A IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

O que devem as empresas saber

MACEDO VITORINO & ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados, RL

Índice

01. Introdução

02. O que é a negociação coletiva

03. Dados estatísticos

04. Processo de negociação

05. Conteúdo típico das convenções coletivas

06. Âmbito de aplicação pessoal

07. Âmbito temporal

08. Resolução de conflitos coletivos

Introdução

O tema da negociação coletiva está de novo na ordem do dia. Mais do que um imperativo jurídico consagrado nas constituições da generalidade dos países ocidentais, a negociação coletiva, volta hoje a ser vista como um instrumento de *Soft Law* ao serviço das empresas e do crescimento económico.

Quer na Europa, quer nos Estados Unidos da América, a importância dada à negociação coletiva tem vindo a ser recuperada, depois de um certo esquecimento a que a mesma esteve sujeita no final do século XX.

A razão é simples de entender. A negociação coletiva, quando equilibrada e bem sucedida, garante a adaptabilidade da legislação laboral às especificidades do setor ou da empresa, a pacificação do setor produtivo, a valorização dos recursos humanos e a criação de um ambiente agregador que potencia a produtividade empresarial e a economia dos Estados.

Além do mais, permite resolver novas questões, associadas às novas tecnologias e ao tratamento de dados.

Tem sido esse, também, o discurso do Governo português. Na sequência da aprovação do Livro Verde Sobre o Mercado de Trabalho, aprovado pelo Ministério do Trabalho em dezembro de 2016, o Governo assinalou que um dos seus objetivos estratégicos para os próximos anos passa pelo reforço e promoção da negociação coletiva.

Depois de uma década em que o número de convenções coletivas de trabalho e o número de trabalhadores abrangidos desceu drasticamente, o Governo, bem como os parceiros sociais, pretendem revitalizar a negociação coletiva, admitindo para o efeito promover alterações legislativas com esse objetivo.

O mesmo tem vindo a suceder, aliás, num conjunto alargado de países – França, Itália, Espanha e, mais recentemente, Brasil – que introduziu ou estão a introduzir reformas na legislação laboral.

Por essa razão, as empresas devem estar preparadas para esse novo desafio. O presente Estudo apresenta as linhas gerais sobre a matéria.

O que é a negociação coletiva

A negociação coletiva é um processo negocial que se desenvolve entre as associações representativas dos empregadores (ou o próprio empregador) e as associações sindicais dos trabalhadores com a finalidade de estabelecer ou alterar as normas reguladoras das condições de trabalho.

O resultado positivo da negociação coletiva é a convenção coletiva de trabalho ("CCT"), que pode revestir uma de três formas:

- O contrato coletivo de trabalho ("CC");
- O acordo coletivo de trabalho ("ACT"); e
- O acordo de empresa ("AE").

As partes podem celebrar a CCT que melhor se ajuste no âmbito da negociação pretendida, não existindo nenhum obstáculo na escolha de uma das modalidades referidas, podendo inclusive, coexistir várias CCT dentro da mesma empresa.

Contrato Coletivo de Trabalho

São convenções celebradas entre associações de empregadores e sindicatos de trabalhadores, com uma base de incidência muito vasta ou mesmo nacional, sendo normalmente definida por setor de atividade, por profissão, ou por um critério geográfico.

Acordo Coletivo

Os ACT distinguem-se dos CC por não abrangerem um universo tão grande de empregadores e trabalhadores, correspondendo a convenções celebradas entre uma pluralidade de empregadores e associações sindicais para um conjunto de empresas.

Acordo de Empresa

São convenções celebradas entre um empregador e associações sindicais para estabelecer as condições de trabalho para uma só empresa.

Dados estatísticos

O número de CTT em vigor tem manifestado uma contínua redução – de 450 em 2005 para 668 em 2015

De acordo com a informação prestada pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho ("DGERT"), nos últimos anos houve uma acentuada quebra das CCT publicadas – de 252 convenções em 2005 passou-se para 138 em 2015.

No entanto, apesar da forte diminuição das CTT publicadas, de acordo com os dados do Gabinete de Estratégia e Estudos, o número de CTT tem vindo sucessivamente a aumentar – de 450 em 2005 para 668 em 2015. Estes dados indicam que uma percentagem significativa das CCT não é atualizada periodicamente.

Outro aspeto importante é o aumento da negociação ao nível da empresa. Desde 2011, que a preponderância das CC é interrompida pelo aumento dos AE, que passaram a constituir uma maior percentagem da CCT publicadas. Por exemplo, em 2015 foram publicadas 65 CC, 20 AC, e 53 AE.

Total de CCT referenciados no Relatório Único (2005-2014)

	2005	2007	2009	2011	2013	2014
CC	255	323	318	247	418	411
ACT	46	64	55	45	56	51
AE	149	183	189	155	197	206
Total	450	570	562	447	671	668

Fonte: Gabinete de Estratégia e Estudos/Ministério da Economia

Processo de negociação

Como se inicia o processo negocial?

