

REGIME JURÍDICO DAS RELAÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Decreto-Lei 519-C1/79, de 29.12

CAPÍTULO I - Âmbito de aplicação

ARTIGO 1.º

(Âmbito de aplicação)

1. O presente diploma regulamenta as relações colectivas de trabalho que se estabeleçam entre trabalhadores e entidades patronais através das respectivas associações ou entre associações sindicais e entidades patronais.
2. O regime estabelecido neste diploma não se aplica aos funcionários e agentes do Estado, autarquias locais e serviços municipalizados, os quais serão objecto de lei especial, nos termos da alínea m) do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa, nem aos institutos de direito público.
3. O presente diploma aplica-se às empresas públicas e de capitais exclusivamente públicos, com ressalva do disposto na respectiva regulamentação legal e nos estatutos de cada uma delas.
4. O regime jurídico de regulamentação colectiva de trabalho para os trabalhadores das instituições de previdência será objecto de diploma específico dos Ministérios da Administração Interna, das Finanças, do Trabalho e dos Assuntos Sociais.

ARTIGO 2.º

(Modos de regulamentação)

1. A regulamentação colectiva das relações de trabalho é feita por convenção colectiva, por decisão arbitral ou por acordo de adesão.
2. A regulamentação colectiva das relações de trabalho pode também ser feita por via administrativa, nos termos dos artigos 29.º e 36.º.
3. Para os efeitos deste diploma, designam-se por contratos colectivos as convenções celebradas entre associações sindicais e associações patronais; acordos colectivos, as outorgadas por associações sindicais e uma pluralidade de entidades patronais para uma pluralidade de empresas; acordos de empresa, as subscritas por associações sindicais e uma só entidade patronal para uma só empresa.

CAPÍTULO II - Capacidade negocial

ARTIGO 3.º

(Sujeitos)

1. Apenas têm capacidade para celebrar convenções colectivas de trabalho:
 - a) As associações sindicais;
 - b) As entidades patronais e as associações patronais.
2. Só as associações sindicais e patronais registadas nos termos do respectivo regime jurídico podem celebrar convenções colectivas de trabalho.

ARTIGO 4.º

(Forma e capacidade)

1. Sob pena de nulidade, as convenções colectivas serão celebradas por escrito e assinadas pelos representantes das associações sindicais e, conforme os casos, pelos representantes das associações patronais ou das entidades patronais interessadas.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, só se consideram como representantes legítimos:

a) Os membros das direcções das associações sindicais e patronais com poderes bastantes para contratar;

b) Os portadores de mandato escrito conferido pelas direcções das associações acima referidas, do qual constem expressamente poderes para contratar;

c) Os administradores-gerentes, representantes ou mandatários das entidades patronais com poderes para contratar;

d) No caso das empresas públicas ou nacionalizadas, os membros dos conselhos de gerência ou órgãos equiparados, ou os detentores de mandato escrito de que expressamente constem poderes para contratar.

3. A revogação do mandato só é eficaz após a comunicação à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO III - Objecto da regulamentação colectiva

ARTIGO 5.º

(Objecto)

As convenções colectivas de trabalho podem regular:

a) as relações entre as partes outorgantes, nomeadamente no que toca à verificação do cumprimento da convenção e aos meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão;

b) Os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e das entidades patronais vinculados por contratos individuais de trabalho, nomeadamente aqueles cuja fixação a lei remete para a regulamentação colectiva;

c) Os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos individuais de trabalho celebrados entre entidades empregadoras e trabalhadores, instituindo mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem.

ARTIGO 6.º

(Limites)

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem:

a) Limitar o exercício dos direitos fundamentais constitucionalmente garantidos;

b) Contrariar normas legais imperativas;

c) Incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei;

d) Estabelecer regulamentação das actividades económicas, nomeadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação de preços;

e) Estabelecer e regular benefícios complementares dos assegurados pelo sistema de segurança social, salvo se ao abrigo e nos termos da legislação relativa aos regimes profissionais complementares de segurança social ou equivalentes, bem como aqueles

em que a responsabilidade pela sua atribuição tenha sido transferida para instituições seguradoras;

f) Conferir eficácia retroactiva a qualquer das suas cláusulas, salvo o disposto no [artigo 13.º](#).

