



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**Da (in)compatibilidade do art. 497.º do Código do Trabalho  
com a Liberdade Sindical**

Inês de Sousa Pereira

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2024





**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**Da (in)compatibilidade do art. 497.º do Código do Trabalho  
com a Liberdade Sindical**

Inês de Sousa Pereira

Sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Doutora Ana Teresa Ribeiro

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2024



*Aos meus Pais e Mano, pelo amor, paciência e apoio, mas acima de tudo, por serem o meu pilar.*

*À minha Avó pelo sorriso carinhoso de encorajamento, carinho e incentivo incondicional.*

*À minha Afilhada, por ser a minha motivação.*

*Às minhas Meninas, pelos 20 anos de amizade, sorrisos, companheirismo e cumplicidade. Desde sempre e para sempre.*

*À minha Orientadora, pela partilha de conhecimentos, sugestões, disponibilidade, rigor e empatia.*

*Um obrigada é pouco.*



## **Resumo**

O âmbito pessoal das convenções coletivas de trabalho é determinado pelo princípio da (dupla) filiação, ficando reservado aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes e aos empregadores outorgantes das mesmas, ou filiados nas associações de empregadores signatárias. No entanto, são várias as exceções admitidas a esta regra.

A presente dissertação irá incidir numa destas exceções – o art. 497.º CT – e as consequências que podem decorrer desta extensão dos efeitos da convenção coletivas de trabalho a trabalhador não filiado em associação sindical, por sua própria iniciativa, sobretudo perante a liberdade sindical, um direito fundamental e basilar da nossa sociedade, visto como condição e garantia da construção da unidade dos trabalhadores.

Palavras-chave: princípio da filiação, exceção, escolha de convenção aplicável, compensação monetária, liberdade sindical.

## **Abstract**

The personal scope of collective labor agreements is determined by the principle of (double) affiliation, being reserved for workers affiliated to the signing trade union associations and to the employers who signed them, or members of the signatory employers' associations. However, there are several exceptions allowed to this rule.

This dissertation will focus on one of these exceptions – art. 497.º CT – and the consequences that may arise from this extension of the effects of collective agreements to workers who are not members of trade unions, on their own initiative, especially towards freedom of association, a fundamental and basic right of our society, seen as a condition and guarantee for the construction of workers' unity.

Keywords: principle of affiliation, exception to the principle of affiliation, choice of applicable convention, monetary compensation, freedom of association.

## Indicações de leitura

As citações em nota de rodapé são feitas indicando-se o nome do autor, seguida da data da obra, entre parêntesis, e, por fim, da página (ou páginas) em apreço. Quando se cita mais de uma obra do mesmo autor, publicadas no mesmo ano, utiliza-se o ano de publicação para se proceder à sua diferenciação.

A citação dos autores segue a ordem cronológica de publicação, exceto quando motivos de ordem expositiva impuserem sequência diversa. Quando, na mesma nota de rodapé, se mencionam obras de Autores diferentes, publicadas no mesmo ano, procede-se à sua apresentação por ordem alfabética em função do apelido do autor.

A bibliografia final contém todas as obras referenciadas neste estudo, aí se procedendo à sua identificação completa, com indicação de autor, ano, título, local de publicação e, tratando-se de um artigo ou do capítulo de uma obra coletiva, a primeira e a última páginas.

As decisões judiciais estrangeiras são referenciadas com indicação do tribunal data e número do processo (exceto nos casos em que os arestos sejam indicados por doutrina estrangeira, sendo que aí se identifica o ou os autores em questão).

Quanto à jurisprudência proveniente dos tribunais portugueses, esta será identificada com a menção do tribunal, data do processo e relator, podendo ser encontrada em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), na coletânea de jurisprudência *online* ou em <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

Os casos decididos pelo Comité para a Liberdade Sindical da OIT, e citados neste trabalho, estão disponíveis na base de dados *Normlex*, à qual se pode aceder através do website: [www.ilo.org](http://www.ilo.org), e são identificados com base no respetivo número e *report*. Por seu turno, as decisões proferidas pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais serão identificadas com alusão à respetiva data, número da queixa e partes envolvidas. As decisões, conclusões e declarações interpretativas deste órgão encontram-se disponíveis para consulta na base de dados *hudoc* (<https://hudoc.esc.coe.int/eng>).

Por fim, as decisões do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos serão referenciadas com as designações das partes e a data do aresto, encontrando-se igualmente disponíveis na base de dados *hudoc* (<https://hudoc.echr.coe.int/eng>).

As disposições legais que não surjam acompanhadas da indicação da sua origem pertencem ao Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, com as subsequentes alterações, a menos que outra indicação resulte do texto.

Os textos estrangeiros foram traduzidos, exceto nos casos em que se justificou a manutenção da língua original, sendo que a Autora assume exclusiva responsabilidade pela tradução.

Para a realização deste trabalho, considerou-se fundamentalmente a jurisprudência, doutrina e demais documentação disponível até abril de 2024.

## Lista de Abreviaturas

Ac.	Acórdão
Art.	Artigo
CC	Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344/66, na versão atualizada pela Lei n.º 3/2023
CT	Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, na versão atualizada pela Lei n.º 13/2023
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CEDS	Comité Europeu de Direitos Sociais
CEDH	Convenção Europeia de Direitos Humanos
Cfr.	Confrontar
CGTP-IN Nacional	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional
Conv.	Convenção
CRP	Constituição da República Portuguesa
CPACR	Comité de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações
CSER	Carta Social Europeia (Revista)
CLS	Comité de Liberdade Sindical
DUDH	Declaração Universal de Direitos Humanos
I.e.	Isto é
IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
LACT	Lei de Aprovação do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003
LGTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, na versão atualizada.
Nº	Número
OIT	Organização Internacional do Trabalho
P.	Página
PE	Portaria de Extensão
PIDCP	Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos
PIDESC	Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais
P.e.	Por exemplo
RNC	Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva

STJ	Supremo Tribunal de Justiça
Ss.	Seguintes
TC	Tribunal Constitucional
TEDH	Tribunal Europeu de Direitos Humanos
TRC	Tribunal da Relação de Coimbra
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa

# Índice

<b>Introdução .....</b>	<b>13</b>
<b>Capítulo I: Âmbito subjetivo das convenções coletivas de trabalho.....</b>	<b>14</b>
<b>Capítulo II: Análise do art. 497.º .....</b>	<b>17</b>
2.1. Desafios interpretativos .....	17
2.2. Percurso histórico do artigo .....	22
2.3. Compensação monetária por adesão à CCT – o art. 492.º, n.º 4.....	25
<b>Capítulo III: Da (des)conformidade constitucional do art. 497.º .....</b>	<b>27</b>
3.1. Argumentação do Tribunal .....	28
3.2. Argumentação da doutrina.....	30
<b>Capítulo IV – Os compromissos internacionais de Portugal.....</b>	<b>35</b>
4.1. Panorama internacional da liberdade sindical.....	35
4.2. Da liberdade sindical na OIT .....	36
4.3. Da liberdade sindical na CSER.....	37
4.4. Da liberdade sindical no TEDH.....	37
4.5. Dos compromissos internacionais assumidos por Portugal .....	39
<b>Capítulo V: Apreciação final e global do art. 497.º .....</b>	<b>43</b>
<b>Conclusão .....</b>	<b>46</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>48</b>
<b>Relatórios e outros.....</b>	<b>50</b>
<b>Jurisprudência .....</b>	<b>52</b>

## Introdução

No âmbito do código do trabalho, mais especificamente, no título III, encontramos normas que regulam o direito coletivo, uma área do direito do trabalho que estatui as situações jurídicas protagonizadas pelos entes laborais coletivos e as condutas dos trabalhadores na sequência dos seus interesses coletivos, numa tentativa de contrabalançar a desigualdade que persiste na relação individual de trabalho entre empregador e trabalhador.

Nesta lógica, tendo presente que, segundo o princípio da (dupla) filiação, a convenção coletiva de trabalho apenas obriga o núcleo de trabalhadores filiados em sindicatos outorgantes e de empregadores que a subscrevam ou que são filiados numa associação signatária, a verdade é que são admitidas várias exceções, entre elas, o art. 497.º CT, sob a epígrafe “escolha de convenção aplicável”.

Numa fase inicial, iremos versar sobre o princípio da filiação, averiguar os seus benefícios e inconvenientes no nosso ordenamento e ver se será a escolha mais adequada, por parte do nosso legislador, para reger o âmbito subjetivo das convenções coletiva de trabalho.

De seguida, estudaremos o mecanismo da escolha de convenção aplicável e os seus contornos, tal como as questões controvertidas que surgem da sua interpretação, o seu trajeto histórico e compatibilidade constitucional, em particular, com o regime da liberdade sindical. Por fim, iremos analisar o enquadramento internacional, europeu e nacional desta liberdade e conferir se, afinal, Portugal está a cumprir com o seu compromisso internacional de a preservar, ao manter o art. 497.º no nosso sistema.

Abordadas estas questões, cumpre perceber se é útil e benéfica a conservação desta solução no nosso ordenamento.

## Capítulo I: Âmbito subjetivo das convenções coletivas de trabalho

Em Portugal, as CCTs têm eficácia limitada<sup>1</sup>, ou seja, aplicam-se a um determinado universo de trabalhadores e empregadores. Assim, o âmbito pessoal de aplicação das CCTs resulta da filiação<sup>2</sup> – princípio da (dupla) filiação<sup>3</sup>, art. 496.º CT – i.e., aquelas aplicam-se aos trabalhadores filiados no sindicato que as celebraram e aos empregadores que as outorgaram ou que estão filiados na associação de empregadores signatária. Exige-se, portanto, um elemento de conexão ao IRCT<sup>4</sup>, quer da parte do trabalhador, quer da parte do empregador<sup>5</sup>.

Nestes termos, o princípio da filiação corresponde à “regra fundamental para a definição do círculo de trabalhadores e empregadores sujeitos aos efeitos normativos duma convenção coletiva”<sup>6</sup>.

Em sede de análise crítica deste modelo adotado pelo legislador pátrio, cumpre questionar até que ponto é que a escolha deste regime é a mais adequada. Há que examinar quais as razões que levaram o nosso legislador a optar por esta via, que pode revelar-se de difícil concretização prática.

São vários os pontos positivos atribuídos a este princípio. Desde já, consiste na solução que mais honra a verificação de um sistema de pluralismo sindical, a saber, a neutralidade estadual em face das associações patronais e sindicais existentes<sup>7</sup>. Assim,

---

<sup>1</sup> Cfr. Ac. TRC 14.10.2022 (Processo:2051/212T8LRA.C1; Relator: Azevedo Mendes).

<sup>2</sup> ROMANO MARTINEZ (2023), p. 1171.

<sup>3</sup> PEDRO MADEIRA DE BRITO (2015, p. 214) refere que “a expressão dupla filiação não é inteiramente correta, porque o empregador que outorga o instrumento de regulação coletiva de trabalho pode não estar filiado em qualquer associação de empregadores, mas um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que assinou é-lhe aplicável”. Também, DIOGO VAZ MARECOS (2012, p. 1079) e GONÇALVES DA SILVA (2002, p. 20) entendem que a expressão pode revelar-se equívoca, porquanto este princípio não se verifica quando o empregador celebra a CCT diretamente, como sucede do acordo coletivo e no acordo de empresa, assim como nas situações do art. 498.º CT.

<sup>4</sup> O TRL, no Ac. de 13.02.2019 (Relator: José Eduardo Sapateiro, Processo: 14532/17), expõe isto mesmo. Não basta que as partes tenham um acordo expresso ou tácito relativamente ao IRCT que irão aplicar, tem sempre de haver este elemento de conexão ao IRCT. No caso, concluiu-se que, à data da declaração de adesão do trabalhador, nenhuma das partes estava filiada em qualquer associação patronal ou sindical, logo, não havia elemento de conexão, pelo que a declaração de adesão do trabalhador é inválida e ineficaz.

<sup>5</sup> JÚLIO GOMES (2023, p. 287) nota que a lei não é “inteiramente clara” relativamente ao facto de que somente os trabalhadores subordinados detentores de contrato de trabalho com o empregador que é titular da empresa em questão, é que têm acesso a este direito. O Autor questiona o que aconteceria numa situação de pluralidade de empregadores: “será decisivo que o IRCT seja aplicável ao empregador principal (...) ou poderá tratar-se de um IRCT aplicável a um qualquer dos co-empregadores?”.

<sup>6</sup> Cfr. Ac. STJ de 20.06.2018 (Relator: Gonçalves Rocha; Processo: 3910/16.0T8VIS.C1.S1), Ponto II do sumário.

<sup>7</sup> JÚLIO GOMES (2016), p. 39.

nestes sistemas (como o nosso), é permitido aos trabalhadores criarem as associações sindicais que entenderem, assim como atribuírem-lhes o respetivo âmbito de representação<sup>8</sup>.

No geral, a doutrina reconhece as vantagens desta noção e elogia o facto de o CT2009 ter mantido este princípio fundamental<sup>9</sup>. No entanto, não obstante as suas vantagens e utilidade, o princípio da filiação acarreta, sem dúvida, inconvenientes. Nomeadamente nos sistemas em que subsiste mais fragmentação sindical, potencia-se a vigência de um número elevado de CCTs, o que pode resultar na aplicação simultânea de vários IRCTs no seio da mesma empresa e, subseqüentemente, numa falta de harmonia na aplicação de regras laborais e/ou na aplicação de normas distintas a trabalhadores que executam mesmas funções<sup>10</sup>.

Definitivamente, a regra da filiação impõe certas dificuldades que estão “sempre associadas à tentativa da sua superação e à implicação que a solução que se venha a tomar tem sobre um eventual incentivo à desfiliação sindical” (*sic*)<sup>11</sup>. Na verdade, esta regra acaba por ser contornada das mais variadas formas, nomeadamente pela própria legislação, com a previsão de vários mecanismos que permitem afastar e, muitas vezes, ir contra este princípio, o que acaba por diminuir o propósito do mesmo<sup>12</sup>.

No que tem que ver com estes desvios, verificam-se tanto por intermédio de mecanismos legalmente previstos<sup>13</sup>, como de mecanismos empresariais (cláusulas de remissão e usos) e jurisprudenciais.

---

<sup>8</sup> JÚLIO GOMES (2016), p. 41.

<sup>9</sup> JÚLIO GOMES (2010), p. 178; (2016), p. 40. Como diz o Autor, devido ao facto de os trabalhadores serem livres de se filiarem ou não num sindicato, a qualquer momento e no sindicato que entenderem, “parece lógico que se atribua relevância a essa escolha para efeitos de âmbito pessoal de aplicação das convenções coletivas”. Neste sentido, de acordo com PALMA RAMALHO (2023, p. 330), este princípio consiste na “projeção do princípio mais amplo da autonomia coletiva”.

