

Concurso entre Instrumentos de Regulação Coletiva de Trabalho (IRCT)

1. Critério Geral (Art. 3.º, n.º 1 do Código do Trabalho)

- As convenções coletivas (instrumentos negociais) prevalecem sobre os instrumentos não negociais. Em outras palavras, acordos e contratos negociados diretamente entre as partes (empresas e sindicatos, por exemplo) têm prioridade em relação a normas gerais impostas unilateralmente (como regulamentos administrativos).
- Exemplo: Se uma portaria administrativa estabelece um salário mínimo específico para uma categoria, mas uma convenção coletiva vigente entre um sindicato e uma empresa fixa um valor superior para o salário dessa mesma categoria, o valor da convenção prevalece. *Ocorre porque ela resulta de um acordo direto entre as partes interessadas e, geralmente, reflete melhores condições para os trabalhadores.*

2. Concorrência entre IRCT (Art. 482.º do Código do Trabalho)

- Quando há sobreposição de diferentes tipos de convenções e acordos, o Código do Trabalho estabelece uma ordem de prevalência:
 - Acordo de Empresa prevalece sobre:
 - Acordo Coletivo
 - Contrato Coletivo
 - Acordo Coletivo prevalece sobre:
 - Contrato Coletivo
- Exemplo: Imagina uma empresa que tem um acordo de empresa específico com os seus trabalhadores e, ao mesmo tempo, está sujeita a um acordo coletivo para o setor onde atua. Segundo o critério de prevalência, o acordo de empresa (mais específico e direcionado) terá prioridade sobre o acordo coletivo, a menos que haja uma cláusula de articulação que determine o contrário. *Esta ordem hierárquica procura garantir que as normas mais próximas da realidade da empresa e dos trabalhadores (no caso, o acordo de empresa) tenham prioridade.*
- Exceção – Cláusula de Articulação: O critério de prevalência pode ser afastado se existir uma cláusula de articulação. Essa cláusula pode ser utilizada para adaptar regras de convenções de diferentes níveis, como uma convenção interconfederal (mais ampla), sectorial (de setor) ou de empresa.
 - Exemplo: Se uma empresa pertence a uma associação interconfederal e também a uma federação setorial, pode haver uma cláusula que permita a aplicação de partes de ambas as convenções (interconfederal e setorial), criando uma combinação de normas que melhor sirva às necessidades das partes.

3. Concorrência não resolvida anteriormente – Escolha dos Trabalhadores (Art. 482.º, n.º 2 do Código do Trabalho)

- Caso o critério de prevalência não resolva a questão, os próprios trabalhadores da empresa, através de votação por maioria, escolhem a convenção coletiva aplicável. Eles têm 30 dias para comunicar essa decisão ao empregador e à autoridade competente, e a decisão é irrevogável até o fim da vigência da convenção escolhida.
- Exemplo: Numa empresa onde coexiste um acordo de empresa e um acordo coletivo com disposições conflitantes, se não houver uma cláusula de articulação que defina qual deve prevalecer, os trabalhadores podem decidir, por maioria, qual das convenções será aplicada. Se os trabalhadores acharem que o acordo coletivo oferece condições mais vantajosas que o acordo de empresa, podem escolher o primeiro, desde que respeitem o processo formal de escolha e comunicação.

4. Critério Subsidiário (Art. 482.º, n.º 3 do Código do Trabalho)

- Quando não há escolha pelos trabalhadores e os critérios de preferência não são suficientes para definir qual convenção prevalece, recorre-se ao critério subsidiário:
 - a) Prevalece o instrumento mais recente.
 - b) Se os instrumentos tiverem a mesma data, prevalece o que regula a principal atividade da empresa.
- Exemplo: Se uma empresa de tecnologia tem simultaneamente um contrato coletivo e um acordo coletivo com a mesma data de validade, e os critérios de prevalência anteriores não forem aplicáveis, o acordo que melhor regule a principal atividade da empresa (no caso, tecnologia) será o que prevalecerá. *Este critério subsidiário é uma medida de última instância para evitar lacunas nas normas aplicáveis.*

5. Especificidades do Art. 3.º – Relações entre Fontes de Regulação

- O artigo 3.º do Código do Trabalho determina que normas legais podem ser afastadas por convenções coletivas, exceto quando a lei proíbe expressamente. *Certas matérias, porém, só podem ser afastadas se as convenções forem mais favoráveis aos trabalhadores.*
- Exemplo: uma convenção coletiva poderia afastar uma norma legal, desde que a convenção ofereça condições mais benéficas. Suponha que a lei estipula um intervalo mínimo de 30 minutos após seis horas de trabalho, mas a convenção coletiva determina que os trabalhadores têm direito a 45 minutos. Como esta é uma condição mais favorável, a convenção pode afastar a norma legal.

Concurso entre Convenções Coletivas (também do Art. 482.º do Código do Trabalho)

1. Convenções Verticais x Convenções Horizontais

- Convenções verticais, como as de setores específicos, prevalecem sobre convenções horizontais, que abrangem categorias profissionais mais amplas. A lógica aqui é que as convenções verticais tendem a ser mais específicas e, portanto, mais bem ajustadas à realidade de um setor particular.
- Exemplo: Uma convenção coletiva de uma associação de bancários (vertical) prevalece sobre uma convenção coletiva de uma associação de trabalhadores de serviços (horizontal), pois a primeira é mais específica e voltada para o setor bancário, com regras e condições adaptadas às atividades desse segmento.

2. Acordos de Empresa sobre Contratos Coletivos

- Como mencionado antes, os acordos de empresa têm preferência sobre contratos coletivos, pois são estabelecidos diretamente entre uma empresa e os seus trabalhadores, sendo geralmente mais detalhados e adaptados às condições específicas daquela organização.
- Exemplo: Numa empresa de telecomunicações, pode existir um contrato coletivo do setor, mas o acordo de empresa específico prevalece por definir condições mais ajustadas à realidade da organização. O contrato coletivo, ainda que seja aplicável a empresas similares, não tem a mesma força que um acordo negociado diretamente pela empresa.

3. Normas Convencionais x Normas Administrativas (Portarias de Extensão)

- As convenções coletivas prevalecem sobre portarias de extensão, que são normas administrativas utilizadas para estender as condições de uma convenção coletiva a outras entidades que não participaram da negociação.
- Imagina que uma portaria de extensão estabelece uma remuneração mínima para uma categoria, mas uma convenção coletiva vigente na empresa prevê um valor maior. Nesse caso, o valor da convenção coletiva prevalece. A portaria de extensão serve como um padrão mínimo, aplicável apenas se não houver outra convenção mais favorável para os trabalhadores.