2. A restrição constante da alínea e) do [artigo anterior](#) não afecta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva, os quais se terão por reconhecidos, no mesmo âmbito, pelas convenções subsequentes, mas apenas em termos de contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO IV - Efeitos das convenções colectivas

SUBSECÇÃO I - Âmbito pessoal

ARTIGO 7.º

(Entidades patronais e trabalhadores abrangidos)

1. As convenções colectivas de trabalho obrigam as entidades patronais que as subscrevem e as inscritas nas associações patronais signatárias, bem como os trabalhadores que sejam membros quer das associações celebrantes, quer das associações sindicais representadas pelas associações sindicais celebrantes.

2. As convenções outorgadas pelas uniões, federações e confederações obrigam as entidades patronais empregadoras e os trabalhadores inscritos, respectivamente, nas associações patronais e nos sindicatos representados nos termos dos estatutos daquelas organizações, quando outorguem em nome próprio ou em conformidade com os mandatos a que se refere o [artigo 4.º](#).

ARTIGO 8.º

(Filiação para efeitos de aplicação da convenção)

Para os efeitos deste diploma, consideram-se abrangidos pelas convenções colectivas os trabalhadores e as entidades patronais que estivessem filiados nas associações signatárias no início do processo negocial, bem como as que nelas se filiem durante o período de vigência das mesmas convenções.

ARTIGO 9.º

(Cessão da empresa ou estabelecimento)

Em caso de cessão, total ou parcial, de uma empresa ou de um estabelecimento, a entidade empregadora cessionária ficará obrigada a observar, até ao termo do respectivo prazo de vigência, e no mínimo de 12 meses, contados da cessão, o instrumento de regulamentação colectiva que vincula a entidade empregadora cedente, salvo se tiver sido substituído por outro.

SUBSECÇÃO II - Âmbito temporal

ARTIGO 10.º

(Entrada em vigor dos IRC)

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho entrarão em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das leis.

2. Considera-se que a data da publicação dos instrumentos de regulamentação colectiva é a da distribuição do Boletim de Trabalho e Emprego em que sejam inseridos.

ARTIGO 11.º

(Prazo de vigência)

1. As convenções colectivas e as decisões arbitrais vigoram pelo prazo que delas constar expressamente.
2. A convenção colectiva e a decisão arbitral mantêm-se em vigor até serem substituídas por outro instrumento de regulamentação colectiva.

ARTIGO 12.º

(Prevalência de IRC verticais)

A entrada em vigor de um instrumento de regulamentação colectiva das relações de trabalho num ramo de actividade faz cessar automaticamente a vigência das convenções cujo âmbito se define por profissão ou profissões relativamente àquele ramo de actividade e aos trabalhadores também abrangidos por aquele instrumento.

ARTIGO 13.º

(Retroactividade)

Pode ser atribuída eficácia retroactiva às tabelas salariais até à data em que se tenha esgotado o prazo de resposta à proposta de negociação ou, no caso de revisão de uma convenção anterior, até ao termo do prazo de doze meses após a data da sua entrega para depósito.

SECÇÃO III - Concorrência e sucessão de convenções

ARTIGO 14.º

(IRC e contrato. Concorrência entre IRC)

1. A regulamentação estabelecida por qualquer dos modos referidos no [artigo 2.º](#) não pode ser afastada pelos contratos individuais de trabalho, salvo para estabelecer condições mais favoráveis para os trabalhadores.
2. Sempre que numa empresa se verifique concorrência de instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis a alguns trabalhadores, serão observados os seguintes critérios de prevalência:
 - a) sendo um dos instrumentos concorrentes ou um acordo colectivo ou um acordo de empresa, será esse o aplicável;
 - b) Em todos os outros casos, prevalecerá o instrumento que for considerado, no seu conjunto, mais favorável pelo sindicato representativo do maior número dos trabalhadores em relação aos quais se verifica a concorrência desses instrumentos.
3. No caso previsto na alínea b) do número anterior, o sindicato competente deverá comunicar por escrito à entidade patronal interessada e à Inspecção do Trabalho, no prazo de trinta dias a contar da entrada em vigor do último dos instrumentos concorrentes, qual o que considera mais favorável.
4. Caso a faculdade prevista no número anterior não seja exercida pelo sindicato respectivo no prazo consignado, tal faculdade defere-se aos trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifique concorrência, que, no prazo de trinta dias, deverão, por maioria, escolher o instrumento mais favorável.
5. A declaração e a deliberação previstas nos números anteriores são irrevogáveis até ao termo da vigência efectiva do instrumento por elas adoptado.
6. Na ausência de escolha, quer pelos sindicatos, quer pelos trabalhadores, será aplicado o instrumento de publicação mais recente