<sup>10</sup> JÚLIO GOMES, (2016), p. 42. Nesta ótica, LOBO XAVIER (2017, pp. 12, 15) refere que o princípio é inadequado, uma vez que tem força limitada no nosso ordenamento e deve ser superado, a fim de conseguirmos um “melhor aproveitamento dos conteúdos normativos da autonomia coletiva”. De acordo com o Autor (2005, p. 135), verifica-se em Portugal uma baixa taxa de filiação, e “do entendimento literal do princípio da filiação resultaria até que as CCTs se aplicariam apenas a cerca de 20% dos trabalhadores”. Ainda, na sua visão (2005, p. 148), “as insuficiências da autonomia trazidas pelo princípio da filiação” seriam apenas resolvidas através da normatividade dos usos e eficácia geral das CCTs (pp. 154-155). PALMA RAMALHO (2023, p. 328) não hesita em reconhecer que este princípio pode ser um problema, desde já porque podem subsistir várias CCTs (pluralismo sindical) e também porque a CCT é um instrumento “de formação lenta e que tende a perdurar algum tempo, e durante esse período podem-se alterar os pressupostos subjetivos da respetiva aplicação, e, com isso, os respetivos destinatários”.

<sup>11</sup> PEDRO MADEIRA DE BRITO (2015) p. 215.

<sup>12</sup> Cfr. PALMA RAMALHO (2023), p. 345.

<sup>13</sup> Cfr. Ac. TRL de 8.11.2017 (Relator: Paula Sá Fernandes, Processo: 2587/16.7T8LSB.L1-4;) e PALMA RAMALHO (2023), p. 331.

Tendo em conta a limitação de espaço inerente ao presente estudo, focar-nos-emos apenas na análise do mecanismo legal contido no art. 497.º CT.

## Capítulo II: Análise do art. 497.º

### 2.1. Desafios interpretativos

Nos termos do art. 497.º CT, sendo aplicáveis várias CCTs (ou decisões arbitrais)<sup>14</sup> no seio da empresa, o trabalhador não filiado em qualquer associação sindical pode escolher “qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável”.

Deste modo, da análise do artigo retira-se que estamos perante um “direito potestativo de opção”<sup>15</sup>, ou seja, “as CCT’s estão abertas à subscrição individual, sem possibilidade de a isso obstarem os outorgantes dessas convenções ou a empresa”<sup>16</sup>. Assim, a vontade do empregador, neste campo, não tem qualquer peso<sup>17</sup>, no sentido em que, se os pressupostos estiverem devidamente reunidos, este tem forçosamente de respeitar e acarretar os efeitos desta escolha unilateral feita pelo trabalhador<sup>18</sup>. Além disso, a lei não exige qualquer fundamentação para a seleção do trabalhador.

À primeira vista, pelo menos, o mecanismo do art. 497.º não aparenta ser uma ideia de teor descabido, apresenta-se como uma tentativa de colmatar aos efeitos negativos do princípio da filiação. O que está em causa será mimetizar um dos efeitos da atividade sindical – a aplicação de CCT – em relação a trabalhador não sindicalizado. Portanto, o legislador, ao criar este preceito, terá raciocinado numa ótica de resolução de problemas<sup>19</sup>, para a homogeneização da regulação laboral no seio das empresas<sup>20</sup>, assim como para conferir ao trabalhador não sindicalizado um estatuto mais favorável e protetor do que a “simples” aplicação da lei<sup>21</sup>.

Porém, adiantando as nossas conclusões, o artigo é vago, pouco claro e a sua formulação deixa muito a desejar. Dito isto, surgem várias dúvidas em relação à aplicação

---

<sup>14</sup> As decisões arbitrais não serão diretamente objeto deste estudo, vamos-mos focar somente na parte da norma que menciona as CCTs.

<sup>15</sup> GONÇALVES DA SILVA (2018) p. 1984.

<sup>16</sup> LOBO XAVIER (2017), p. 97.

<sup>17</sup> JÚLIO GOMES (2014), p. 7.

<sup>18</sup> GONÇALVES DA SILVA (2022), pp. 1984-1985, 1982.

<sup>19</sup> LOBO XAVIER (2020), p. 98.

<sup>20</sup> PEDRO MADEIRA DE BRITO (2015, p. 216) expõe que “A necessidade de padronização das relações de trabalho nas empresas e as dificuldades colocadas pelo princípio da filiação podem ter contribuído para se terem estabelecido mais exceções ao princípio da filiação na revisão do Código do Trabalho levada a efeito em 2009, em especial a possibilidade de escolha da convenção coletiva aplicável nos termos do artigo 497”.

<sup>21</sup> GONÇALVES DA SILVA (2018), p. 1986. E isto assumindo que as CCTs serão mais favoráveis que a lei, o que pode nem sempre acontecer.

prática desta figura, dúvidas estas que se vão mantendo ou densificando à medida que analisamos todos os seus elementos.

Decerto, estamos perante um desvio ao princípio da filiação, uma adesão dos trabalhadores a uma CCT, que não os compreendia *ab initio*<sup>22</sup>. Aqui, é pertinente frisar que o legislador, embora generoso no que respeita ao elemento pessoal da CCT, não escusou os restantes: temporal, funcional, geográfico e elo de ligação com o empregador<sup>23</sup>.

Cabe-nos, agora, analisar os pressupostos e elementos deste mecanismo.

Primeiramente, o n.º 1 do art. 497.º CT refere “caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais”<sup>24</sup>. Aqui surgem logo várias questões<sup>25</sup>.

Relativamente aos IRCTs que podem ser objeto da escolha, a lei é clara: o trabalhador apenas pode escolher entre CCTs<sup>26</sup> ou decisões arbitrais.

Agora relativamente à expressão “aplicáveis”, questiona-se se tem de se verificar uma aplicabilidade efetiva ou apenas meramente potencial da CCT na empresa. Na sua maioria, a doutrina é consensual e tende a defender que, para o exercício deste direito,

---

<sup>22</sup> PALMA RAMALHO (2023), p. 339.

<sup>23</sup> GONÇALVES DA SILVA (2018), p. 1986

<sup>24</sup> Para GONÇALVES DA SILVA (2018, p. 1997), “tendo em conta o elemento literal e teleológico da norma”, poderá incluir-se aqui, também, um estabelecimento – o que é discutível. Aqui, é unânime a ideia de que apenas usufruirá deste direito um trabalhador que trabalhe no estabelecimento em causa, e não nouro estabelecimento da mesma empresa, como sublinham JÚLIO GOMES (2014, p. 7) e GONÇALVES DA SILVA (2018, p. 1997).

<sup>25</sup> Entre elas, questões relacionadas com saber se a CCT em questão pode ser objeto de escolha, mesmo se estiver em fase de suspensão, caducidade ou sobrevivência. Nesta temática, a doutrina revela dúvidas. JÚLIO GOMES (2014, p. 11) menciona que o trabalhador não filiado poderá escolher uma CCT que já tenha sido denunciada (art. 500.º CT), mas que ainda se encontre em período de sobrevivência (art. 501.º CT), isto porque uma CCT em sobrevivência é ainda aplicável no seio da empresa. Em sentido oposto, LOBO XAVIER (2017, p. 97) entende que, no momento da escolha, deve tratar-se de um instrumento “plenamente vigente, nos termos da própria força e eficácia temporal que lhes é concedida pelas partes e não meramente sobrevivente”. Já GONÇALVES DA SILVA (2022, pp. 2000, 2013), considera como pressuposto uma fonte vigente (o IRCT ter entrado em vigor), não sendo a publicação requisito suficiente. Mais, não pode existir a cessação do mesmo, e, se a escolha for feita em relação a uma CCT que estiver suspensa, nos termos do art. 502.º, n.º 3 e ss., não produzirá efeitos. No que toca à aplicação da norma às CCTs em situação de sobrevivência, não é clara a posição deste Autor. Relativamente a uma CCT caducada, entre nós, JÚLIO GOMES (2014, p. 12, nota 13) sustenta que esta pode ser alvo de escolha pelo trabalhador, uma vez que não estamos perante um instrumento nem vigente nem aplicável.

<sup>26</sup> No que toca a CCTs, incluir-se-á qualquer uma das espécies mencionadas no art. 2.º, n.º 3 CT.

apenas tem de estar em causa uma aplicação potencial<sup>27</sup>, o que é facilmente retirado da letra da lei, que apenas refere convenções “aplicáveis” e não “aplicadas”<sup>28</sup>.

Um problema que pode surgir nesta temática é a concorrência de CCTs aplicáveis na empresa, que não se deve confundir com o problema de haver várias CCTs simultaneamente aplicáveis na empresa<sup>29</sup>. Aqui, tanto a doutrina como a jurisprudência indicam que, nestes casos, se deve recorrer aos art. 481.º – 484.º CT, até porque “o artigo 497.º não terá pretendido tão pouco afastar ou revogar o 482.º, n.º 2”<sup>30</sup>.

De seguida, o n.º 1 menciona como requisito que o trabalhador “não seja filiado em qualquer associação sindical”. Nestes termos, só o trabalhador que não se encontra filiado

---

<sup>27</sup> PALMA RAMALHO (2023, p. 341), LOBO XAVIER (2017, p. 97) e GONÇALVES DA SILVA (2018, p. 1999). Recentemente, JÚLIO GOMES (2016, p. 59) defendeu uma aplicação potencial, embora no passado (2014, p. 9) tenha manifestado dúvidas, referindo que a norma não é “inteiramente clara” e “não é claro o que são as decisões arbitrais ou convenções coletivas “aplicáveis””.

<sup>28</sup> Questionava-se, ainda, se o trabalhador podia escolher uma CCT que fosse aplicável na empresa por via de PE. Como nota GONÇALVES DA SILVA (2018, p. 2004), é relativamente diferente ser alvo de uma CCT através de um ato unilateral ou ser alvo de uma CCT por via de PE. Na sua opinião, uma CCT aplicada na empresa através de PE, na verdade, não é “aplicável” na empresa, é aplicável sim, o conteúdo desta, que foi objeto de extensão administrativa, logo o trabalhador só poderá optar por uma CCT que seja diretamente aplicável na empresa e não por via de PE. No mesmo sentido, veja-se o Ac. TRC 14.10.2022 (Relator: Azevedo Mendes, Processo:2051/212T8LRA.C1), onde se entendeu que não era possível a autora escolher entre duas CCTs no caso de serem potencialmente aplicáveis na empresa por efeito de PE, uma vez que, em causa estava “...a possibilidade de o trabalhador exercer o ato substitutivo da filiação para efeitos aplicacionais da fonte convencional, então no caso de fundo regulador a não ser fonte convencional, mas antes de fonte administrativa, como é o caso da portaria de extensão, não pode em nosso entender interpretar-se o art. 497.º de modo a que ao trabalhador seja permitido, por seu intermédio normativo, optar por uma portaria de extensão que se apropria de uma CCT...”. Em sentido oposto, JÚLIO GOMES (2023, p. 287) e PALMA RAMALHO (2023, p. 341) entendem que o âmbito de escolha do trabalhador é mais amplo e o trabalhador pode escolher uma CCT aplicável na empresa por via de PE. Contudo, atualmente, a última alteração do preceito veio clarificar que se deve tratar de uma CCT aplicável diretamente e não através de PE, de acordo com JÚLIO GOMES (2023), p. 287.

<sup>29</sup> JÚLIO GOMES (2023), p. 287.

<sup>30</sup> Neste sentido, JÚLIO GOMES (2014), p. 9. Igualmente, GONÇALVES DA SILVA (2022, p. 2016) refere que se houver uma situação de concorrência de fontes, tendo em conta o princípio da especialidade do art. 482.º, aplica-se o IRCT mais restrito, ou seja, havendo concorrência, p.e. entre um contrato coletivo e um acordo de empresa, se este último for aplicável, o Autor considera que o “trabalhador não pode optar pelo contrato coletivo uma vez que – apesar de ambos serem potencialmente aplicáveis, apenas não se aplicando este em virtude do critério da especialidade – tal significaria esvaziar, desde logo, a vinculatividade imposta pelo Código do Trabalho a deliberação dos trabalhadores”. Também, o Ac. TRC de 14.10.2022 (Processo:2051/212T8LRA.C1; Relator: Azevedo Mendes) refere que no caso de concorrência entre duas PE, deve-se recorrer ao art. 483.º CT. É curioso que, antes, a doutrina quando falava de CCTs potencialmente aplicáveis tinha em vista, precisamente, aquelas que não o eram porque eram afastadas por normas de concorrência entre IRCT. Mas é curioso notar que, antes, a doutrina quando falava de CCTs potencialmente aplicáveis tinha em vista, precisamente, aquelas que não o eram porque eram afastadas por normas de concorrência entre IRCT. Vejamos. “Se a empresa celebrou com sindicato x um acordo de empresa e, por seu turno, a associação dos empregadores em que está filiada essa mesma empresa celebrou com uma associação sindical a que pertence o sindicato x, um contrato coletivo”, aqui, há concorrência entre IRCTs. Logo, o acordo de empresa afasta o acordo coletivo (482.º, n.º 1, CT) e, diz JÚLIO GOMES (2014, p. 9), só se deverá considerar aplicável na empresa, o acordo de empresa, não podendo o não filiado optar pelo contrato coletivo.

em nenhum sindicato pode fazer esta escolha, sendo assim óbvio que o principal propósito deste preceito é o de estender o âmbito da CCT a trabalhadores não sindicalizados<sup>31</sup>.

Pode ocorrer que o trabalhador que não é filiado *ab initio* se filie posteriormente num sindicato<sup>32</sup>, mas há que distinguir duas situações: o trabalhador filia-se num sindicato outorgante ou filia-se num sindicato não outorgante<sup>33</sup>. No primeiro caso, como o trabalhador já se encontra abrangido pela CCT, apenas se verifica uma alteração do motivo da sua aplicação, ou seja, “deixa de ser a escolha de convenção aplicável (artigo 497.º) para ser o princípio da filiação (artigo 496.º, n.º 2, 2ª parte)”<sup>34</sup>. Na segunda situação, a doutrina tende a entender que o trabalhador fica vinculado ao IRCT que escolheu anteriormente<sup>35</sup>, nos termos dos n.ºs 3 e 4, ou seja, até ao fim da vigência do mesmo ou pelo prazo de 15 meses. Quando muito, a filiação do trabalhador corresponderá a uma “revogação tácita da escolha”<sup>36</sup>, mas sem efeitos imediatos<sup>37</sup>.

Por fim, a última parte do n.º 1 refere que a escolha pode ser realizada “desde que se integre no âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido”. O legislador escolheu, então, limitar o âmbito de escolha possível. Assim, é certo que o princípio da filiação tem de servir como limite<sup>38</sup>, pelo que “a escolha não o pode colocar em melhor situação do que estaria caso se filiasse no sindicato outorgante”<sup>39</sup>. Dito isto, caso o trabalhador não se pudesse filiar no sindicato outorgante da CCT, quer seja em razão da sua atividade profissional ou local onde exerce, não poderia gozar deste direito. No entanto, pode ocorrer que a filiação seja, efetivamente, possível, mas não a aplicação da CCT, pelo facto de se dirigir a uma realidade na qual o trabalhador não se insere – facto que é inultrapassável pelo art. 497.º

Relativamente ao resto do preceito, os n.ºs 2 e 3, respetivamente, expõem que o trabalhador só pode efetuar a escolha nos “três meses posteriores à entrada em vigor do

---

<sup>31</sup> PALMA RAMALHO (2023), p. 340.