O processo de negociação de uma CCT inicia-se com a apresentação à outra parte de proposta da sua celebração, ou de revisão, devendo igualmente ser enviada à DGERT.

A proposta deve revestir forma escrita, estar devidamente fundamentada, e conter:

- Identificação dos proponentes;
- Indicação da CCT, e respetiva data de publicação (caso se pretenda rever).

Resposta

Recebida a proposta, a contraparte deve responder de forma escrita e fundamentada, devendo aceitar, recusar, ou contrapor em relação a cada cláusula da proposta.

Salvo convenção em contrário, a resposta deve ser comunicada no prazo de 30 dias à receção da proposta. Se não houver resposta, o proponente pode requerer a conciliação.

A contraproposta deve igualmente ser enviada à DGERT.

Negociação

Após apresentação da proposta e contraproposta inicia-se a negociação direta entre as partes com o objetivo de aproximar as posições inicialmente expressas.

As partes podem definir as regras da negociação através da celebração de um protocolo escrito. Todo o processo de negociação deve ser orientado pelo princípio da boa fé negocial, devendo as partes nomeadamente:

- Responder com maior brevidade possível a propostas e contrapropostas;
- Fazer as necessárias consultas aos trabalhadores e aos empregadores interessados; e
- Facultar à outra parte informações que esta solicitar.

Na negociação deve ser atribuída prioridade às matérias de retribuição, duração e organização do tempo de trabalho, segurança, e saúde no trabalho. Contudo, não existe qualquer consequência pelo facto de as partes optarem por matérias diferentes, nem a falta de acordo de inicial pode legitimar a rutura do processo negocial.

Conteúdo típico das convenções coletivas

A CCT deve indicar

- Designação das entidades celebrantes;
- Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes;
- Âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico de aplicação;
- Data de celebração;
- Convenção revista e respetiva data de publicação, se for o caso;
- Valores expressos de retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais;
- Estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção; e
- CCT e respetiva data de publicação caso se pretenda alterar os critérios de preferência, quando haja concorrência entre CCT.

A CCT deve regular

- As relações entre as partes, em particular quanto ao seu cumprimento e aos meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão;
- Ações de formação profissional;
- Condições de prestação de trabalho relativas à segurança e à saúde;
- Medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;
- Direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e dos empregadores;
- Processos de resolução de litígios emergentes de contratos de trabalho, instituindo mecanismos de conciliação, mediação e de arbitragem;
- Definição de serviços mínimos em caso de greve;
- Regime de sobrevigência, a aplicar até à entrada em vigor de nova CCT.

Âmbito de aplicação pessoal

A quem se aplicam as CCT?

As CCT aplicam-se às empresas (caso não celebre a convenção diretamente), e aos trabalhadores filiados nas associações outorgantes. É o chamado princípio da filiação.

Se numa empresa forem aplicáveis várias CCT, o trabalhador que não seja filiado em associação outorgante pode unilateralmente escolher e aderir a uma das convenções que seja aplicada na empresa para a qual trabalha.

Aplicação da CCT a trabalhador não filiado

Se o trabalhador não for filiado no sindicato signatário da CCT em vigor na empresa para o qual trabalha, a CCT apenas lhe pode ser aplicável se este a ela aderir a título individual, se for aprovada uma Portaria de Extensão ou se o normativo da convenção coletiva lhe passar a ser aplicável na sequência de um ato de gestão empresarial.

O emprego de práticas uniformes de condições de trabalho aplicáveis à generalidade dos trabalhadores podem ser benéficas para a normalização das relações laborais no âmbito das empresas.

Aplicação no tempo

A CCT aplica-se às empresas e aos trabalhadores filiados nas associações celebrantes:

- No início do processo negocial;
- Que se filiem durante a vigência da CCT.

E se as empresas, ou trabalhadores se desfiliarem das associações celebrantes da CCT?

Se durante a constância da CCT as empresas, ou os trabalhadores, desfiliarem-se das respetivas associações celebrantes da CCT, esta continuará a aplicar-se-lhes até ao fim da sua vigência.

Se a CCT não tiver prazo de duração, as empresas e os trabalhadores que se desfiliem serão ainda abrangidos pela respetiva convenção durante o prazo de um ano.

Em ambas as situações, o prazo de aplicação das CCT cessa com a entrada em vigor de convenção que reveja o instrumento inicialmente vigente.

Âmbito temporal

Vigência

A duração das CCT é determinada pelo prazo ou prazos que dela constarem, renovando-se nos termos nela previstos. Se nada disser, a CCT vigora pelo prazo de um ano, renovando-se sucessivamente por períodos iguais.