ARTIGO 15.º

(Sucessão de convenções)

1. As condições de trabalho fixadas por instrumentos de regulamentação colectiva só podem ser reduzidas por novo instrumento de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável, sem prejuízo do disposto nas alíneas a), b), e c) do n.º 1 do [artigo 6.º](#).
2. A redução prevista no número anterior prejudica os direitos adquiridos por força do instrumento de regulamentação colectiva do trabalho substituído, com ressalva do disposto no n.º 2 do [artigo 6.º](#).

CAPÍTULO V - Processo de negociação

ARTIGO 16.º

(Proposta de celebração de convenções e denúncia de anteriores)

1. O processo de negociação inicia-se com a apresentação da proposta de celebração de uma convenção colectiva.
2. As convenções colectivas e as decisões arbitrais não podem ser denunciadas antes de decorridos dez meses após a data da sua entrega para depósito.
3. A denúncia pode ser feita a todo o tempo quando:
 - a) As partes outorgantes acordem no princípio da celebração da convenção substitutiva, em caso de cessação total ou parcial, de uma empresa ou estabelecimento;
 - b) As partes outorgantes acordem na negociação simultânea da redução da duração e da adaptação da organização do tempo de trabalho.
4. A proposta deve revestir forma escrita e só se terá por válida se contiver os seguintes elementos:
 - a) Designação das entidades que subscrevem a proposta em nome próprio e em representação de outras;
 - b) Indicação da convenção que se pretende rever, sendo caso disso.
5. A proposta deve ser apresentada na data da denúncia, sob pena de esta não ter validade.
6. Das propostas, bem como da documentação que deve acompanhar, serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

ARTIGO 17.º

(Resposta)

1. As entidades destinatárias da proposta devem responder nos trinta dias seguintes à recepção daquela, salvo se prazo diverso tiver sido convencionado.
2. A resposta deve revestir forma escrita e conter os elementos referidos na alínea a), do n.º 3 do [artigo 16.º](#) e dela será enviada cópia ao Ministério do Trabalho.
3. Da resposta deve ainda constar contraproposta relativa a todas as cláusulas da proposta que não sejam aceites.
4. A falta de resposta no prazo fixado no n.º 1 e nos termos dos n.ºs 2 e 3 legitima a entidade proponente a requerer conciliação, nos termos do [artigo 31.º](#).

ARTIGO 18.º

(Fundamentação das propostas e das respostas)

1. As propostas e as respostas serão fundamentadas mediante a ponderação da evolução dos índices de preços no consumidor, dos de produtividade e de capacidade económica das empresas ou sectores, dos volumes de vendas, do aumento de encargos com remunerações complementares, bem como das condições de trabalho praticadas em empresas e sectores afins e em actividades profissionais idênticas ou similares, devendo, ainda, sempre que possível, conter indicações referentes ao número de trabalhadores por categoria abrangida e ao aumento de encargos directos e indirectos resultantes das tabelas salariais.
2. Na falta de fundamentação da proposta ou da resposta, a parte destinatária poderá, legitimamente, recusar-se a negociar com base nela.

ARTIGO 19.º

(Início da negociação e protocolo negocial)

1. As negociações deverão ter início nos quinze dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado.
2. As partes deverão fixar, por protocolo escrito, o calendário e as regras a que obedecerão os contactos negociais.
3. Do protocolo a que se refere o número anterior será remetida cópia ao Ministério do Trabalho e ao Ministério responsável pelo sector da actividade ou da tutela.
4. No início das negociações, os representantes das partes deverão identificar-se e trocar os respectivos títulos de representação.

ARTIGO 20.º

(Apoio técnico da Administração)

Na preparação das propostas e contrapropostas e durante as negociações, o Ministério do Trabalho e o Ministério responsável pelo sector da actividade ou de tutela fornecerão às partes todo o apoio técnico que por elas seja requerido.

ARTIGO 21.º

(Prioridade na negociação à matéria salarial)

1. As partes deverão, sempre que possível, atribuir prioridade à matéria da retribuição de trabalho, tendo em vista o ajuste do acréscimo global de encargos daí resultante.
2. A inviabilidade do acordo inicial sobre a matéria referida no número anterior não justifica a ruptura de negociação.