<sup>32</sup> GONÇALVES DA SILVA (2020), p. 1075.

<sup>33</sup> GONÇALVES DA SILVA (2018), p. 2026.

<sup>34</sup> GONÇALVES DA SILVA (2018), p. 2026.

<sup>35</sup> Ac. TRL de 13.02.2019 (Relator: José Eduardo Sapateiro, Processo: 14532/17). O Tribunal entende que, se o trabalhador se filiar num sindicato não outorgante, terá de esperar até ao fim da vinculação do instrumento que escolheu anteriormente ou fim do prazo de 15 meses, para beneficiar de nova CCT. Neste sentido, JÚLIO GOMES (2014, p. 11) e GONÇALVES DA SILVA (2018, p. 2023).

<sup>36</sup> JÚLIO GOMES (2014), p. 11; GONÇALVES DA SILVA (2018), p. 2026

<sup>37</sup> Cfr. Ac. TRL de 13.02.2019 (Relator: José Eduardo Sapateiro, Processo: 14532/17).

<sup>38</sup> GONÇALVES DA SILVA (2018), p. 1987.

<sup>39</sup> JÚLIO GOMES (2014), p. 6. Nestes termos, também, PALMA RAMALHO (2023, p. 341), em consequência da imprecisão da norma, propunha que, antes desta alteração circunscritiva, se fizesse uma interpretação restritiva da norma, limitando o direito do trabalhador aos IRCT que, de facto, fossem aplicáveis, em função da sua profissão, categoria ou área de atividade.

instrumento escolhido ou ao início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior”<sup>40</sup>, porém, ficará vinculado a esta escolha até ao final da vigência do instrumento e com um limite de 15 meses. Estamos perante duas alterações geradas pela Lei n.º 93/2019, sendo que, previamente, o trabalhador não estava sujeito a limite temporal para fazer a escolha e teria de ficar vinculado ao IRCT até ao final da sua vigência ou pelo prazo mínimo de 1 ano<sup>41</sup>. Decerto, a restrição temporal justifica-se<sup>42</sup>, para evitar que o poder “fique totalmente na discricionariedade do trabalhador não sindicalizado”<sup>43</sup>, isto é, o trabalhador (preenchidos os requisitos) pode usufruir da CCT que bem entender, mas faz sentido que haja algum tipo de limitação temporal.

O legislador determinou, também, que o trabalhador pode revogar a escolha que fez (n.º 4), um ato que produz os seus efeitos 6 meses após a comunicação do trabalhador ao empregador “ou antes se, entretanto, se esgotar o prazo referido no número anterior”, de 15 meses<sup>44</sup>.

Nestes termos, o que ocorrerá no final do prazo? No entendimento de JÚLIO GOMES<sup>45</sup>, se uma CCT ainda se aplicar na empresa após o prazo dos 15 meses, a mesma deixará de se aplicar ao trabalhador não filiado, pelo que, se este quiser continuar a usufruir de proteção sindical, terá de optar por sindicalizar no sindicato outorgante<sup>46</sup>.

Por fim, resta-nos analisar dois aspetos, os n.ºs 5 e 6.

---

<sup>40</sup> JÚLIO GOMES (2023, p. 290) exemplifica: “uma convenção coletiva já aplicável no âmbito daquela empresa quando o contrato de trabalho começa a ser executado, o trabalhador terá três meses após o início da referida execução – momento que, obviamente, não pode coincidir com a celebração do contrato – para poder exercer o seu direito potestativo”.

<sup>41</sup> Como resulta do art. 499.º CT, uma CCT pode ter prazos diferentes para o início dos seus efeitos, o que pode ser complicado para efeitos de contagem do prazo de 3 meses. Aqui, GONÇALVES DA SILVA (2022, p. 2028) sustenta que o momento relevante é o início de vigência da CCT, ainda que subsistam factos futuros dos quais outras matérias da CCT dependam, para produzirem efeitos.

<sup>42</sup> GONÇALVES DA SILVA (2022), p. 2028. O Autor considera que, em sede de contagem dos 3 meses, não se deve ter em conta o período experimental, atendendo às suas finalidades específicas (p. 2029) e este prazo não se interrompe nem suspende (não obstante, obviamente, situação de força maior). Em sentido diverso, JÚLIO GOMES (2023, p. 290), sustenta que o prazo dos 3 meses pode coincidir total ou parcialmente com o período experimental, “que não será, porventura, uma das fases em que o trabalhador goza de maior liberdade para exercer, ou não, a sua faculdade de escolha”.

<sup>43</sup> PALMA RAMALHO (2023) p. 341. A Autora expõe que, embora mantenha uma posição de reprovação em relação ao mecanismo, a verdade é estas alterações são de saudar.

<sup>44</sup> O facto de os efeitos não serem imediatos é de compreender, como esclarece GONÇALVES DA SILVA (2022), p. 2041), para “evitar a manipulação do elemento de conexão e a inerente instabilidade aplicativa da fonte pelo qual tinha optado, tal como acontece relativamente ao trabalhador filiado”.

<sup>45</sup> (2023), p. 291.

<sup>46</sup> No mesmo, sentido, GONÇALVES DA SILVA (2018) p. 2024. No âmbito da anterior redação de 2009, que previa o prazo mínimo de 1 ano de aplicação da CCT ao trabalhador após a escolha, o TRL (Ac. de 13.02.2019, Relator: José Eduardo Sapateiro, Processo: 14532/17) reconheceu que, em “...caso de passividade por parte do trabalhador...”, a escolha se conservava e renovava cumulativamente com o prazo de 15 meses, até ocorrer uma revogação de tal escolha por parte daquele.

O novo n.º 5 resolve uma questão há muito discutida na nossa doutrina – a relação entre CCT e PE. Assim, o trabalhador não sindicalizado não pode efetuar a escolha se já se encontrar abrangido por uma PE. Sem dúvida, “o legislador fez prevalecer o paternalismo estatal e uma certa uniformização forçada das relações de trabalho”<sup>47</sup> ao acrescentar esta ideia.

Já o n.º 6, retrata a possibilidade de o trabalhador apenas poder efetuar esta escolha uma vez “enquanto estiver ao serviço do mesmo empregador, ou de outro a que sejam aplicáveis as mesmas convenções coletivas ou decisões arbitrais”. Verdadeiramente, esta restrição deixa claro que a figura da escolha de convenção aplicável é um caso excecional, “ficando vedada, entre outros casos, enquanto o trabalhador mantiver o vínculo laboral com o mesmo empregador”<sup>48</sup> e, até mesmo se for trabalhar para outro empregador.

Finalmente, é evidente que estamos perante uma figura que levanta vários problemas interpretativos, por se revelar ambígua. Ainda assim, a criação de (cada vez mais) novas imposições modera, incontestavelmente, o uso desta figura, porquanto nos seus primórdios, o legislador não estabelecia qualquer exigência especial para o exercício desta escolha, para além da condição de não sindicalização<sup>49</sup>.

## 2.2. Percurso histórico do artigo

Ao longo da sua existência, esta figura teve a sua dose de alterações e, para a entendermos verdadeiramente, convém analisar a sua evolução histórica.

A origem do conceito de adesão individual remota a 2003, através do art. 15.º da Lei n.º 99/2003 (LACT)<sup>50</sup>, cuja epígrafe era, igualmente, “escolha de convenção aplicável”. Embora similar ao atual art. 497.º CT em certos aspetos, são evidentes as

---

<sup>47</sup> JÚLIO GOMES (2023), p. 288.

<sup>48</sup> GONÇALVES DA SILVA (2022), p. 2027. O Autor questiona: ficará o trabalhador impedido de exercer este direito se houver uma alteração (p.e., uma “nova uma nova atividade não é regulada por nenhuma das fontes que incida sobre a sua anterior função, ou uma alteração geográfica que não é coberta pela convenção eleita”) ao objeto do contrato que faça cessar o campo de ação da escolha? Entende que a resposta é afirmativa, pelo que, tendo em conta o elemento literal, teológico e a excecionalidade da norma, o trabalhador só poderá efetuar a escolha uma vez, ainda que aplicação da escolha cesse por qualquer razão. Relativamente ao que poderão ser “as mesmas convenções coletivas ou decisões arbitrais”, JÚLIO GOMES (2023, p. 291) escreve que “não é, contudo muito líquido” como interpretar esta expressão, revelando as suas dúvidas. Aqui, ficamos sem perceber vários aspetos: como se interpreta isto de serem aplicáveis as mesmas convenções? Têm de ser exatamente as mesmas? Se um estiver vinculado por mais uma, o artigo está preenchido? Como se efetua este controlo? O legislador não é claro.

<sup>49</sup> PALMA RAMALHO (2023), p. 341.

<sup>50</sup> Diploma que aprovou o Código do Trabalho (LACT). Publicado por Diário da República n.º 197, série I, Parte A, 27.08.2003.

diferenças, tratando-se, assim, de uma “norma transitória, tendo em conta a sua natureza e inserção sistemática”<sup>51</sup>.

O art. 497.º nasceu com a revisão do CT2009, por sugestão da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, através da Lei n.º 7/2009, onde se expõe que “a adesão individual terá o mesmo efeito vinculante que decorre do princípio da filiação”<sup>52</sup>. Até aqui, a única maneira de aplicar uma CCT a um trabalhador não filiado, segundo alguma jurisprudência, na falta de PE, seria por acordo entre empregador e trabalhador<sup>53</sup>.

Portanto, já estávamos perante uma norma mais composta e organizada em comparação com o seu “esboço”. Para efeitos de comparação, o art. 15.º LACT apenas se referia a IRCTs negociais, ao passo que o art. 497.º abrange tanto IRCTs negociais como não negociais. A LACT alargava, ainda, a possibilidade de escolha a trabalhadores membros de outras associações sindicais<sup>54</sup>, enquanto no CT apenas trabalhadores não filiados em nenhum sindicato podem exercer este direito. Por fim, a LACT não previa a faculdade de revogação da escolha, mas o art. 497.º já regula esse aspeto<sup>55</sup>. Claramente, a nova versão é “mais moderada”<sup>56</sup>.

A ideia da escolha de convenção aplicável edificou, nestes termos, uma novidade no nosso sistema<sup>57</sup>.

---

<sup>51</sup> GONÇALVES DA SILVA (2018), p. 1982; (2020), p. 1075.

<sup>52</sup> Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (2007), p. 120.

<sup>53</sup> PALMA RAMALHO (2023), p. 339. Conforme a Autora, a norma surgiu para agilizar a substituição de IRCT mais antigos e permitir que estes novos IRCT atingissem o máximo de trabalhadores possível, caso não houvesse uma portaria de extensão. O que vai de acordo com os objetivos da Comissão do Livro Branco de Relações Laborais, pois a ideia era não só “propor a redefinição das relações entre lei, as convenções coletivas de trabalho e os contratos individuais de trabalho, suscetíveis de promover os objetivos”, como “propor medidas de desburocratização e simplificação do relacionamento entre as empresas”.

<sup>54</sup> Através da expressão “que não seja filiado em sindicato outorgante”.

<sup>55</sup> Cfr. PALMA RAMALHO (2023), p.343, nota 383.

<sup>56</sup> PALMA RAMALHO (2023) p. 340, nota 395. Neste tema, é de salientar que o legislador regrediu num aspeto. A LACT referia que a forma de manifestação da escolha tinha de ser por escrito, ao passo que atualmente, nada se refere a esse respeito. Na nossa doutrina, as opiniões dividem-se. PALMA RAMALHO (2023, p. 342) e JÚLIO GOMES (2014, p. 7-8; 2023, p. 289-290, nota 15) fazem alusão ao art. 224.º CC, sustentando a prevalência da forma escrita, porque estamos perante uma declaração recipianda. Contrariamente, GONÇALVES DA SILVA (2018, p. 2018) entende que a aplicação do art. 224.º CC neste contexto é de rejeitar, pois se nem se confere esta imediatividade de produção de efeitos ao IRCT, não deveria, tampouco, ser conferida à forma de manifestação da vontade de adesão. Por último, seguimos a visão de JÚLIO GOMES (2023, p. 289), quando aponta uma certa passividade por parte legislador, que podia já ter esclarecido este aspeto. Na verdade, podemos questionar se, a anterior versão, ao admitir que os filiados também pudessem escolher, não seria menos incentivadora da não filiação do que a versão atual.

<sup>57</sup> De acordo com PALMA RAMALHO (2023, p. 339) é uma novidade, “pelo menos com o carácter de generalidade que a lei lhe atribui”, dado que a norma teve origem na LACT. Esta reforma do CT de 2009 foi imensamente criticada, em particular, JÚLIO GOMES (2010, p. 162) refere que foi agravado o esforço imposto a quem interpreta a lei laboral, tratando-se de “dificuldades que podiam ter sido evitadas se o legislador tivesse dado mostras de um pouco mais de ponderação e tivesse sabido fazer melhor o seu trabalho”.

É importante destacar que, em 2010, este regime foi alvo de apreciação de inconstitucionalidade pelo Tribunal Constitucional (Ac. n.º 338/2010) – questão que iremos abordar a seu tempo.

Ulteriormente, através da alteração do CT implementada pela Lei n.º 93/2019<sup>58</sup>, modificou-se, expressivamente, o art. 497.º Entre as principais alterações, destaca-se a delimitação de setor de atividade, profissional e geográfico, no que toca ao IRCT escolhido; igualmente, impõe-se um prazo de 3 meses a contar da data de entrada em vigor da CCT ou do início do contrato de trabalho, se ulterior, para efetuar a escolha; quanto ao limite temporal, antes consagrava-se um mínimo de 1 ano para aplicação da CCT, já atualmente, regista-se um limite máximo de 15 meses; e, por fim, o trabalhador apenas pode efetuar esta escolha uma vez<sup>59</sup>.

Recentemente, em 2023, foi realizada outra reforma ao CT, na sequência da Lei n.º 13/2023<sup>60</sup>, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno<sup>61</sup>. Foi, então, adicionado um novo n.º 5 ao art. 497.º, onde se estipula que o trabalhador já não poderá exercer este direito “se já se encontrar abrangido por portaria de extensão de convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico”<sup>62</sup>.

Estas alterações culminaram, assim, na versão atual do art. 497.º, enfatizando o carácter restrito desta figura, ao prever esta limitação suplementar<sup>63</sup>.

