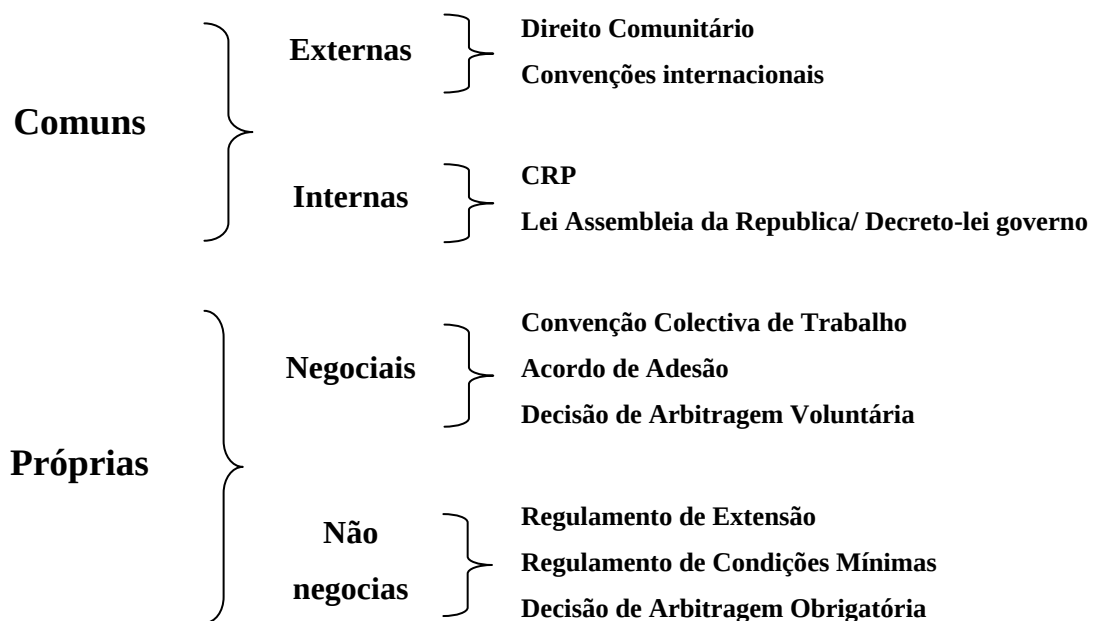


CAPITULO 2 - FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

FONTES DO DIREITO DO TRABALHO: modos de produção e revelação de normas jurídicas, ou seja instrumentos pelos quais as normas são estabelecidas e, do mesmo passo, expostas ao conhecimento publico.



1. FONTES COMUNS

1.1- Fontes Externas

1.1.1- Convenções da OIT

As principais fontes de direito internacionais de Direito do Trabalho são as convenções celebradas sob a protecção da **Organização Internacional do Trabalho**.

A **OIT** é aquilo a que se chama uma **organização tripartida** – quer dizer: nela têm assento representantes dos **Governos**, das **entidades patronais** e dos **trabalhadores** dos vários países membros – que tem como objectivo prepara convenções ou recomendações referentes aos diversos problemas suscitados pelas relações de trabalho, a fim de influenciar as legislações internas no sentido de uma melhoria progressiva dos padrões existentes nesse domínio. Para além disso, assegura assistência técnica aos governos e desenvolve amplas actividades de pesquisa nos domínios económico, social e técnico das relações de trabalho. Portugal é membro fundador da Organização.

Vigora no direito português, relativamente as normas constantes de convenções internacionais, o sistema de recepção automática na ordem jurídica interna, ou seja, estas normas após ratificada ou aprovadas pelo Estado português e publicadas no

DR, passam a integrar o Direito Interno independentemente da transposição do seu conteúdo para a lei ordinária interna. **Artigo 8º, nº2 CRP**

A vinculação internacional do Estado português pode cessar com a denúncia da convenção, nos termos que esta defina, no plano interno, a eficácia da denúncia equivale à revogação das normas incorporadas em consequência da ratificação.

1.1.2- Direito Comunitário

✚ REGULAMENTOS: tem carácter geral, é obrigatório em todos os seus elementos e directamente aplicável em todos os Estados Membros. É a verdadeira “lei comunitária” à qual devem, directamente obediência não só as autoridades nacionais, mas também todos os cidadãos de cada país.

✚ DIRECTIVAS: caracterizam-se genericamente por definir aos Estados Membros um “resultado a alcançar”, cabendo a cada Estado Membro escolher e actuar os instrumentos, nomeadamente normativos, adequados à obtenção do fim.

NOTA: o Direito Comunitário, no que toca ao Direito do Trabalho, é notoriamente modesto. Constituem-no alguns regulamentos e directivas relativas à livre circulação dos trabalhadores e um nº de directivas sobre aspectos específicos do regime das relações individuais de trabalho.

1.2- Fontes Internas

1.2.1 Constituição/ Lei Assembleia da República e decreto-lei do Governo

Os preceitos institucionais com incidência no âmbito do Direito do Trabalho encontram-se, quase todos, nos Títulos II e III.

A lei fundamental não se limita a definir grandes princípios enquadrantes ou estruturantes: assume, antes, um papel directamente conformador quanto a alguns temas, como o das organizações de trabalhadores e dos conflitos colectivos. O tratamento de problemas relativos a qualquer desses domínios implica, quase sempre, a utilização de preceitos constitucionais.

Funcionando basicamente a título de referência valorativa, e não já como dispositivo regulamentar, surge o complexo normativo que sobretudo respeita à dimensão individual do trabalho: a liberdade de escolha de profissão (art.47º/1), a segurança no emprego (art. 53º), o direito ao trabalho e o dever de trabalhar (art. 58º/1 e 2) e, em geral, os direitos dos trabalhadores (art. 59º).