ARTIGO 22.º

(Boa fé na negociação)

1. As associações sindicais, as associações patronais e as entidades patronais devem respeitar, no processo de negociação colectiva, os princípios de boa fé, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade possível às propostas e contrapropostas, respeitando o protocolo negocial e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos.
2. Os representantes legítimos das associações sindicais e patronais deverão, oportunamente, fazer as necessárias consultas aos trabalhadores e às entidades patronais interessadas, não podendo no entanto, invocar tal necessidade a suspensão ou interrupção do curso do processo.

3. Cada uma das partes do processo deverá, na medida em que daí não resulte prejuízo para a defesa dos seus interesses, facultar à outra os elementos ou informações que ela solicitar.

4. Não pode ser recusado no decurso de processos de negociação de acordos colectivos e acordos de empresa o fornecimento de dos relatórios e contas das empresas já publicados e, em qualquer caso, do número de trabalhadores por categoria profissional envolvidos no processo que se situem no âmbito de aplicação do acordo a celebrar.

ARTIGO 23.º

(Conteúdo obrigatório)

1. O texto final das convenções colectivas e das decisões arbitrais deverá referir obrigatoriamente:

- a) A designação das entidades celebrantes;
- b) A área e âmbito de aplicação;
- c) A data de celebração.

2. As tabelas salariais devem conter valores salariais expressos para todas as profissões e categorias profissionais.

CAPÍTULO VI - Depósito e publicação

ARTIGO 24.º

(Depósito e motivos de recusa)

1. As convenções colectivas, as decisões arbitrais e os acordos de adesão são entregues para depósito nos serviços competentes do Ministério do Trabalho (Direcção-Geral do Trabalho).

2. O depósito considera-se feito se não for recusado nos quinze dias seguintes à entrada dos instrumentos de nos serviços referidos no número anterior.

3. O depósito será recusado:

- a) Se os instrumentos não obedecerem ao disposto no [artigo 23.º](#);
- b) Se não forem acompanhados dos títulos de representação exigidos no artigo 4.º;
- c) Se não tiver decorrido o prazo de 12 meses após a data da entrega para depósito da convenção ou da decisão arbitral que se visa alterar ou substituir, salvo nos casos em que o instrumento entregue para depósito corresponda a uma das hipóteses previstas no n.º 3 do [artigo 16.º](#);
- d) Se a convenção não for acompanhada de declaração subscrita pelos outorgantes, indicando, em termos percentuais, o aumento das tabelas salariais e de outras prestações de natureza pecuniária, bem como, no caso de acordos colectivos ou de empresa, o aumento dos encargos resultantes da aplicação das referidas tabelas e prestações pecuniárias e, ainda, o aumento global dos encargos resultantes destes acordos.

4. No caso de o instrumento substituir ou alterar vários instrumentos de regulamentação colectiva, poderá ser depositado desde que, em relação a um deles, tenha decorrido o prazo de 12 meses referido na alínea c) do número anterior.

5. O despacho de recusa do depósito, com a respectiva fundamentação, será imediatamente notificado às partes.

ARTIGO 25.º

(Alteração das convenções até ao depósito)

1. Só por acordo das partes, e enquanto o depósito não for efectuado, pode ser introduzida qualquer alteração formal ou substancial ao conteúdo das convenções entregues para esse efeito.
2. A alteração referida no número anterior interrompe o prazo de depósito.
3. No caso previsto no n.º 1 do presente artigo e nos casos de recusa de depósito dos instrumentos referidos no n.º 1 do [artigo anterior](#), os efeitos previstos no presente diploma relativos à entrega para depósito passam a reportar-se à data da entrega que ocorrer, respectivamente, após a alteração ou a sanção dos vícios.

ARTIGO 26.º

(Publicação dos IRC de origem negocial)

1. É obrigatória a publicação das convenções, das decisões arbitrais e dos acordos de adesão depositados nos termos do [artigo 24.º](#).
2. Os instrumentos referidos no número anterior são publicados no Boletim de Trabalho e Emprego nos 15 dias seguintes ao depósito.

CAPÍTULO VI - Extensão de convenções colectivas

ARTIGO 27.º

(Extensão de convenções)

O âmbito de aplicação definido nas convenções colectivas pode ser estendido, após a sua publicação, por acordo de adesão e por portarias de extensão.