---

<sup>58</sup> Altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

<sup>59</sup> De acordo com o ponto 8 da Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 136/XIII (p. 32), todas estas alterações foram estruturadas numa ótica de “reforçar as estruturas de representação coletiva do trabalho e promover a dimensão coletiva da regulação laboral”. Contudo, esta alteração ao CT não foi vista com bons olhos pela CGTP-IN, que, na sua “Apreciação à Proposta de Lei 136/XIII”, considerou que a mesma configurou um ataque à contratação coletiva e que não resolveu “aspectos considerados fundamentais ou estruturais para os direitos dos trabalhadores (p. 2).

<sup>60</sup> De 03.04. Publicação no Diário da República n.º 66/2023.

<sup>61</sup> “Conjunto de medidas que tem como objetivo melhorar as condições de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional” - Portugal.Gov.pt (Consulta a 03.01.2024)

<sup>62</sup> Note-se que, juntamente com esta nova ideia, introduziu-se o n.º 2 do art. 515.º CT, que estatui que, quando já tenha decorrido o prazo n.º 3 do art. 497.º, o trabalhador não filiado que tenha escolhido IRCT negocial, pode usufruir de aplicação de PE. Também, foi acrescentado o art. 10.º-A CT, que refere no n.º 2, c), a possibilidade de os trabalhadores independentes economicamente dependentes, que realizem funções correspondentes ao objeto social da empresa, por um período superior 60 dias, usufruírem deste direito.

<sup>63</sup> Nas palavras de JÚLIO GOMES (2023, p. 286) e PALMA RAMALHO (2023, p. 341) estas alterações são de “saudar”, na medida em que ambos são bastante críticos relativamente da figura, por isso qualquer restrição do seu uso será positiva. Em sentido oposto, GONÇALVES DA SILVA (2018, p. 1995), entende que, com esta nova alteração, as críticas se intensificam, nomeadamente ao n.º 2 e n.º 5, pelo que se mitiga “a equiparação entre trabalhador filiado e não filiado em matéria de efeitos pessoais da convenção coletiva”. No entanto, PALMA RAMALHO (2023, p. 343) não se demonstra apologista do novo n.º 5 por duas razões: por um lado, agride a natureza subsidiária das PE, por outro lado, em face da prática generalizada da emissão de PE, esta nova limitação traduz-se “na sua erradicação prática”.

Em todo o caso, as dúvidas permanecem: terá esta nova alteração o objetivo de coartar um direito do trabalhador, ao restringir cada vez mais a escolha e, conseqüentemente, fazer com que este se sindicalize?<sup>64</sup>

### 2.3. Compensação monetária por adesão à CCT – o art. 492.º, n.º 4

Passemos agora a analisar outra questão controvertida, vista por muitos como uma “solução bizarra”<sup>65</sup> e “um meio frustrante e arbitrário”<sup>66</sup>. Associado ao art. 497.º está o art. 492.º, n.º 4, CT – outra originalidade no nosso sistema – que estatui a possibilidade de as CCTs estabelecerem uma compensação monetária aos trabalhadores não filiados como contrapartida de adesão à mesma.

De relance, similarmente com o que acontece com o art. 497.º, com base num argumento de igualdade entre filiados e não filiados, a norma aparenta não levantar problemas, servindo para compensar o facto de os trabalhadores não filiados não terem participado nos encargos da elaboração da CCT, e, também, o facto de não pagarem quotas sindicais. Porém, à medida que a vamos dissecando, percebemos que é mais do que, simplesmente, uma forma de fazer com que o trabalhador não filiado “pague” pela sua adesão à CCT<sup>67</sup>.

A doutrina não se revela otimista em relação a este preceito, não se deixando iludir pela sua aparente simplicidade.

Em primeiro lugar, refere-se que o trabalhador não filiado pode sempre ser abrangido pelo âmbito de uma CCT por via de PE, sem necessitar de pagar qualquer valor para tal se suceder<sup>68</sup>. Em segundo lugar, não é o mero pagamento desta compensação que vai equiparar a situação entre sindicalizados e não sindicalizados (que será sempre diferente)<sup>69</sup>. Neste sentido, é importante ressaltar que esta quantia não se deve confundir com uma quota sindical<sup>70</sup>, logo, é de rejeitar, de todo, uma equiparação das situações. Em

---

<sup>64</sup> JOSÉ MARIA COELHO e TIAGO SEQUEIRA MOUSINHO (2022) questionam se objetivo não será o de enaltecimento do poder regulamentar do Governo comparativamente à autonomia do trabalhador, ao estabelecer que uma PE prevalece sobre a escolha deste.

<sup>65</sup> PALMA RAMALHO (2023), p. 344.

<sup>66</sup> JÚLIO GOMES (2016), p. 193.

<sup>67</sup> Cfr. PALMA RAMALHO (2023), p. 344.

<sup>68</sup> PALMA RAMALHO (2023), p. 344.

<sup>69</sup> JÚLIO GOMES (2010), pp. 193-194.

<sup>70</sup> JÚLIO GOMES (2010), p. 194. O Autor manifesta as suas dúvidas quanto à aplicação analógica dos art. 457.º ss, sobre a possibilidade de o empregador exigir prova do referido pagamento para a aplicação da CCT, assim como a capacidade de o empregador receber a quantia exigida.

terceiro lugar, esta ideia pode ser vista como uma forma de premiar uns sindicatos em prejuízo de outros, ou até mesmo, como um incumprimento do disposto no art. 405.º, n.º 2, CT que salvaguarda a independência dos sindicatos, por poder ser um modo encoberto de os empregadores os patrocinarem financeiramente<sup>71</sup>. Isto porque, na prática, há o perigo de o empregador poder “sugerir” (ou melhor, exigir) a adesão uma determinada CCT, tanto a trabalhadores como a candidatos a emprego, que preveja o pagamento desta quantia, premiando assim os “sindicatos mais flexíveis”<sup>72</sup>, isto é, que elaboram ou outorgam CCTs com condições do agrado do empregador.

Por fim, na verdade, também não há forma de garantir que a quantia exigida corresponda rigorosamente ao valor dos encargos que os sindicatos têm com as negociações<sup>73</sup> e, nesta temática, o problema é mais profundo: até que ponto é que o trabalhador não filiado<sup>74</sup> tem, efetivamente, liberdade de escolha e não é influenciado pelo empregador para “escolher” uma CCT de uma associação sindical que este sugere?<sup>75</sup>

Esta solução, para além de singular, piora um problema desencadeado pelo art. 497.º – “o problema da contrariedade aos princípios laborais fundamentais da liberdade sindical”<sup>76</sup>.

---

<sup>71</sup> Cfr. JÚLIO GOMES (2010), p. 192, nota 40.

<sup>72</sup> JÚLIO GOMES (2010), p. 193.

<sup>73</sup> JÚLIO GOMES (2010), p. 192.

<sup>74</sup> JÚLIO GOMES (2010), p. 193. Sobretudo trabalhadores em regimes de trabalho precários (temporários ou a termo) ou numa situação mais frágil, como o período experimental.

<sup>75</sup> JÚLIO GOMES (2010), p. 192. Em sentido idêntico, LOBO XAVIER (2017), p. 98, nota 198.

<sup>76</sup> PALMA RAMALHO (2023), pp. 344-345.

### Capítulo III: Da (des)conformidade constitucional do art. 497.º

Os arts. 55.º e 56.º da CRP estabelecem a proteção da liberdade sindical e dos direitos das associações sindicais e da contratação coletiva, respetivamente. A liberdade sindical – vista como o veículo da construção da unidade dos trabalhadores – assenta em várias vertentes, mas, para efeitos deste estudo, vamos apenas focar em duas: por um lado, o direito à aplicação do regime convencional coletivo subscrito pela associação sindical da qual o trabalhador é membro (sentido positivo), e, por outro lado, o direito à não aplicação de CCT a trabalhadores que escolheram não ser membros daquela associação sindical (sentido negativo)<sup>77</sup>.

Ora, sabemos que o art. 497.º CT estatui que o trabalhador que ativamente tomou a decisão de não se inscrever em qualquer estrutura de representação de trabalhadores, pode escolher qualquer uma das CCTs em vigor na empresa. Por outras palavras, ao passo que o trabalhador filiado fica obrigatoriamente vinculado à CCT celebrada pelo seu sindicato<sup>78</sup>, o trabalhador que preferiu não se sindicalizar fica numa posição mais favorável, porque lhe são estendidos os benefícios da filiação sindical sem as respetivas obrigações<sup>79</sup>. Ou seja, encontramos aqui dois problemas: 1) quem não é sindicalizado deve poder escolher/usufruir de CCTs outorgadas por sindicatos dos quais não faz parte?; 2) esse poder de escolha não será desencorajador para os filiados em sindicatos, que ficam sempre "amarrados" à CCT celebrada pelo seu sindicato, não podendo fazer qualquer opção para este efeito? Depois, pode-se ainda questionar se certos aspetos ou regalias da atividade sindical não deveriam ser reservados aos trabalhadores filiados<sup>80</sup>.

Portanto, é manifesto que a possibilidade de estender o âmbito de uma CCT, por decisão unilateral do próprio trabalhador “não só contribui para um desincentivo à filiação

---

<sup>77</sup> Na visão de PALMA RAMALHO (2023, p. 345), é nesta ótica de liberdade de inscrição numa associação sindical que se edifica o princípio da autonomia coletiva. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA (2007, p. 730) referem que a liberdade sindical corresponde a muito mais do que uma “simples liberdade de associação perante o Estado”, mas antes a um verdadeiro direito do trabalhador de, positivamente, se inscrever numa associação sindical à sua escolha e, negativamente, de não se inscrever e não ser prejudicado por tal, não só perante os empregadores, como perante o Estado. Aqui, é interessante notar que, segundo MONTEIRO FERNANDES (2023, p. 830), a própria formulação constitucional da liberdade sindical não é feliz, dado que compreende uma “desnecessária ressonância ideológica que sugere uma postura mais “promocional”, por parte do ordenamento (e da própria CRP), do que aquela que efetivamente vem a retirar-se das normas vigentes.

<sup>78</sup> JÚLIO GOMES (2014), p. 6.

<sup>79</sup> PALMA RAMALHO (2023), p. 346. P.e. o pagamento de quotas sindicais.

<sup>80</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA (2007), p. 748. Os Autores explicam que, com este cenário, corre-se o risco de se “premiar o fenómeno do “*free rider*”, ou seja, os trabalhadores que tiram proveito da ação coletiva, sem nela se envolverem e sem suportarem os respetivos cargos”, o que, aliás, também pode ser dito a propósito das PE.

sindical, como constitui materialmente uma violação do princípio da liberdade sindical”<sup>81</sup>.

E é com base nestas ideias que se baseia a argumentação do Requerente<sup>82</sup> no Ac. do Tribunal Constitucional n.º 338/10<sup>83</sup>.

Inicialmente, sustenta-se a inutilidade da norma no nosso sistema e, em seguida, que a mesma constitui um atentado aos direitos das associações sindicais e dos seus associados.

Quanto à primeira questão, o Requerente alega que a lei já prevê uma possibilidade de alargamento do âmbito original das CCTs, através de PE, logo, o artigo revela-se, “desnecessário”. Relativamente ao facto de ser um regime atentatório dos direitos das associações sindicais, o art. 56.º, n.º 1, CRP estabelece a competência destas para “defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem”, sendo que o Requerente entende que esta norma apenas faz referência aos trabalhadores que efetivamente representam – os trabalhadores filiados<sup>84</sup>. Finalmente, invoca que estamos perante um desincentivo à filiação, por permitir que um trabalhador “que voluntariamente optou por não ser sindicalizado” escolha agora uma CCT. Conjuntamente com este último facto, é apontado o efeito que a norma tem de uma possível debilitação dos sindicatos, assim como um certo domínio ou influência que o empregador pode ter na escolha da CCT pelo trabalhador, ou até na sua desfiliação (consequência da subordinação económica do trabalhador ao empregador).

### 3.1. Argumentação do Tribunal

Vejamos o que diz o Tribunal.

Primeiro, reconhece que a CRP, de facto, apenas atribuiu a dita competência às associações sindicais para agir em interesse dos trabalhadores filiados. Depois, havendo uma “incindível ligação entre contratação coletiva e associações sindicais”, é válido o

---

<sup>81</sup> PALMA RAMALHO (2023), p. 347.

<sup>82</sup> Aqui, um Grupo de Deputados à Assembleia da República.

<sup>83</sup> Processo n.º 175/09 de 22.09.2010; Requerente: Grupo de Deputados à Assembleia da República; Relator: Conselheiro José Borges Soeiro.

<sup>84</sup> Este argumento é discutível, pois embora se entenda, com frequência, que assim é, há sindicatos que se arrogam do direito de representar trabalhadores que não são seus membros, numa espécie de representação política. Como refere LOBO XAVIER (2020, p. 113), “frequentes vezes, a ação do sindicato tende a projetar sobre todos os trabalhadores suscetíveis de serem representados por ele, independentemente da inscrição ou filiação”.

Requerente questionar se os benefícios da filiação não deveriam ser exclusivos dos trabalhadores sindicalizados.

Porém, com auxílio a um argumento de identidade de razão<sup>85</sup>, o Tribunal considera que a extensão do âmbito original das convenções coletivas já ocorre correntemente sim, através de PE, e ninguém questiona a constitucionalidade deste mecanismo<sup>86</sup>.

Seguidamente, o TC não nega que existem certas normas no nosso ordenamento que podem ter um papel de enfraquecimento da atividade/filiação sindical e que o art. 497.º, na verdade, não promove a filiação, assentindo que a solução pode resultar numa autêntica “desvalorização das associações sindicais a quem compete o direito de contratação coletiva”. Não obstante, compreende que caso se forçasse as pessoas a filiarem-se num sindicato, tal poria em causa o disposto no art. 55.º CRP, que salvaguarda a liberdade de inscrição, nomeadamente na sua vertente negativa.

Em seguida, o TC alerta para a importância particular de um dos direitos dos trabalhadores, no caso, o princípio da igualdade nas condições de trabalho que emerge do art. 59.º CRP. Assim, “os trabalhadores de unidades ou setores de produção semelhantes devem, tendencialmente, estar sujeitos ou beneficiar de condições gerais de trabalho semelhantes”. Portanto, para além de tal princípio justificar a extensão dos efeitos da CCT a trabalhadores não filiados, o Tribunal entende que é esta a base que fundamenta as PE – motivo pelo qual ambos os mecanismos (PE e art. 497.º) são legítimos.

Por último, para marcar a sua posição, ainda com base neste nivelamento de tratamento de trabalhadores filiados e não filiados<sup>87</sup>, o Tribunal socorre-se de um preceito por nós já comentado, o art. 492.º, n.º4, CT. Esta solução visa assegurar que as associações sindicais se possam proteger “em face do aproveitamento da sua atividade por parte de pessoas que não se associem no sindicato”. Na verdade, diz o TC, a norma faz com que a filiação no sindicato seja mais vantajosa do que o pagamento de uma importância específica, porquanto se aplica automaticamente uma CCT. Com efeito, para

---

<sup>85</sup> PALMA RAMALHO (2023), p. 346.