Os outorgantes podem ainda acordar períodos de vigência distintos para as diferentes matérias constantes do clausulado da CCT.

Suspensão

A CCT pode ser totalmente, ou parcialmente suspensa em situações de crise empresarial, motivos de mercado, estruturais, ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que afetem gravemente a atividade normal da empresa. No entanto, é necessário que:

- Medida seja indispensável para viabilidade da empresa e manutenção dos postos de trabalho; e
- Haja acordo escrito fundamentando entre os outorgantes quanto à suspensão.

Cessação

A CCT pode cessar:

- Mediante revogação por acordo das partes;
- Por caducidade;
- Denúncia por uma das partes (forma escrita e acompanhada de proposta negocial).

Se a CCT cessar por caducidade, mantêm-se os efeitos que tiverem sido acordados pelas partes até à entrada de outra CCT ou decisão arbitral. Caso não exista acordo, continuam em vigor as normas respeitantes a:

- Retribuição do trabalhador;
- Categoria e respetiva definição;
- Duração do tempo de trabalho; e
- Regimes de proteção social.

Resolução de conflitos coletivos

Se as partes não chegarem a acordo na negociação da CCT podem recorrer a procedimentos de resolução de conflitos coletivos de trabalho: a conciliação, a mediação e a arbitragem.

Conciliação

É um processo de "negociação assistida", normalmente efetuada por um conciliador da DGERT que mediante recomendações, sugestões ou orientações auxilia as partes a encontrarem um acordo com vista à solução do litígio. A conciliação pode ser iniciada:

- Por acordo das partes;
- Por uma das partes, em caso de falta de resposta ou contraproposta, ou mediante aviso prévio de 8 dias à outra parte, de forma escrita.

O resultado da conciliação, mesmo que haja acordo, não vincula as partes à celebração da CCT, necessitando ainda de ser transposto para o texto formal da CCT, não tendo por si só expressão autónoma.

Mediação

As partes confiam a um mediador a procura de uma solução para o conflito. No prazo de 30 dias a contar da sua nomeação, o mediador deve apresentar proposta de resolução, que deverá ser aceite ou rejeitada pelas partes. A mediação pode ser requerida:

- Em qualquer altura, por acordo das partes;
- Por iniciativa de uma das partes, um mês após o início da conciliação, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Assim como na conciliação, a proposta do mediador, mesmo que aceite, não vincula as partes à celebração da CCT.

Arbitragem

É um processo em que as partes entregam a uma entidade independente a solução do conflito coletivo de trabalho, aceitando antecipadamente os resultados da decisão, e produzindo esta os efeitos da CCT. A arbitragem pode ser: (i) voluntária, (ii) obrigatória, ou (iii) necessária.

QUEM SOMOS

Quem somos

No mercado global e competitivo dos dias de hoje, a Macedo Vitorino & Associados presta assessoria jurídica a clientes nacionais e estrangeiros em todas as matérias relacionadas com o Direito do Trabalho.

Desde a sua constituição, a Macedo Vitorino & Associados estabeleceu relações estreitas de correspondência e de parceria com algumas das mais prestigiadas sociedades de advogados internacionais da Europa e dos Estados Unidos, o que nos permite prestar aconselhamento em operações internacionais de forma eficaz.

Somos citados em doze das quinze áreas de trabalho analisadas pelo diretório internacional, The European Legal 500, nomeadamente em "Banking and Finance", "Capital Markets", "Public Law", "Corporate", "Tax", "Telecoms" e "Litigation".

A atuação da Macedo Vitorino & Associados é ainda destacada pela IFLR 1000 em "Project Finance", "Corporate Finance" e "Mergers and Acquisitions" e pela Chambers and Partners em "Banking & Finance", "Corporate and M&A", "Tax" e "TMT".

O grupo de Direito do Trabalho da Macedo Vitorino & Associados presta assistência a clientes nacionais e internacionais em todas as questões relacionadas com emprego e segurança social, incluindo:

- Contratação individual e coletiva;
- Processos de reestruturação e de redução de pessoal;
- Segurança social e acidentes de trabalho;
- Contratação de trabalhadores estrangeiros;
- Contencioso laboral:
- Auditorias laborais internas ou em processos de fusão ou aquisição.
- Negociação de Convenções Coletivas de Trabalho (tendo assessorado a sua celebração em diversos setores, nomeadamente nos setores portuário, aeroportuário, transportes e saúde).

Se quiser saber mais sobre a Macedo Vitorino & Associados por favor visite o nosso website www.macedovitorino.com ou contacte-nos para mva@macedovitorino.com.

Guilherme Machado Dray
gdray@macedovitorino.com

Rua do Alecrim 26E | 1200-018 Lisboa | Portugal
Tel.: (351)21 324 19 00 | Fax: (351)21 324 19 29
www.macedovitorino.com