ARTIGO 28.º

(Acordo de adesão)

1. As associações sindicais, as associações patronais e as entidades patronais podem aderir a convenções colectivas publicadas.
2. A adesão opera-se por acordo entre a entidade interessada e aquela ou aquelas que se lhe contraporiam na negociação da convenção, se nela houvessem participado.
3. Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo da convenção, ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.
4. Aos acordos de adesão aplicam-se as disposições referentes ao depósito e à publicação das convenções colectivas.

ARTIGO 29.º

(Portarias de extensão)

1. Ouvidas as associações sindicais e as associações ou entidades patronais interessadas, pode, por portaria do Ministério do Emprego e da Segurança Social, ser determinada a extensão, total ou parcial, das convenções colectivas ou decisões arbitrais a entidades patronais do mesmo sector económico e a trabalhadores na área e no âmbito naquelas fixados e não estejam filiados nas mesmas associações.
2. Pode, por portaria do Ministério do Emprego e da Segurança Social, e sob a sua iniciativa, ser determinada a extensão de convenções colectivas a empresas e a trabalhadores do sector económico e profissional regulado que exerçam a sua actividade em área diversa daquela em que a mesma convenção se aplica, quando não

existam associações sindicais ou patronais e se verifique identidade ou semelhança económica e social.

3. A portaria referida nos números anteriores será emitida conjuntamente com o ministro responsável pelo sector de actividade em causa quando a oposição a que se refere o n.º 6 do presente artigo se fundamentar em motivos de ordem económica.

4. As portarias de extensão, salvo referência expressa em contrário, não são aplicáveis às empresas relativamente às quais exista regulamentação colectiva específica.

5. Para os efeitos dos números anteriores, o Ministro do Trabalho mandará publicar um aviso no Boletim do Trabalho e Emprego, definindo o âmbito e a área da portaria a emitir.

6. Nos quinze dias seguintes ao da publicação do aviso, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada.

7. Aplica-se às portarias de extensão o disposto neste diploma sobre a publicação e entrada em vigor das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO VIII - Conflitos colectivos de trabalho

SECÇÃO I - Conflitos relativos à celebração ou revisão de convenções colectivas

SUBSECÇÃO I - Conciliação

ARTIGO 30.º

(Conciliação)

1. Os conflitos colectivos de trabalho que resultem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva podem ser solucionados por conciliação.

2. Na falta de regulamentação convencional da conciliação, aplicam-se as disposições constantes dos artigos seguintes.

ARTIGO 31.º

(Formas e serviços de conciliação)

1. A conciliação pode ser promovida em qualquer altura:

a) Por acordo das partes;

b) Por uma das partes, no caso de falta de resposta à proposta de celebração ou de revisão, ou, fora desse caso, mediante pré-aviso de oito dias, por escrito, à outra parte.

2. A conciliação será efectuada pelos serviços de conciliação do Ministério do Emprego e da Segurança Social, assessorados, sempre que necessário, pelos serviços competentes do ministério responsável pelo sector de actividade, podendo traduzir-se na formulação de propostas que visem a solução do diferendo.

3. No processo conciliatório será sempre dada prioridade à definição das matérias sobre as quais o mesmo irá incidir.

ARTIGO 32.º

(Convocação para a conciliação)

Nos casos previstos no n.º 1 do [artigo anterior](#), as partes serão convocadas para o início do processo de conciliação dentro dos quinze dias seguintes à apresentação do pedido no Ministério do Trabalho.

SUBSECÇÃO II - Mediação

ARTIGO 33.º

(Mediação)

1. A todo o tempo as partes podem acordar em submeter a mediação, ou, na falta dessa definição, nos termos dos números seguintes, os conflitos colectivos que resultem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva.
2. O mediador será escolhido pelas partes e deverá remeter a estas a sua proposta por carta registada no prazo de vinte dias a contar da sua nomeação.
3. Para a elaboração da proposta, o mediador poderá solicitar às partes e a qualquer departamento do Estado os dados e informações que considere necessários.
4. A proposta do mediador considerar-se-á recusada se não houver comunicação escrita de ambas as partes a aceitá-la no prazo de dez dias a contar da sua recepção.
5. Decorrido o prazo no número anterior, o mediador comunicará, em simultâneo, a cada uma das partes, no prazo de cinco dias, a aceitação ou recusa das partes.
6. Até ao termo do prazo referido no número anterior, o mediador poderá realizar todos os contactos, com cada uma das partes em separado, que considere convenientes e viáveis no sentido da obtenção de um acordo.
7. O mediador está obrigado a guardar sigilo de todas as informações colhidas no decurso do processo que não sejam conhecidas da outra parte.