<sup>86</sup> Pelo contrário, a doutrina é bastante crítica da figura das PE. De acordo com JÚLIO GOMES (2010, pp. 166, 169), “a discricionariedade do Ministério do Trabalho na extensão para além do seu âmbito negocial subjetivo das convenções coletivas através de portarias extensão” pode representar um desincentivo à filiação, no sentido em que obsta a que os sindicatos reservem alguns dos benefícios das CCTs para os seus filiados (p. 166). Escreve, também, que as PE representam, mais uma vez, um desrespeito do nosso ordenamento pela liberdade sindical em sentido negativo (p. 169). No mesmo sentido, PALMA RAMALHO (2023, pp. 436-437) escreve que desde há muito tempo que se vem questionado “sobre a bondade desta figura”, porquanto as PE representam “um instrumento nocivo e que desequilibra globalmente o sistema de contratação coletiva, atuando ainda em desfavor do associativismo sindical” e, por isso, a sua utilização devia ser limitada.

<sup>87</sup> PALMA RAMALHO (2023), pp. 346-347.

além de garantir uma maior igualdade entre sindicalizados e não sindicalizados, fomenta um maior relacionamento dos trabalhadores não filiados com as associações sindicais, o que, por sua vez, promove a filiação sindical, na convicção do Tribunal.

Por todas estas razões, conclui-se que não se encontram afrontados os valores constitucionais previstos nos arts. 55.º e 56.º O TC entende que se consegue assim “uma concordância prática entre a liberdade individual de inscrição ou não inscrição nos sindicatos conjugada com o princípio da igualdade (...) por um lado, e o direito das associações sindicais a quem compete a contratação coletiva, por outro lado”.

### 3.2. Argumentação da doutrina

Este raciocínio não convenceu, de todo, a nossa doutrina, que não hesitou em reprová-lo, como é o caso de GONÇALVES DA SILVA, JÚLIO GOMES, LOBO XAVIER e PALMA RAMALHO. Aliás, dentro do próprio Tribunal, houve quem não acompanhasse esta posição, em particular, o Juiz Conselheiro JOAQUIM DE SOUSA RIBEIRO na sua Declaração de Voto.

Atentemos.

Na ótica do Senhor Juiz Conselheiro, é facilmente perceptível o porquê de o art. 497.º violar a nossa Lei Fundamental. Inicialmente, clarifica que embora a norma se revele uma restrição à autonomia coletiva, desde já porque se vai alargar o âmbito do IRCT não previsto originalmente (e que nada se pode fazer quanto a isso), a norma não será, por esta razão só, inconstitucional, uma vez que a CRP confere ao legislador poderes para regular as regras respeitantes à eficácia das normas convencionais. Assim, é certo que uma maior ou menor ligação dos trabalhadores às associações sindicais está relacionada, desde logo, com a atratividade que a filiação possua. Logo, o legislador deveria agir no sentido de fornecer “condições normativas de fortalecimento do associativismo sindical”, mas, ao invés, parece apenas criar normas que lesam a liberdade sindical. De facto, a norma não incrementa um tratamento igual entre filiados e não filiados, pelo contrário, faz com que os trabalhadores filiados sejam prejudicados, porque estes estão sempre sujeitos ao resultado das negociações, ao passo que os não filiados podem fazer a sua escolha, independentemente do resultado. No que respeita à compensação do art. 492.º, n.º 4, entende que é certo que é eliminado um dos inconvenientes do art. 497.º, porém, a “salvaguarda dos aspetos patrimoniais atenua, mas não elimina, o enfraquecimento da organização sindical que esta solução coenvolve”, pois ao diminuir a representatividade

dos sindicatos, em consequência, decresce a hipótese de uma forte comparência destes no “tabuleiro da negociação coletiva”.

Esta Declaração de Voto acompanha o entendimento geral da nossa doutrina.

Relativamente ao acórdão, sustenta-se, no geral, que a solução “deveria ter merecido um juízo de inconstitucionalidade”<sup>88</sup>.

Além disso, quando falamos em PE, estamos perante um “instrumento heterónimo, que assenta no poder regulamentar”<sup>89</sup>, assim, ao invocar este mecanismo comparativamente ao mecanismo da escolha de convenção aplicável, o TC desconsiderou a sua razão de ser e natureza própria – portanto, este argumento não é convincente.

Relativamente ao raciocínio do princípio da igualdade de condições de trabalho, este foi invocado para fundamentar e justificar as PE e, conseqüentemente, o artigo em análise. No entanto, ao fazer-se uma interpretação no sentido da que é apresentada pelo TC, não se fomenta, de modo algum, a igualdade, mas sim a desigualdade, porquanto “o trabalhador não filiado com as mesmas funções beneficiará do mesmo salário, mas não estará necessariamente sujeito às mesmas obrigações (...) que o filiado”<sup>90</sup>. Na realidade, segundo a doutrina, esta interpretação faz com que se torne irrelevante a filiação, “tratando de forma igual trabalhadores que estão numa posição substancialmente diferente, gerando uma desigualdade sem fundamento”<sup>91</sup>.

---

<sup>88</sup> PALMA RAMALHO (2023), p. 347. De acordo com a Autora, contrariam-se “dois princípios básicos do Direito do Trabalho: o princípio da liberdade sindical e, de modo indireto, o princípio da autonomia coletiva”.

<sup>89</sup> GONÇALVES DA SILVA (2018), p. 1991. O Autor expõe que até a própria existência de PE já foi objeto de discussão no próprio TC, ou seja, referir-se que nunca se questionou a inconstitucionalidade das PE é incorreto.

<sup>90</sup> Como menciona JÚLIO GOMES (2010, p. 167), a jurisprudência estima, em demasiado, este princípio, tentando igualizar as posições de trabalhadores filiados e não filiados, tratando “de modo igual o que é desigual”. Durante muito tempo, os tribunais (p.e. Ac. STJ de 08.02.1995, Relator: Dias Simão, Processo: 004116) deixaram-se convencer por este argumento e aplicavam as tabelas salariais a trabalhadores não filiados, por força deste princípio, numa tentativa de interpretação conforme à CRP. Porém, a doutrina não se revia, nem se revê atualmente neste pensamento: é verdade que se procede ao pagamento de valores distintos para o mesmo trabalho, mas o facto de uns serem filiados e outros não, justifica objetivamente este tratamento diferenciado – não estamos perante desigualdade nem tratamento discriminatório. Pelo contrário, com esta interpretação, criava-se uma desigualdade, porquanto os trabalhadores não filiados tinham “o melhor de dois mundos”, ou seja, não eram filiados, não pagavam quotas, não se submetiam ao desagrado do empregador por serem filiados e apenas lhes eram aplicadas as tabelas salariais – o que corresponde a um verdadeiro desincentivo à filiação. Atualmente, a jurisprudência já demonstra uma inversão deste entendimento, p.e. o Ac. TRL de 10.01.2018 (Relator: Maria José Costa Pinto; Processo: 32158/16.1TTLLSB-L1-4) refere que “...a diferenciação salarial assente no princípio da filiação não constitui violação do princípio da igualdade salarial, ainda que a razão da diferenciação resida apenas no facto de o trabalhador não ter beneficiado dos aumentos salariais em condições idênticas às desfrutadas por aqueles a quem é aplicável o instrumento de regulamentação coletiva que os prevê...”.

<sup>91</sup> GONÇALVES DA SILVA (2018), p. 1991.

Repare-se, então, no regime desigual que é criado aquando do exercício deste direito<sup>92</sup>, pois, para além de o trabalhador não sindicalizado poder escolher “o menu à carta”<sup>93</sup>, pode ocorrer que um sindicato não consiga levar avante as negociações relativamente a uma CCT, ficando, deste modo, os trabalhadores sindicalizados impedidos de fazer qualquer escolha ou de usufruir do conteúdo de qualquer IRCT, meramente porque optaram ser filiados numa associação sindical<sup>94</sup>.

Sendo assim, o TC coloca, erradamente, o valor do princípio da igualdade das condições de trabalho acima de todos os outros valores laborais, o que não se justifica. Melhor, estamos perante uma sobrevalorização deste princípio “em moldes totalmente alheios à lógica peculiar da contratação coletiva”<sup>95</sup>.

Quanto à compensação, conjuntamente com as críticas que expusemos no capítulo anterior, a doutrina descarta completamente a ideia de esta promover a filiação ou envolver os trabalhadores. Verdadeiramente, o que faz é admitir que o empregador interfira numa área onde não o devia fazer<sup>96</sup>.

No geral, revela-se uma certa aversão, por parte da doutrina, no que toca ao preceito em análise, “desde logo pelo seu carácter individualizado”<sup>97</sup>. Em vários momentos, a norma é caracterizada como numa “escolha infeliz”, uma “idiosincrasia da lei portuguesa” e uma “originalidade lamentável”, comportando um desincentivo à filiação sindical<sup>98</sup>.

É verdade – e isso conseguimos reconhecer – que a norma pode representar uma solução para a resolução de muitos problemas, pelo facto de proporcionar uma uniformização da regulação laboral no seio das empresas<sup>99</sup> e, de certo modo, combater, a fragilidade que existe na situação individual, ao permitir que o trabalhador não filiado

---

<sup>92</sup> JÚLIO GOMES (2014), p. 6.

<sup>93</sup> JÚLIO GOMES (2010), p. 179. Similarmente, PALMA RAMALHO (2023, p. 346), expõe que se facilita, assim, a possibilidade de escolha “à la carte” da CCT que mais convém ao trabalhador não filiado, e de este a revogar quando bem entender.

<sup>94</sup> JÚLIO GOMES (2010), p. 179.

<sup>95</sup> PALMA RAMALHO (2023), p. 347.

<sup>96</sup> Muitas vezes, como vimos, é o empregador que recebe a quantia monetária e a retém até serem entregues aos sindicatos, o que legitima “acordos que poderão colocar em causa a independência face aos empregadores” - GONÇALVES DA SILVA (2020), p. 1991; (2018), p. 1992. Mais. É curioso que o TC afirme que a norma faça com que a filiação no sindicato seja mais vantajosa do que o pagamento desta importância, apenas porque se aplica automaticamente uma CCT, quando, a nosso ver, é muito mais vantajoso poder escolher uma qualquer CCT, a que melhor aprouver, à luz do art. 497.º.

<sup>97</sup> LOBO XAVIER (2017), p. 98. O Autor revela que não crê nem confia no preceito.

<sup>98</sup> JÚLIO GOMES (2023), p. 286; (2014), p. 6; (2016), p. 59.

<sup>99</sup> LOBO XAVIER (2017) p. 98, nota 198.

desfrute de proteção convencional<sup>100</sup>, uma vez que – em princípio – o principal objetivo das CCTs será, através da negociação, estipular melhores condições de trabalho.

Contudo, não se hesita em reconhecer que a norma poderá “esvaziar parte do conteúdo útil da filiação e, com isso, fragilizar a atividade sindical”<sup>101</sup>. A maior parte dos problemas suscitados pela regra da filiação não pode ser resolvida e, certamente, não é este artigo que vai ajudar<sup>102</sup>. Na verdade, pode ter precisamente o efeito contrário e resultar em dificuldades acrescidas para o empregador, nomeadamente, se for escolhida pelo trabalhador uma “CCT paralela diversa da utilizada como padrão na empresa e sobre a qual repousa a divisão de trabalho (funções e tempos) da empresa”<sup>103</sup>. Mesmo assim, enfatiza-se que o legislador pode ter aberto a porta a uma “manipulação patronal”<sup>104</sup>, como também expressou o Requerente na sua argumentação.

Igualmente, expõe-se, sem surpresa, que a norma em causa, para além de violar os princípios da liberdade sindical (tanto na sua vertente positiva como negativa), pode mesmo incitar à própria desfiliação, dado o que o trabalhador não vê qualquer proveito em fazer parte de uma associação sindical, ou melhor, é mais vantajoso esperar pelo resultado das várias negociações e, no final, escolher a que mais lhe convier<sup>105</sup>.

Em suma, concordamos com as apreciações que constatarem que esta via permite o alargamento injustificado do âmbito pessoal da CCT muito para lá das fronteiras intrínsecas da liberdade sindical<sup>106</sup>, originando uma “norma de conteúdo (quando não de escopo) anti-sindical”<sup>107</sup>, porquanto a “filiação sindical passa a depender unicamente de um ato voluntário de um trabalhador, que, aliás, contraria um outro ato desse mesmo trabalhador”<sup>108</sup>, que corresponde à sua opção de não se filiar.

Outro problema que pode surgir da utilização do art. 497.º (e da potencial utilização patológica que lhe pode ser dada, para favorecer determinados sindicatos mais coniventes) é criado pela falta de critérios de representatividade sindical, como iremos

---

<sup>100</sup> GONÇALVES DA SILVA (2022), pp. 2008, 2009.

<sup>101</sup> GONÇALVES DA SILVA (2018), p. 1992. O Autor considera este facto ainda mais infundado, por considerar que as CCTs não podem regular os termos do funcionamento do art. 497.º, “desde logo, por estarem em causa terceiros alheios à filiação”.

<sup>102</sup> LOBO XAVIER (2017) p. 98.

<sup>103</sup> LOBO XAVIER (2017) p. 98, nota 198. O Autor acaba por reconhecer que, muitas das vezes, se trata apenas de questões teóricas ou académicas.

<sup>104</sup> LOBO XAVIER (2017) p. 98, nota 198.

<sup>105</sup> JÚLIO GOMES (2010), p. 179.

<sup>106</sup> PALMA RAMALHO (2023), p. 346.

<sup>107</sup> JÚLIO GOMES (2010), p. 178.

<sup>108</sup> PALMA RAMALHO (2023), pp. 345-346.

ver adiante. Pois, desta forma, qualquer sindicato pode celebrar CCTs, às quais os trabalhadores podem depois aderir, havendo a possibilidade de selecionarem CCTs que não sejam ideais<sup>109</sup>. No entanto, visto que a escolha resulta da vontade individual dos trabalhadores, este facto não se revela tão problemático.

Apesar de todas estas apreciações, até hoje, a norma em questão perdura no nosso ordenamento jurídico e maior parte das dúvidas interpretativas subsistem. Ainda assim, considerando a sua configuração atual, veremos que a doutrina entende que o escopo antissindical da norma poderá ter-se amenizado, fruto das limitações que a mesma possui contemporaneamente.

---

<sup>109</sup>Cfr. JÚLIO GOMES (2016), p. 42.

## Capítulo IV – Os compromissos internacionais de Portugal

Como já foi exposto, a norma em estudo corresponde a uma autêntica originalidade do nosso ordenamento<sup>110</sup>. Na verdade, parece que se trata de uma ideia não só peculiar, como singular<sup>111</sup> – o que talvez mereça reprovação e não aplausos.

Sem dúvida, entende-se que o preceito põe em causa o princípio da liberdade sindical. Para que este direito fundamental possa ser exercido e protegido adequadamente, para além de legislação apropriada, é fundamental “haver vontade política para adotar uma boa legislação neste domínio e fazê-la respeitar”<sup>112</sup>.