2. FONTES PRÓPRIAS- artº 1º CT

São fontes que estabelecem normas específicas para o direito do trabalho.

2.1- Negociais : Artigo 2º, Nº1 CT

2.1.1 As Convenções Colectivas de Trabalho A. 539 e s/s CT

- ✚ As CCT são acordos celebrados entre as associações representativas dos empregadores fixando as condições de trabalho que hão-de vigorar para as categorias abrangidas pela CCT. **Artigo 540º, nº1 CT**
- ✚ Podem afastar as normas do Código do Trabalho. (em sentido + ou – favorável)

Tipos de CCT's: Artigo 2º, nº3 CT

- a) Contratos Colectivos: acordos outorgados entre associações de empregadores e associações sindicais (+ amplo)
- b) Acordos Colectivos: acordos outorgados entre associações sindicais e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas
- c) Acordos Empresa: acordos outorgados entre associações sindicais e um empregador para uma empresa ou estabelecimento. (+ restrito, pode revogar o + amplo)

Conteúdo das CCT's:

Obrigacionais: formas de concertação entre os sujeitos colectivos (entidades representativas dos trabalhadores e associações representativas dos empregadores.

Normativas: Estabelecem condições de trabalho que se vão aplicar à categoria abrangida por essa cláusula normativa.

Outorga e forma das CCT's:

Proposta (artigo 544º)
Resposta/ contra-proposta no prazo de 30 dias (Artigo 545º)
Se não existir consenso, existe fase conciliatória (Artigo 545º nº3)

CCT: assinatura e depósito no prazo de 5 dias nos serviços do Ministério do Trabalho.(Artigo 549º, nº1

Aplicação, força obrigatória e natureza jurídica das CCT's:

1) Âmbito pessoal – a quem se aplica

Princípio da Filiação: A CCT só se vai aplicar ao trabalhador/empregador que estão filiados nos sindicatos outorgantes da CCT. **Artigo 552º nº1**

2) Âmbito geográfico – a que região se aplica

A própria convenção estabelece o âmbito geográfico a que se aplica.

3) Âmbito temporal – durante quanto tempo se aplica

A própria convenção estabelece o tempo durante o qual se aplica.
Período mínimo de vigência: 1 ano **Artigo 556º, nº1**

2.1.2- Acordos de Adesão

Possibilidade de os sujeitos colectivos que não celebraram a CCT poderem aderir a uma CCT já outorgada. **Artigo 563º, nº1**

2.1.3- Decisão de Arbitragem Voluntária

Aplica-se quando há litígio entre as partes.

Existem 3 árbitros, um da parte do empregador, um da parte do trabalhador e um neutral. Esta possibilidade é voluntária. A decisão irá servir de suporte para uma CCT. **Artigo 565º**

2.2 Não negociais Artigo 2º, nº1

2.2.1 – Regulamento de Condições mínimas

Aplica-se quando não existe CCT, nem regulamento de extensão, nem sindicato e então o Governo emite uma portaria por regulamento para regular a situação. **Artigo 578º**

2.2.2 – Decisão de arbitragem obrigatória

Aplica-se quando há litígio entre as partes.

Existem 3 árbitros, um da parte do empregador, um da parte do trabalhador e um neutral. A decisão irá servir de suporte para uma CCT. Contrariamente a decisão de arbitragem voluntária, esta decisão de arbitragem possui carácter obrigatório. **Artigo 567º**

2.2.1.1 Regulamento de extensão

Portaria Ministerial que dá a possibilidade de os sujeitos colectivos poderem aderir a uma CCT já outorgada.

3. INTERPRETAÇÃO, INTEGRAÇÃO E APLICAÇÃO DAS NORMAS DE DIREITO DE TRABALHO

- **INTERPRETAÇÃO E INTEGRAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO**

Art. 9º, 236º e 10º, 239º C.Civil

ARTIGO 9º (Interpretação da lei)

1. A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.
2. Não pode, porém, ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.
3. Na fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados.

ARTIGO 10º (Integração das lacunas da lei)

1. Os casos que a lei não preveja são regulados segundo a norma aplicável aos casos análogos.
2. Há analogia sempre que no caso omissio procedam as razões justificativas da regulamentação do caso previsto na lei.
3. Na falta de caso análogo, a situação é resolvida segundo a norma que o próprio intérprete criaria, se houvesse de legislar dentro do espírito do sistema.

ARTIGO 236º
(Sentido normal da declaração)

1. A declaração negocial vale com o sentido que um declaratário normal, colocado na posição do real declaratário, possa deduzir do comportamento do declarante, salvo se este não puder razoavelmente contar com ele.
2. Sempre que o declaratário conheça a vontade real do declarante, é de acordo com ela que vale a declaração emitida.

ARTIGO 239º
(Integração)

Na falta de disposição especial, a declaração negocial deve ser integrada de harmonia com a vontade que as partes teriam tido se houvessem previsto o ponto omissso, ou de acordo com os ditames da boa fé, quando outra seja a solução por eles imposta.

 Princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador artº 4º CT.

- **Nº1:** As normas do Cod. Trab podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva
- **Nº2:** As normas do Cód. Trab não podem ser afastadas por regulamento de condições mínimas.
- **Nº3:** As normas do Cod. Trab. Podem ser afastadas pelo Contrato de trabalho se este estabelecer um regime mais favorável ao trabalhador. **Artigo 531º**