SUBSECÇÃO III - Arbitragem

ARTIGO 34.º

(Regras sobre a arbitragem)

1. A todo o tempo as partes podem acordar em submeter a arbitragem nos termos que definirem ou, na falta de definição, segundo o disposto nos artigos seguintes, os conflitos colectivos que resultem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva.
2. A arbitragem será realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido pelos árbitros de parte.
3. Não podem ser árbitros os gerentes, administradores, representantes, empregados, consultores e todos aqueles que tenham interesse financeiro directo nas entidades interessadas na arbitragem ou nas empresas das entidades patronais interessadas ou dos associados das organizações interessadas e ainda os cônjuges, parentes e afins em linha recta ou até ao 2.º grau da linha colateral, adoptantes e adoptados das pessoas indicadas.
4. Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e têm direito a obter das partes e de qualquer departamento do Estado todos os dados e informações que considerem necessários.
5. A decisão arbitral será tomada por maioria e obedecerá ao disposto no artigo 23.º da Lei n.º 31/86, de 29 de Agosto.
6. As decisões arbitrais não podem diminuir direitos ou garantias consagrados em convenções colectivas de trabalho anteriores.
7. Os árbitros enviarão o texto da decisão às partes e ao Ministério do Trabalho no prazo de quinze dias.

8. A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos da convenção colectiva.

ARTIGO 35.º

(Casos de arbitragem obrigatória)

1. Nos conflitos que resultem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva de trabalho pode ser tornada obrigatória a realização de arbitragem quando, tendo-se frustrado a conciliação ou a mediação, as partes não acordem, no prazo de dois meses a contar do termo daqueles processos, em submeter o conflito a arbitragem voluntária.

2. A arbitragem obrigatória pode, ainda, ser determinada por despacho do Ministro do Emprego e da Segurança Social, mediante requerimento de qualquer das partes ou recomendação do Conselho Económico e Social.

3. Tratando-se de empresas públicas ou de capitais exclusivamente públicos, a arbitragem obrigatória só pode ser determinada por recomendação do Conselho Económico e Social.

4. Nas quarenta e oito horas subsequentes à notificação do despacho que determina a realização de arbitragem obrigatória as partes nomearão o respectivo árbitro, cuja identificação será comunicada, no prazo de vinte e quatro horas, à outra parte, ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e ao secretário-geral do Conselho Económico e Social.

5. No prazo de setenta e duas horas a contar da comunicação referida na parte final do número anterior, os árbitros de parte procederão à escolha do terceiro árbitro, nos termos do número anterior.

6. Sempre que falte a nomeação de qualquer árbitro de parte, o secretário-geral do Conselho Económico e Social designará o árbitro ou árbitros em falta no prazo de vinte e quatro horas, podendo cada uma das partes oferecer outro, em sua substituição, nas quarenta e oito horas seguintes, procedendo os árbitros de parte à escolha do terceiro árbitro, nos termos do número anterior.

7. Na falta de acordo quanto à nomeação do terceiro árbitro, o secretário-geral do Conselho Económico e Social designá-lo-á no prazo de vinte e quatro horas.

8. A designação prevista nos números anteriores é feita, mediante sorteio, de entre árbitros constantes de uma lista acordada pelas partes trabalhadora e empregadora do Conselho Económico e Social e publicada no Boletim do Trabalho e Emprego.

9. O secretário-geral do Conselho Económico e Social notificará os representantes da parte trabalhadora e empregadora do Conselho Económico e Social do dia e hora do sorteio, realizando-se este à hora marcada na presença de todos os representantes, ou, na falta destes, uma hora depois com os que estiverem presentes.

SUBSECÇÃO IV - Portarias de regulamentação de trabalho

ARTIGO 36.º

(Condições para a emissão de PRT)

1. Nos casos em que seja inviável o recurso à portaria de extensão prevista no [artigo 29.º](#), poderá ser emitida pelos Ministros do Trabalho e da tutela ou responsável pelo sector de actividade uma portaria de regulamentação de trabalho sempre que se verifique uma das seguintes condições:

a) Inexistência de associações sindicais ou patronais;

- b) Recusa reiterada de uma das partes em negociar;
 - c) Prática de actos ou manobras manifestamente dilatórias que, de qualquer modo, impeçam o andamento normal do processo de negociação.
2. A elaboração dos estudos preparatórios da portaria cabe a uma comissão, constituída para o efeito por despacho do Ministro do Emprego e da Segurança Social.
 3. Na comissão técnica serão incluídos, sempre que se mostre possível assegurar a necessária representação, assessores designados pelas entidades patronais e pelos trabalhadores interessados.
 4. O número de assessores será fixado no despacho constitutivo da comissão.