Dito isto, importa agora perceber e analisar os contornos da aplicação deste princípio que constitui não só uma das conquistas fundamentais da democracia moderna, fruto de esforço e sacrifício de gerações de trabalhadores, como uma verdadeira “pedra fundamental do direito laboral”<sup>113</sup>.

### 4.1. Panorama internacional da liberdade sindical

No contexto internacional, a liberdade sindical “corresponde a preocupações sociais que encontram eco em documentos internacionais relevantes”<sup>114</sup>. A saber, a DUDH<sup>115</sup>, no seu art. 23.º, n.º 4, que refere que “toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses”; ainda, o PIDCP<sup>116</sup>, no art. 22.º e o PIDESC<sup>117</sup>, no art. 8.º, ambos com texto idêntico à DUDH.

No geral, destes documentos resulta que não pode ser adotada pelos Estados, nenhuma medida que possa prejudicar a liberdade das pessoas de constituírem um sindicato e /ou de nele se filiarem.

---

<sup>110</sup> JÚLIO GOMES (2016), p. 59.

<sup>111</sup> Como expõe JÚLIO GOMES (2016, p. 39, 53), não existe esta solução na Alemanha, que tem um sistema relativamente parecido com o nosso, no que toca à regra filiação.

<sup>112</sup> OIT (2008), p. 10.

<sup>113</sup> CRISTINA SAMBOAN (2023), p. 171.

<sup>114</sup> MONTEIRO FERNANDES (2023), p. 830.

<sup>115</sup> Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, pela Resolução n.º 217-A (III), de 10.12.1948. Publicada no DR, 1ª série, de 9-3-78.

<sup>116</sup> Adotado e aberto à assinatura, ratificação e adesão pela Resolução n.º 2200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16.12.1966. Aprovado para ratificação pela Lei n.º 27/78, de 12.06.

<sup>117</sup> Ratificação e adesão pela Assembleia Geral das Nações Unidas na sua Resolução n.º 2200-A (XXI), de 16.12.1966. Aprovado para ratificação pela Lei n.º 45/78, de 11.06.

## 4.2. Da liberdade sindical na OIT

No seio da OIT, é destacada a Conv. n.º 87<sup>118</sup>, respeitante à liberdade sindical e proteção do direito sindical e a Conv. n.º 98<sup>119</sup>, referente ao direito de organização e de negociação coletiva. Destes documentos retiramos que, de modo genérico, os trabalhadores e as entidades patronais têm o direito de constituírem organizações à sua escolha, assim como de nelas se filiarem, desde que se conformem com os seus estatutos. Adicionalmente, beneficiam de proteção adequada contra qualquer ato de discriminação em consequência de tal escolha, nomeadamente, os que tenham o objetivo de “subordinar o emprego do trabalhador à condição de ele não estar filiado num sindicato ou que deixe de fazer parte de um sindicato”<sup>120</sup>.

Daqui percebemos a importância deste conceito, dado que estas Convenções fazem parte do conjunto de Convenções Fundamentais da OIT, que se referem a direitos que esta organização considera de tal modo essenciais que acaba por exigir que todos os Estados as respeitem, independentemente de as terem ratificado ou não<sup>121</sup>, pela relevância e peso destas matérias<sup>122</sup>.

Neste sentido, enquanto “agência de regulação transnacional dos conflitos laborais”<sup>123</sup>, não nos podemos esquecer de mencionar a criação do CLS, com a incumbência de averiguar as queixas de violações do direito à liberdade sindical<sup>124</sup> – na perspetiva de dar corpo ao sistema de queixas e reclamações especificamente criados para lidar potenciais violações deste princípio. Por fim, ainda dentro desta organização, encontramos o CPACR, que, através de um relatório anual, examina a atividade dos Estados relativamente às convenções e as subsequentes recomendações.

---

<sup>118</sup> Adotada pela Conferência Geral da OIT na sua 31.ª sessão, em São Francisco, a 09.07.1948. Aprovada pela Lei n.º 45/77, de 07.07.

<sup>119</sup> Adotada pela Conferência Geral da OIT na sua 32.ª sessão, em Genebra, a 01.07.1949. Aprovada para ratificação pelo Decreto-Lei n.º 45758 de 12.06.1964.

<sup>120</sup> Art. 1.º, n.º 2, a), Conv. n.º 98.

<sup>121</sup> A partir do momento em que um Estado ratifica uma das Convenções, estamos perante uma “incorporação total ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país em questão, tendo, portanto, um caráter vinculante” – OIT. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm> (consulta a 11.02.2024).

<sup>122</sup> Falamos aqui de direitos básicos tão essenciais e fundamentais como a liberdade sindical, o direito de negociação coletiva, a eliminação de toda e qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão – DGERT, Convenções Fundamentais. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/convencoes-fundamentais> (consulta a 02.02.2024).

<sup>123</sup> OIT (2019), p. 191.

<sup>124</sup> OIT (2019), p. 198.

### 4.3. Da liberdade sindical na CSER

A nível do Conselho da Europa, encontramos a CSER, sendo a verificação do respeito das suas normas feita pelo CEDS. É nos arts. 5.º e 6.º deste instrumento que estão consagrados o direito sindical e o direito à negociação coletiva, respetivamente, que podem ser caracterizados como dois “lados da mesma moeda”<sup>125</sup>.

Estas normas têm sido alvo de extensa interpretação pelo CEDS e, no que toca à garantia dos direitos dos seus cidadãos, impõem-se aos Estados não só obrigações negativas, ou seja, estes não devem adotar medidas e/ou comportamentos que possam lesar os direitos daqueles, como obrigações positivas, i.e. devem adotar medidas práticas no sentido de os proteger adequadamente<sup>126</sup>.

Quanto ao art. 5.º, este consagra a possibilidade individual dos trabalhadores e empregadores de formarem ou aderirem a associações que representem os seus interesses, e já foi enfatizado o facto de o artigo não se referir apenas a sindicatos, mas a qualquer tipo de associação, local, nacional ou internacional que proteja os interesses dos seus membros<sup>127</sup>.

### 4.4. Da liberdade sindical no TEDH

Na perspetiva europeia, também o TEDH se tem ocupado bastante com a conservação e o respeito pela liberdade sindical<sup>128</sup>.

Deste modo, podemos encontrar vários casos que tratam uma possível violação da liberdade sindical, protegida pelo art. 11.º CEDH.

Na vertente negativa da liberdade sindical, salienta-se o caso *Young, James and Webster v. UK*<sup>129</sup>, que consistiu no primeiro a mencionar cláusulas de *closed shop*, i.e., a possibilidade de se impor, como condição de contratação numa empresa, a adesão a um

---

<sup>125</sup> CRISTINA SAMBOAN (2023), p. 172.

<sup>126</sup> CRISTINA SAMBOAN (2023), p. 176. Importa realçar que, no início, não estava prevista qualquer proteção internacional da vertente negativa da liberdade sindical, nem nas Conv. n.º 87 e n.º 98, na CEDH ou na CSER (p. 183). Entretanto, foi adicionado um Apêndice de interpretação ao art. 1.º CSER, que foi estendido ao art. 5.º O CEDS estatuiu que, embora o art. 5.º não o diga explicitamente, qualquer cláusula, prática ou forma de sindicalização forçada é incompatível com a CSER, referindo-se a cláusulas de *closed shop* (p. 185).

<sup>127</sup> CRISTINA SAMBOAN (2023), p. 178. Conclusão do caso *FIAPA v. France*, queixa n.º 162/2018, 12.2020, como indica a Autora.

<sup>128</sup> Antes demais, importa salientar que um aspeto comum nas decisões do TEDH é o facto de se entender que subsistem, igualmente, obrigações negativas e positivas. Sobre este tema, caso *Brincat v. Malta* (processos 60908/11, 62110/11, 62129/11).

<sup>129</sup> Processo n.º 7601/76 e 7806/88, 13.08.1981.

certo sindicato, por acordo entre a empresa e tal estrutura. Com um grande impacto neste tema, o TEDH reconheceu que, efetivamente, houve uma ingerência nesta liberdade, contudo, evitou clarificar o conteúdo do art. 11.º e, no fim, apenas apontou as possíveis consequências de não se cumprir a cláusula<sup>130</sup>. Diferentemente, no caso *Sigurjonsson v. Iceland*<sup>131</sup>, o Tribunal decidiu-se “corajosamente” e “explicitamente”<sup>132</sup> pela primeira vez sobre estas cláusulas, afirmando que se deve incluir, na leitura do art. 11.º, a vertente negativa da liberdade sindical<sup>133</sup>.

Ulteriormente, surge o caso *Evaldsson e outros v. Suécia*<sup>134</sup>, também nesta temática. Com base em acordo entre empresa e sindicato, seria deduzida ao salário dos trabalhadores, incluindo não filiados (e queixosos), uma quantia relativa a serviços de monitorização do trabalho que o sindicato realizava na empresa. No caso, curiosamente, o TEDH concluiu pela violação do art. 1.º do Protocolo n.º 1, respeitante ao direito da propriedade privada e não pela do 11.º CEDH<sup>135</sup>. Contudo, na opinião da Juíza Fura-Sandström, o caso devia ter sido julgado no âmbito do art. 11º CEDH, isto porque o Governo da Suécia incumpriu com as suas obrigações positivas de proteger os interesses dos requerentes ao abrigo desta norma. Como refere, no caso, o Tribunal de Trabalho sueco concluiu que a liberdade sindical negativa é mais fraca do que a positiva, ao entender que os trabalhadores nunca foram fortemente pressionados ou coagidos para se juntarem ao sindicato. Portanto, entendeu-se que não houve violação de liberdade sindical em sentido negativo e que apenas a vertente positiva estaria protegida pelo art. 11.º – facto

---

<sup>130</sup> CRISTINA SAMBOAN (2023), p. 185. O TEDH refere que não considera pertinente analisar a questão do art. 11.º neste caso (ponto 51 do Ac.), apenas se limita a dizer que a vertente negativa estava excluída da CEDH (ponto 55 do Ac.).

<sup>131</sup> Processo n.º 16130/90, 30.06.1993.

<sup>132</sup> CRISTINA SAMBOAN (2023), p. 188.

<sup>133</sup> Depois disto, igualmente no caso *Sorensen e Rasmussen v. Denmark* (processos n.º 52562/99 e 52620/99, 11.01.2006), entendeu-se que Estado da Dinamarca falhou em proteger adequadamente a liberdade sindical negativa – violando, naturalmente, o direito dos trabalhadores de não se filiarem num sindicato, por permitir acordos *closed shop*. Aqui, optou-se por ressaltar “os interesses individuais sobre os coletivos - JÚLIO GOMES (2010), p. 170, nota 14. No entanto, de acordo com ANA TERESA RIBEIRO (2015, p. 169), o TEDH entendeu que o art. 11.º estava a ser posto em causa, no entanto, “seguiu novamente um método casuístico, não tendo afirmado o direito de não se filiar em sindicatos em termos absolutos” (p. 170).

<sup>134</sup> Processo n.º 75252/01, 28.03.2006.

<sup>135</sup> Foram os Requerentes que alegaram que a cobrança de taxas de monitorização sobre os seus salários constituía uma violação dos seus direitos de propriedade com base no Art. 1.º do Protocolo n.º 1, que dispõe: “Toda pessoa física ou jurídica tem direito ao gozo pacífico de seus bens. Ninguém será privado dos seus bens, exceto por motivos de interesse público e nas condições previstas na lei e nos princípios gerais do direito internacional”. O Tribunal acabou por dizer que, de facto, havia violação deste artigo, por falta de transparência e “...proporcionalidade em prol do interesse público...” relativamente às quantias subtraídas, isto porque os trabalhadores não tinham oportunidade de verificar o que era feito com o seu dinheiro. Por fim, o TEDH entendeu que à luz das suas conclusões relativamente ao artigo 1.º do Protocolo n.º 1, não era necessário um exame separado de mérito do caso nos termos dos art. 11.º CEDH.

com o qual a Juíza não concorda, descrevendo esta interpretação como “pouco desenvolvida” e “conservadora”<sup>136</sup>. Por fim, entende que seguir uma abordagem de proteção da liberdade sindical em sentido negativo seria o mais adequado e não por via de direito de propriedade<sup>137</sup>.

Este último caso tem ligações com um artigo por nós já analisado, o art. 492.º, n.º 4. É certo que se se tratar de uma adesão voluntária do trabalhador à CCT, não se levantam grandes problemas com o pagamento desta quantia. A questão advém do risco de o empregador se aproveitar do seu poder de autoridade sobre o trabalhador e “sugerir” a adesão a uma determinada CCT, recompensando, assim, os sindicatos que entende serem mais convenientes, como vimos acima. No caso, os Recorrentes entendiam que “as correspondentes deduções dos salários equivaliam a uma filiação sindical forçada ou, pelo menos, implicavam uma compulsão inaceitável de adesão ao sindicato”<sup>138</sup> – a escolha do trabalhador de não se associar fica inquinada, tal como poderá acontecer com o art. 492.º, n.º 4.

Após análise destes arestos, notou-se, no passado, uma resistência em modelar as arestas da liberdade sindical por parte do TEDH, sobretudo no que toca à sua vertente negativa<sup>139</sup>, o que já não se verifica atualmente, com base em jurisprudência subsequente<sup>140</sup>.

#### 4.5. Dos compromissos internacionais assumidos por Portugal

Convém, agora, investigar qual a posição de Portugal neste contexto e se, de facto, está a cumprir com os seus compromissos internacionais no sentido de respeitar a liberdade sindical, o que implica que se retraia de adotar medidas que a possam pôr em causa, assim como atuar ativamente no sentido de a proteger.

Como seria de esperar, Portugal foi alvo de uma queixa à OIT por parte da CGTP-IN, em 2009<sup>141</sup>, em relação ao art. 497.º CT. A organização queixosa refere precisamente

---

<sup>136</sup> Na opinião da Juíza, talvez este caso não fosse o mais apropriado para desenvolver a jurisprudência na questão, para tentar incluir situações além daquelas onde se utiliza força física ou forte pressão, no conteúdo do artigo

<sup>137</sup> Especialmente tendo em conta o montante relativamente pequeno que era cobrado, cerca de 160€ por pessoa.

<sup>138</sup> Ponto 14 do Ac. do Processo n.º 75252/01.

<sup>139</sup> Como escreve ANA TERESA RIBEIRO (2015, p. 186), “durante um longo período, denotou-se uma certa relutância na jurisprudência do TEDH em extrair direitos muitos concretos a partir do artigo 11.º da CEDH”.

<sup>140</sup> Como p.e. o Ac. *Asleef v. UK* (Processo n.º 11002/05, 27.02.2007), onde o tribunal se posicionou fortemente e nivelou as duas vertentes da liberdade sindical - ANA TERESA RIBEIRO (2015, p. 170).

