

Esquema das Fontes do Direito do Trabalho em Portugal

A. Fontes Internacionais

- Convenções e Tratados Internacionais: incluem convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Convenção Europeia dos Direitos Humanos, a Carta Social Europeia e os Pactos Internacionais sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais.
- Direito Comunitário: Diretivas e regulamentos da União Europeia que influenciam as áreas do trabalho e da segurança social.

B. Fontes Internas

I. Fontes Comuns

- *Constituição da República Portuguesa*: fonte principal de direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, onde se estabelecem os direitos laborais de base.
- *Leis e Legislação Laboral Específica*: inclui o Código do Trabalho (CT) e outros diplomas que regulam o trabalho, abrangendo todos os direitos e deveres laborais.
- *Costumes e Usos*: práticas sociais reiteradas, consideradas fontes do Direito do Trabalho desde que não contrariem a boa-fé (Artº1 CT). Os usos são fontes juridicamente atendíveis, conforme o Artº3 CC, desde que previstos pela lei.
- *Jurisprudência Laboral*: decisões judiciais, especialmente dos tribunais superiores, que ajudam na interpretação e aplicação do Direito do Trabalho.
- *Doutrina*: produções científicas e opiniões de juristas especializados que, embora não sejam fonte direta, influenciam a interpretação das normas laborais.

II. Fontes Específicas do Direito do Trabalho

- As fontes específicas do Direito do Trabalho dividem-se em autónomas e heterónomas, com base na origem e no tipo de criação normativa. Um **IRCT** (Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho) é uma fonte específica de Direito do Trabalho que resulta de acordos celebrados entre sindicatos e empregadores ou, em certos casos, de decisões impostas pelo Estado. Incluem:

1. Fontes Específicas Autónomas (Negociais) – resultam da negociação/autonomia coletiva e incluem instrumentos regulados pelos próprios interessados nas relações de trabalho, ou seja, associações sindicais e empregadores, sem a intervenção direta do Estado. Incluem:

- *Convenções Coletivas*: prevista no Artº2/2 CT, é um acordo entre sindicatos e associações de empregadores ou empregadores individuais. Ela regula aspetos como salários, horários e condições de trabalho, com carácter normativo e aplicando-se a trabalhadores filiados nos sindicatos que a assinaram.

- o Modalidades Gerais (Artº2/3 CT)

- **Contrato Coletivo de Trabalho (CCT)**: Artº2/3/a) CT, é um acordo celebrado entre associações sindicais e associações de empregadores. Normalmente, aplica-se a todos os trabalhadores de um setor específico, independentemente da empresa onde trabalham. Este tipo de contrato estabelece normas para condições gerais de trabalho (salários, horários, férias), aplicando-se a todos os filiados nas associações subscritoras, mas pode ser alargado a outros trabalhadores por via de portaria de extensão.
- **Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)**: Artº2/3/b) CT, é celebrado entre associações sindicais e um conjunto de empregadores (não associados), abrangendo várias empresas. Este acordo permite que um

grupo de empregadores estabeleça condições coletivas de trabalho para as suas empresas sem precisar de se associar numa organização coletiva específica, aplicando-se aos trabalhadores dessas empresas.

- Acordo de Empresa (AE): Artº2/3/c), é um acordo celebrado entre uma associação sindical e um único empregador, ajustando-se às especificidades da empresa e estabelecendo condições de trabalho para os seus trabalhadores. Por ser um acordo feito diretamente para uma empresa, este tipo de instrumento permite uma maior adequação às necessidades particulares da organização e dos seus empregados.

o Modalidades Especiais:

- Acordos Coletivos de Carreira: aplicáveis a carreiras específicas na função pública, regulando aspetos como progressão e avaliações de desempenho.
 - Acordos Coletivos de Entidade Empregadora Pública: celebrados entre sindicatos e entidades públicas para definir condições específicas dos trabalhadores dessa entidade.
- *Acordo de Adesão:* (Artº504 CT): permite que uma entidade não participante numa convenção coletiva possa aderir aos seus termos, estendendo a aplicação das condições de trabalho.
 - *Decisão Arbitral em Arbitragem Voluntária:* litígios laborais resolvidos por decisão de árbitros, com efeitos equivalentes aos de uma convenção coletiva. Prevista no Artº505 CT.

2. Fontes Específicas Heterónomas (Não Negociais) – impostas externamente às partes das relações de trabalho, principalmente por via de decisões administrativas ou judiciais. Não dependem de negociação direta e incluem:

- *Portaria de Extensão* (Artº514 CT): permite a aplicação das convenções coletivas a trabalhadores e empregadores não associados às entidades subscritoras, abrangendo setores completos de atividade.
- *Portaria de Condições de Trabalho* (Artº517 CT): utilizada na ausência de convenções aplicáveis, estabelece condições mínimas de trabalho para setores específicos, com conteúdo regulamentado pela Administração.
- *Decisão Arbitral em Arbitragem Obrigatória ou Necessária* (Artsº508 e 510 CT): intervenção obrigatória ou necessária, geralmente determinada pelo governo, aplicada em setores essenciais ou quando as negociações falham repetidamente.