ARTIGO 37.º

(Conclusão dos trabalhos da comissão técnica)

1. Entre a data do despacho estabelecido no n.º 3 do [artigo anterior](#) e o termo dos trabalhos da comissão técnica não podem decorrer mais de noventa dias.
2. O prazo previsto no número anterior só poderá ser prorrogado por requerimento fundamentado do representante do Ministério do Trabalho, na comissão técnica, ao Ministro do Trabalho.

ARTIGO 38.º

(Prevalência das convenções sobre as PRT)

A entrada em vigor de uma convenção colectiva aplicável no âmbito de uma portaria de regulamentação de trabalho faz cessar automaticamente a vigência desta relativamente aos trabalhadores e entidades patronais abrangidos pela convenção.

ARTIGO 39.º

(Publicação e entrada em vigor das PRT)

As portarias de regulamentação de trabalho são publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego e entram em vigor após a publicação, nos termos previstos para as convenções colectivas de trabalho.

ARTIGO 40.º

(Sanções por violação das PRT)

As infracções aos preceitos das portarias de regulamentação de trabalho são punidas nos termos definidos na lei relativamente às convenções colectivas de trabalho e às decisões arbitrais.

SECÇÃO II - Conflitos sobre a aplicação das convenções

ARTIGO 41.º

(Comissões paritárias de interpretação)

1. As convenções colectivas devem prever a constituição de comissões formadas por igual número de representantes das entidades signatárias com a competência para interpretar as suas disposições.
2. O funcionamento das comissões referidas no número anterior rege-se-á pelo disposto nas convenções colectivas.
3. As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

4. As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

5. As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

6. A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO IX - Disposições finais

ARTIGO 42.º

(Representantes ministeriais na comissão técnica)

1. Os Ministérios da tutela ou responsáveis pelos sectores de actividade deverão, para cada ano civil, indicar ao Ministério do Trabalho, até 30 de Janeiro, um representante efectivo e um representante suplente para acompanhar os processos de regulamentação de trabalho de cada ramo.

2. Os representantes designados nos termos do número anterior integrarão as comissões técnicas constituídas para regulamentação de trabalho nos respectivos sectores de actividade.

ARTIGO 43.º

(Controlo judicial da legalidade)

As associações sindicais e patronais, bem como os trabalhadores e entidades patronais interessados, podem propor acção de anulação, perante os tribunais de trabalho, das cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que tenham por contrárias à lei.

ARTIGO 44.º

(Sanções por infracção a este diploma)

1. Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de 500\$00 a 3.000\$00 por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2. Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15.000\$00 a 150.000\$00.

3. As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multa, que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4. Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5. Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de 15.000\$00 a 150.000\$00, e a tentativa com multa de 3.000\$00 a 30.000\$00.

6. No caso de reincidência, as multas serão elevadas ao dobro.

7. A infracção ao disposto no n.º 4 do [artigo 16.º](#) e no n.º 2 do [artigo 18.º](#) será punida com multa de 3.000\$00 a 30.000\$00.

8. O produto das multas reverterá para o Fundo de Desemprego.

ARTIGO 45.º

(Entrada em vigor e legislação revogada)

1. Este diploma entra imediatamente em vigor, mas só se aplica aos processos de negociação colectiva que venham a ter início após a sua publicação.
2. Relativamente aos instrumentos já entregues para depósito à data da sua entrada em vigor do presente diploma, o prazo referido no n.º 2 do [artigo 24.º](#) conta-se a partir daquela data.
3. É revogado o Decreto-Lei n.º 164/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 887/76, de 29 de Dezembro, e 353-G/77, de 29 de Agosto.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 11 de Dezembro de 1979. -Maria de Lourdes Ruivo da Silva Matos Pintasilgo -Jorge de Carvalho Sá Borges. -Promulgado em 20 de Dezembro de 1979. Publique-se. - O Presidente da República, António dos Santos Ramalho Eanes.