<sup>141</sup> Caso n.º 2729, Relatório n.º 358, 11.2010.

os argumentos por nós já conhecidos<sup>142</sup>, alegando que, sumariamente, se trata de numa norma de natureza anti-sindical que viola as disposições da OIT. A este respeito, o CLS entendeu que, apesar de o Governo português não se ter pronunciado<sup>143</sup>, a nossa legislação confere aos trabalhadores não sindicalizados este direito de escolherem a CCT que entenderem, quando preenchidos os requisitos da norma, e embora seja verdade que podem estar numa posição de vantagem, este direito de escolha “não prejudica o princípio da promoção da negociação coletiva livre e voluntária estabelecido no art. 4.º da Convenção (n.º 98)”<sup>144</sup>. Ainda, relativamente à posição de influência que os empregadores podem ter, o CLS observa que o art. 2.º da Conv. n.º 98 estipula que “deve haver proteção adequada contra atos de interferência por parte do empregador” e, de facto, a legislação portuguesa contém normas para este efeito (55.º CRP).

Assim, não se prosseguiu com o exame da alegação relativa ao art. 497.º, porque o CLS considerou que a norma não importava anomalias, o que, certamente, pode ter sido auxiliado pela falta de resposta do Governo<sup>145</sup>. No entanto, podia ter tido uma atitude diferente no sentido de verificar se, de facto, a norma constitui uma forma de desincentivar a filiação, o que, por si só, vai contra os seus ideais de promoção da liberdade sindical.

Ulteriormente, no seguimento de outra queixa da CGTP-IN contra Portugal<sup>146</sup>, o CLS concluiu pela não violação da Conv. n.º 97 por parte do art. 497.º Aqui, o sindicato alegou os mesmos argumentos, incluindo agora, a violação do princípio da igualdade. Desta vez, o Governo português respondeu, afirmando que, para além do facto de a norma ter sido sugestão da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, também é previsto o pagamento de uma compensação no caso de adesão a CCT, de forma a ressarcir os sindicatos (art. 492.º, n.º 4) e, por fim, a norma foi alvo de apreciação de constitucionalidade e o TC não considerou a norma inconstitucional. Assim, o CLS

---

<sup>142</sup> A norma não só desencoraja os trabalhadores não filiados a aderirem a um sindicato, como fomenta a desfiliação, e pode servir para os empregadores promoverem uns sindicatos em detrimento de outros, assim como enfraquece as associações sindicais – Ponto 873 do Relatório.

<sup>143</sup> Facto que o CLS lamentou, pois os Governos “devem reconhecer a importância, para a proteção do seu próprio bom nome, de formular, para um exame objetivo, respostas detalhadas relativas às alegações apresentadas contra eles” – Ponto 884 do Relatório.

<sup>144</sup> Ponto 888 do Relatório.

<sup>145</sup> Sendo evidente que o Governo nunca iria dar elementos que contribuíssem para a censura do próprio Estado, logo o CLS provavelmente nunca iria ter acesso a toda a informação necessária de qualquer das formas.

<sup>146</sup> Caso n.º 3072, Relatório n.º 376, 10.2015

entendeu que, como o TC considerou a norma conforme a CRP e esta salvaguarda qualquer tentativa de violação, a norma não viola a Conv. n.º 97<sup>147</sup>.

Contudo, já em vários cenários se alertou o Governo português para outro aspeto transgressor da liberdade sindical que, como referimos, pode agravar o uso do art. 497.º – a falta de “critérios precisos e objetivos para avaliar a representatividade e independência das organizações sindicais e patronais que devem ser membros participantes dos órgãos de concertação social”<sup>148</sup>. Problema este que tem sido suscitado e criticado a nível internacional<sup>149</sup>.

No que diz respeito à CSER, de acordo com as conclusões do CEDS de 2010<sup>150</sup>, Portugal estava em conformidade com o art. 5.º, isto porque “o exercício das prerrogativas sindicais não parecia depender do cumprimento de quaisquer critérios de representatividade no direito interno”. No entanto, após análise de uma observação do CPACR feita em 2009, a solicitar ao Governo português o estabelecimento de critérios objetivos e razoáveis de representatividade dos sindicatos de empregadores e trabalhadores, que devem ser membros participantes dos órgãos de concertação social, o CEDS requereu ao Governo que, a fim de esclarecer a situação no próximo relatório, o informasse de que critérios utiliza para fazer uma distinção entre sindicatos. Já nas conclusões de 2014<sup>151</sup>, o CEDS registou que não houve alterações relativamente a este aspeto, pelo que ainda não tínhamos a situação regularizada. Portanto, devido à falta de tais critérios adequados, a situação de Portugal estava, desta vez, em desconformidade com o art. 5.º Sem surpresas, nas conclusões mais recentes de 2022<sup>152</sup>, a situação não se alterou<sup>153</sup>, Portugal continua a não possuir os tais critérios “claros, predeterminados e

---

<sup>147</sup> Por fim, em sede de recomendação, incentiva um diálogo social em relação a questões relacionadas com os direitos dos trabalhadores e, que o Governo faça uma avaliação conjunta destes aspetos com os sindicatos de empregadores e trabalhadores mais representativos.

<sup>148</sup> OIT (2019), p. 226. Aqui, a OIT pediu especificamente que Portugal alterasse a sua legislação, “retirando a referência expressa aos nomes das organizações legítimas de pertencer a estes órgãos” (Especificamente no caso n.º 2334 de 2004 – OIT (2019), p. 226). Neste âmbito, só sobre liberdade sindical, entre 1960 e 2007, Portugal somou um total de 47 queixas e reclamações, sendo todas elas apresentadas por organizações de trabalhadores contra o Governo português (pp. 215-225).

<sup>149</sup> A falta destes critérios, compreende PALMA RAMALHO (2023, pp. 50-51), deve-se sobretudo ao pluralismo sindical que vigora no nosso país, que poderia ver-se reduzido caso houvesse tais exigências.

<sup>150</sup> Nas conclusões de 2010, em concreto, o CEDS apenas manifestava as suas dúvidas e, por isso, solicitou que o próximo relatório esclarecesse a situação de Portugal, a fim de perceber se critérios de representatividade ou outros critérios são utilizados para criar uma distinção entre sindicatos.

<sup>151</sup> Conclusões CEDS de 2014.

<sup>152</sup> Conclusões CEDS de 2022.

<sup>153</sup> Aqui, notar que, apesar de não usufrirmos de quaisquer regras de representatividade no setor privado, como referem as conclusões, o legislador definiu-as no setor público, no âmbito da LGTFP, art. 364.º

objetivos”<sup>154</sup> e a estar em desconformidade com a norma e, em consequência, com a CSER, para estes efeitos.

Dito isto, mesmo tendo sido observadas irregularidades na situação de Portugal pelo CEDS, estas não respeitam, ao que parece, ao art. 497.º Na verdade, o CEDS tomou conhecimento desta norma, mas nada lhe apontou<sup>155</sup>, contudo, é certo que pode não ter tido perceção dos seus reais contornos. Cremos que a função deste órgão é proteger os seus ideais, incluindo a liberdade sindical, logo, se (mais uma vez) surgir a questão, deveria debruçar-se diretamente sobre esta norma e analisar os problemas que levanta.

Decerto, o mecanismo não só não promove a filiação, como a desincentiva, e ainda que estas organizações não refiram expressamente se a norma fere ou não a liberdade sindical, sabemos que, através deste mecanismo, os objetivos desta liberdade poderão estar a ser incumpridos. E não é sem fundamento que se trata de uma ideia protegida internacionalmente pelos mais importantes documentos relativos aos direitos do Homem, o que, a nosso ver, lhe outorga uma ideia de força acrescida.

Finalmente, entendemos que todos estes órgãos ficaram, compreensivelmente, aquém de uma análise concreta do art. 497.º Porém, o intuito antissindical da solução é incontestável e, a nosso ver, acaba por pôr em causa a posição de Portugal relativamente aos vários instrumentos que protegem este direito, facto que é evidente pelas queixas feitas a este respeito. O Governo português escolheu – voluntariamente – ratificar estes documentos, portanto, o nosso legislador devia ser mais criterioso, atender às críticas da doutrina nacional e ponderar a existência de uma norma que se revela desnecessária e que faz com que Portugal desrespeite os compromissos internacionais que assumiu.

---

<sup>154</sup> De acordo com o CEDS, os critérios de representatividade devem ser “razoáveis, claros, pré-estabelecidos, objetivos, impostos por lei e devem ser capazes de dar origem a revisão judicial” (Conclusões XV-1 (2002), França).

<sup>155</sup> Nas conclusões CEDS de 2014, relativamente ao art. 6.º CSER.

## Capítulo V: Apreciação final e global do art. 497.º

Resta-nos analisar a necessidade e interesse prático em manter no nosso sistema uma solução cuja utilização está cada vez mais delimitada e que, acima de tudo, cria dúvidas desde a sua primeira manifestação.

Como vimos nos capítulos anteriores, a maior irregularidade deste artigo é a promoção da não filiação e desfiliação, e, conseqüentemente, uma violação da liberdade sindical. Mas não podemos condenar o legislador apenas por esta norma, já que todo o nosso CT tem a reputação de ser promotor de desfiliação sindical<sup>156</sup>, sendo evidente o “desprezo do nosso legislador pela liberdade sindical negativa”<sup>157</sup>.

Recentemente, e contra todas as hipóteses<sup>158</sup>, a doutrina admitiu que o desincentivo à desfiliação sindical desta norma se mitigou e que, em certos casos, pode agora resultar no oposto, ou seja, “um incentivo, mais ou menos velado, da filiação”<sup>159</sup> – corolário das recentes alterações. Sabemos que, uma vez efetuada a escolha pelo trabalhador, passado o prazo de 15 meses, este não poderá mais usufruir do conteúdo da CCT, visto que só o pode fazer uma vez. Assim, se desejar que continue a ser-lhe aplicável, apenas o poderá fazer através de filiação na associação sindical em causa, o que, nas palavras de JÚLIO GOMES, pode fazer com que a solução legal seja considerada como um certo impulso à filiação, “por paradoxal que pareça”<sup>160</sup>. Nesta lógica, também a última alteração, que refere que o trabalhador que já for abrangido por PE não pode fazer esta escolha, pode representar um certo estímulo à filiação, dado que se o trabalhador for filiado, poderá usufruir da CCT do sindicato que selecionar, por sua própria vontade, afastando a PE<sup>161</sup>.

---

<sup>156</sup> Aliás, JÚLIO GOMES (2010, p. 163), aquando da sua análise dos art. 497.º e 492.º, n.º 4, menciona que estas normas se vieram integrar num “sistema de relações coletivas que, já à partida, não se mostra genuinamente respeitador da liberdade sindical”, violando-a tanto na sua vertente positiva como negativa. Assim, o CT, desde a sua primeira versão, não tem sido propriamente promotor da filiação sindical. É de notar que o Autor faz esta leitura relativamente ao CT2003, mas consideramos esta interpretação bastante atual.

<sup>157</sup> JÚLIO GOMES (2010), p. 177. Aqui, o Autor realça o art. 206.º, n.º 1, a), CT2009 como “uma nova e grave violação à liberdade sindical negativa”. A norma referia que, se o IRCT assim o prever, o empregador pode aplicar o regime de adaptabilidade aos trabalhadores não filiados, se pelo menos 60% do total dos trabalhadores já for abrangido por esta figura. Deste modo, expõe que um “trabalhador que não se filiou em nenhum sindicato, porque, por hipótese, não confia na sua direção e a considera demasiado próxima do patronato, fique vinculado ao regime de adaptabilidade acordado por esse sindicato, porque 60% dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica nele estão filiados ou escolheram – esperemos que, sem pressões ou sugestões do empregador... – essa convenção coletiva”. Esta norma mantém-se até hoje.

<sup>158</sup> Isto porque a figura sempre foi alvo de críticas e raramente de elogios.

<sup>159</sup> Neste caso, JÚLIO GOMES (2023), p. 291.

<sup>160</sup> (2023), p. 291.

<sup>161</sup> Resultado da subsidiariedade da PE (art. 515.º CT), que só se aplica na falta de IRCT negocial.

Naturalmente, conseguimos reconhecer que estes efeitos lesantes se podem ter mitigado, porém, não é esta alteração que melhora a reputação do artigo e “resolve o impacto resultante de um ataque sem precedentes à liberdade sindical, à sindicalização”<sup>162</sup>. Com efeito, como vimos no capítulo III, estamos perante um artigo que agride os nossos princípios constitucionais de tal modo que acaba por tratar situações desiguais como iguais, violando o princípio da igualdade nas condições de trabalho, enfraquece as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e os seus direitos, e, por fim, mas não menos importante, viola o princípio da liberdade sindical<sup>163</sup>.

E julgamos que o papel da lei não é suposto ser este.

Pelo contrário, o legislador devia promover um maior envolvimento dos trabalhadores nos sindicatos através de medidas que possam tornar a contratação coletiva mais atrativa<sup>164</sup>, tanto para os trabalhadores, p.e. reservando “para os filiados algumas vantagens resultantes da contratação coletiva (nomeadamente salariais)”, como certas vantagens para os próprios empregadores<sup>165</sup>.

É verdade que dados fornecidos pelo RNC 2022<sup>166</sup> demonstram que, tanto o número de CCTs, como o número de trabalhadores abrangidos por CCTs outorgadas em 2022 cresceu, mas, como sabemos, não é necessário que um trabalhador se encontre filiado para ser abrangido por uma CCT. Ou seja, o facto de estas variantes terem sofrido um crescimento, não é sinónimo de um aumento do interesse dos trabalhadores pela negociação coletiva, aliás, a própria percentagem de trabalhadores sindicalizados tem vindo a diminuir ao longo dos anos<sup>167</sup>. E este facto pode derivar da “dedicação” do legislador em elaborar um regime que torna a filiação sindical pouquíssimo interessante, ainda para mais com um mecanismo como o do art. 497.º, que permite aos não sindicalizados usufruir dos benefícios, sem a necessidade de lidar com os inconvenientes.

---

<sup>162</sup> Guia Interpretativo e Orientador da Ação Sindical para as Alterações à Legislação Laboral – CGTP-IN, p. 138-139.

<sup>163</sup> Como se refere em Guia Interpretativo e Orientador da Ação Sindical para as Alterações à Legislação Laboral – CGTP-IN, p. 138-139.

<sup>164</sup> Como refere o Senhor Juiz Conselheiro JOAQUIM DE SOUSA RIBEIRO, na sua declaração de voto, refere que “cabe à lei, nesse quadro, consagrar soluções que, sem ferirem a liberdade sindical negativa, promovam condições normativas de fortalecimento do associativismo sindical”.

<sup>165</sup> JÚLIO GOMES (2010), p. 164, nota 4. Como também defendem GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA (2007), p. 748.

<sup>166</sup> RNC (2022), pp. 75-77.

<sup>167</sup> Segundo o Boletim Estatístico de Dezembro de 2022 do Gabinete de Estratégia e Planeamento, comparando com 2010, onde a taxa de filiação rondava os 10.6%, em 2020 era apenas de 7.6% (p. 16).

No que toca à própria figura da escolha de convenção aplicável, não podemos deixar de manifestar a nossa hesitação relativamente à sua utilidade prática<sup>168</sup>, mas a verdade é que estatisticamente não temos dados para comprovar quantas vezes é que a norma, na prática, é utilizada. Em todo o caso, segundo o RNC 2022, a articulação da norma com CCTs é bastante complexa, pelo que “são pouco frequentes as referências nesta matéria”<sup>169</sup>, com um total de 15 CCTs que regulam esta questão (num total de 240 publicadas). No ano anterior, o RNC 2021 já tinha feito referência à complexidade do art. 497.º, registando que, nesse ano, o número de referências neste domínio continuava a ser escasso<sup>170</sup>.

Dito isto, no que respeita ao art. 497.º, parece-nos que o legislador peca pela originalidade e seguimos a visão de PALMA RAMALHO quando expõe que teria sido melhor se se “tivesse, pura e simplesmente, eliminado esta figura”<sup>171</sup>. Deveria, ao invés, assumir-se uma postura de a promoção de medidas que estimulem a filiação dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, repensar se os benefícios que foram conquistados através da negociação coletiva devem, de facto, ser estendidos a quem não contribui para tal, pelo menos através manutenção de um mecanismo tão vago e problemático.

---

<sup>168</sup> JÚLIO GOMES (2023), p. 286. Apesar de reconhecer um possível e recente estímulo à filiação, o Autor expõe que ainda se continua a interrogar “sobre a bondade e utilidade da figura.”

<sup>169</sup> RNC (2022), p. 112.

<sup>170</sup> RNC (2021), p. 108-109. O Relatório expõe que: “Já foi mencionado em relatórios anteriores que se afigura plausível questionar se a contratação coletiva pode alterar os pressupostos previstos neste preceito e os efeitos da escolha feita por um trabalhador não sindicalizado. A natureza do artigo 497.o pode condicionar o âmbito das cláusulas das convenções coletivas que regulam esta matéria. Coloca-se, assim, a questão de saber se o regime do artigo 497.o é imune à autonomia coletiva, isto é, se pode a convenção coletiva regular o exercício de um direito de um trabalhador não filiado, para além da previsão do n.o 4 do artigo 492.o, do CT”. Mas, convém ressaltar que, o facto de as convenções não regularem este fenómeno (ou de o regularem muito pouco) não significa que ele não tenha expressão na prática.

<sup>171</sup> (2023), p. 344.

## Conclusão

Chegados aqui, é notório que estamos perante um preceito peculiar tanto quanto à sua aplicação, como à sua interpretação. Aliás, a sua complexidade faz com que não seja possível, neste estudo, fazer uma análise mais profunda de modo a abordar todos os problemas a si inerentes.

Relativamente aos desafios interpretativos da norma, conseguimos perceber as boas intenções do legislador ao criar uma solução que beneficie o trabalhador, ao fornecer, de certo modo, proteção através de adesão a CCT e, também, ambicionar uma padronização da regulação laboral no seio das empresas. Mas a verdade é que estamos perante uma figura vaga e dúbia, de difícil interpretação e cada vez mais restrita. Para dizer o essencial, o legislador conseguiu criar mais problemas do que aqueles que pretendia resolver.

No que respeita à sua compatibilidade constitucional, embora o TC julgue que não fere a CRP, não acompanhamos este pensamento. Cremos que se trata de uma norma que viola indevida e injustificadamente importantes valores constitucionais, como princípio da igualdade nas condições de trabalho e o princípio da liberdade sindical, por todas as razões mencionadas. Ainda, na vertente internacional, houve queixas quanto ao teor do art. 497.º, mas a verdade é que as instituições não se debruçaram em específico sobre o mesmo e o seu papel antissindical. Ainda assim, percebemos que se trata de um mecanismo dispensável e cujo intuito antissindical faz com que Portugal desvenere os compromissos internacionais que assumiu.

Por estas razões, ao invés de manter uma solução tão imprecisa, complexa e criticada, cuja utilização tem sido cada vez mais limitada, cremos que o legislador deveria ponderar a sua conservação no nosso sistema, assim como agir no sentido de criar novas medidas que promovam a sindicalização e reforçar as já existentes.



## Bibliografia

BRITO, Pedro Madeira de

- œ (2015) “A superação do princípio da filiação na contratação coletiva especial do setor público”, *Direito E Justiça*, 3 (Especial), p.213-226.

CANOTILHO, Gomes, MOREIRA, Vital

- œ (2007) *Constituição Da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4ª edição revista, Coimbra, Coimbra Editora.

COELHO, José Maria, MOUSINHO, Tiago Sequeira

- œ (2022) “Agenda do Trabalho Digno: qual o futuro do direito coletivo?”, retirado do blog *Direito Criativo*, 06.07.2022. Disponível em: <https://direitocriativo.com/agenda-de-trabalho-digno-qual-o-futuro-do-direito-coletivo/> (consulta a 12.12.2023).

FERNANDES, António Monteiro

- œ (2023) *Direito do Trabalho*, Livro II, 22ª edição, Coimbra, Almedina.

GOMES, Júlio

- œ (2010) *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, “O Código do Trabalho de 2009 e a promoção da desfiliação sindical”, Coimbra, Coimbra Editora, p. 161-195.
- œ (2014) “Nótula sobre o artigo 497º do Código do Trabalho de 2009”, *Revista Questões Laborais*, Ano XXI, Nº44, separata, p. 5-14.
- œ (2016) “Algumas questões sobre o âmbito pessoal de aplicação da convenção coletiva à luz do código do trabalho”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, a.57 n.1-4 (Jan.-Dez. 2016), p.37-66.
- œ (2023) “Nótula sobre as alterações recentes ao artigo 497º do Código do Trabalho”, *Questões Laborais*, nº63 (julho-dezembro 2023), p. 285-292.

MARTINEZ, Pedro Romano

- œ (2023) *Direito do Trabalho*, 11ª edição, Coimbra, Almedina.

MEDEIROS, Rui, MIRANDA, Jorge

- œ (2005) *Constituição da República Portuguesa Anotada* – Tomo I, 2ª edição, Coimbra, Coimbra Editora.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma

- œ (2023) *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Coletivas*, 4ª edição, Coimbra, Almedina.

RIBEIRO, Ana Teresa

- ☞ (2015) “Liberdade sindical na jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem”, *Estudos dedicados ao Professor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, vol. I, *Direito E Justiça*, 1(Especial), p. 163-187.

SAMBOAN, Cristina

- ☞ (2023) *The European Social Charter: A Commentary*, “Article 5: The right to organise”, Vol. 2, Preamble, Part I and Part II (articles 1 to 10), Brill | Nijhoff, p. 170-215.

SILVA, Luís Gonçalves da.

- ☞ (2002) *Notas sobre a Eficácia Normativa das Convenções Coletivas*, Cadernos Laborais do IDT, Coimbra, Almedina.
- ☞ (2020) *Código do Trabalho – Anotado*, 13ª edição, Almedina, p. 1074-1076.
- ☞ (2018) “Da escolha do trabalhador da convenção aplicável”, *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, ano 4, n.º 4, p. 1969-2034.
- ☞ (2022) *Da eficácia da Convenção Coletiva*, vol. II, Lisboa, Imprensa FDUL.

MARECOS, Diogo Vaz

- ☞ (2012) *Código do Trabalho Anotado: Lei nº7/2009 de 12 de fevereiro, alterado pelas leis, nº 105/2009, 53/2011, 23/2012 e 47/2012*, 2ª edição, Coimbra, Coimbra Editora.

XAVIER, Bernardo Lobo

- ☞ (2005) “As fontes específicas de Direito do Trabalho e a superação do princípio da filiação”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Lisboa, vol.46 nº2-3-4 (abril-dezembro 2005), p. 117-153.
- ☞ (2017) “Eficácia Geral ou Eficácia Restrita nas Convenções Colectivas de Trabalho. Poderá ainda Falar-se do «Princípio da Filiação»? Os «Usos Laborais» e a «Escolha» do Trabalhador na Aplicação Geral das Convenções Colectivas”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano LVIII (XXXI da 2.a série), n.os 1- 4, p. 7-105.
- ☞ (2020) *Manual de Direito do Trabalho*, 4ª edição revista e atualizada, Lisboa, Rei dos Livros.

## Relatórios e outros

CGTP-IN – “Apreciação à Proposta de Lei 136/XIII”. Disponível em <https://www.cgtp.pt/cgtp-in/areas-de-accao/accao-reivindicativa/12051-apreciacao-da-proposta-de-lei-n-136-xiii> (consulta a 06.12.2023).

CGTP-IN – “Guia Interpretativo e Orientador da Ação Sindical para as Alterações à Legislação Laboral”, setembro 2023. Disponível em <https://www.cgtp.pt/images/images/2023/07/GUIA%20INTERPRETATIVO%20LEG%20LABORAL%20-%20VF.pdf> (consulta a 18.02.2024).

Convenções Fundamentais, DGERT. Disponível em <https://www.dgert.gov.pt/convencoes-fundamentais> (consulta a 02.02.2024).

Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (2007), “Livro Branco das Relações Laborais”, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006 (publicada no Diário da República, 1ª série, n.º 231 de 30 de novembro). Disponível em: [http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro\\_branco\\_2007.pdf/8137a75c-baa2-4182-89d7-1882ec5e146b](http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_branco_2007.pdf/8137a75c-baa2-4182-89d7-1882ec5e146b) (consulta a 10.11.2023)

Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 136/XIII, de 4 de junho, p. 32. Disponível em <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2a/13/03/122/2018-06-05/29?pgs=28-45&org=PLC&plcdf=true> (consulta a 05.12.2023).

Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), “Boletim Estatístico de Dezembro de 2022” do Disponível em <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10925/bedez2022.pdf/54fe9882-f363-40a8-b187-854c76c508ac> (consulta a 26.02.2024).

OIT (2008) - “Liberdade sindical na prática: lições a retirar” - Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; Conferência Internacional do Trabalho, 97ª sessão, 2008. Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_711683.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-lisbon/documents/publication/wcms_711683.pdf)

OIT (2019) – *OIT e Portugal -100 anos de história*, Bureau Internacional do Trabalho – Genebra: BIT, 2019. Disponível em [https://www.ilo.org/lisbon/publicações/WCMS\\_733277/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/publicações/WCMS_733277/lang--pt/index.htm) (consulta a 11.03.2024).

OIT, Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm> (consulta a 11.02.2024).

Portugal.Gov.Pt Disponível em <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=agenda-do-trabalho-digno-saiba-tudo-o-que-vai-mudar> (consulta a 06.12.2023).

RNC (2022) - Centro de Relações Laborais, “Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva”, 29 de maio de 2023. Disponível em [https://www.crlaborais.pt/documents/10182/490256/RNC\\_2022/4b814a06-e8a7-4790-aa5e-0f1d43d87589](https://www.crlaborais.pt/documents/10182/490256/RNC_2022/4b814a06-e8a7-4790-aa5e-0f1d43d87589) (consulta a 26.02.2024).

RNC (2021) - Centro de Relações Laborais, “Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva”, 30 de junho de 2022, (p. 108-109). Disponível em. <https://www.crlaborais.pt/documents/10182/483314/RNC2021/ecd5d8da-54df-43f3-b0df-21f64f5b0af1> (consulta a 26.02.2024).

## Jurisprudência

Ac. TC 22.09.2010, Relator: Conselheiro José Borges Soeiro, Processo nº175/09

Ac. TRC 14.10.2022; Relator: Azevedo Mendes. Processo:2051/212T8LRA.C1

Ac. TRL 8.11.2017, Relator: Paula Sá Fernandes, Processo: 2587/16.7T8LSB.L1-4

Ac. TRL 10.01.2018, Relator: Maria José Costa Pinto; Processo: 32158/16.1TTLLSB-L1-4

Ac. TRL 13.02.2019, Relator: José Eduardo Sapateiro Processo: 14532/17

Ac. STJ 08.02.1995, Relator: Dias Simão, Processo: 004116

Ac. STJ 20.06.2018, Relator: Gonçalves Rocha; Processo: 3910/16.0T8VIS.C1.S1

Ac. TEDH, Processo n.º 7601/76 e 7806/88, 13.08.1981. Disponível em <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-57604%22%5D%7D> (consulta a 11.03.2024).

Ac. TEDH, Processo n.º 16130/90, 30.06.1993. Disponível em <http://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-57844%22%5D%7D> (consulta a 11.03.2024).

Ac. TEDH, Processo 75252/01, 28.03.2006. Disponível em <http://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-73351%22%5D%7D> (consulta a 11.03.2024).

Ac. TEDH, Processos n.º 52562/99 e 52620/99, 11.01.2006. Disponível em <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22002-3524%22%5D%7D>

Relatório CLS n.º 358, Caso n.º 2729 de 11.2010 (Queixa CTGP-IN) . Disponível em [http://search.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2912075](http://search.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2912075) (consulta a 13.03.2014).

Relatório CLS n.º 376, Caso n.º 3072 de 10.2015. (Queixa CTGP-IN). Disponível em [http://ciaris.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::p50002\\_complaint\\_text\\_id,p50002\\_lang\\_code:3254236,en](http://ciaris.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::p50002_complaint_text_id,p50002_lang_code:3254236,en) (consulta a 13.03.2024).

Conclusões CEDS de 2010: Disponível em <https://hudoc.esc.coe.int/#%7B%22sort%22:%5B%22escpublicationdate%20descending%22%22%22escarticle%22:%5B%2205-00-000%22%22escdcid%22:%5B%222010/def/PRT/5//EN%22%22%22escdctype%22:%5B%22FOND%22%22Conclusion%22%22Ob%22%22%22escstateparty%22:%5B%22PRT%22%22%7D> (consulta a 07.02.2024).

Conclusões CEDS de 2014. Disponível em:  
[Conclusões CEDS de 2022. Disponível em:  
\[53\]\(https://hudoc.esc.coe.int/eng#}{%22sort%22:\[%22escpublicationdate%20descending%22\],%22escarticle%22:\[%2205-00-000%22\],%22escdcidentifier%22:\[%222022/def/PRT/5/EN%22\],%22escdctype%22:\[%22FOND%22,%22Conclusion%22,%22Ob%22\],%22escstateparty%22:\[%22PRT%22\]} \(consulta a 08.02.2024\).</a></p></div><div data-bbox=\)](https://hudoc.esc.coe.int/#}{%22sort%22:[%22escpublicationdate%20descending%22],%22escarticle%22:[%2205-00-000%22],%22escdcidentifier%22:[%222014/def/PRT/5/EN%22],%22escdctype%22:[%22FOND%22,%22Conclusion%22,%22Ob%22],%22escstateparty%22:[%22PRT%22]} (consulta a 07.02.2024)</a></p></div><div data-bbox=)