



«A IMPORTÂNCIA DE NEGOCIAR UMA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO»

Joana Fuzeta da Ponte

A negociação coletiva é um processo negocial que se desenvolve entre as instituições patronais (empresários e as suas associações) e as associações representativas de trabalhadores, com o objetivo principal de fixar as principais condições de trabalho. Constitui uma das formas mais viáveis para resolver o conflito laboral. Contudo, não é fácil para empregadores e trabalhadores negociarem as condições de trabalho, consubstanciando-se num longo processo.

O produto por excelência da negociação coletiva é a Convenção Coletiva de Trabalho, que pode revestir uma de três formas: Contrato Coletivo de Trabalho, Acordo Coletivo e Acordo de Empresa.

A autonomia coletiva e o direito à contratação coletiva, estão consagrados, entre os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, no artigo 56.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa, razão pela qual o Estado deve promover o seu exercício. Por outro lado, estabelece o artigo 485.º do Código do Trabalho que o Estado deve promover a contratação coletiva para permitir que as convenções coletivas de trabalho sejam aplicadas ao maior número possível de trabalhadores e empregadores.

Ao possibilitar um diálogo entre as partes envolvidas na relação laboral a negociação coletiva surge como um instrumento precioso de pacificação social. Isto significa que a negociação coletiva cumpre um importante papel de concertação social, sendo um meio para a prevenção e resolução de conflitos laborais através da harmonização entre os direitos do trabalhador e do empregador.

Os trabalhadores alcançam, através das suas organizações representativas, uma posição de maior força para negociar as condições de trabalho. A negociação passa a ser equilibrada: entre o empregador, por um lado, que pode ser representado por uma estrutura coletiva; e as estruturas de representação coletivas do trabalhador, por outro. Ao reconhecer o trabalhador como participante do processo empresarial, a lei contribui para a sua motivação, produtividade e definição de melhores condições de trabalho.

A negociação coletiva permite a adaptação permanente das normas laborais às mutações, a flexibilização das condições de trabalho, bem como a regulação de uma diversidade de questões laborais que podem não estar previstas na lei laboral.

Na maioria das convenções celebradas as principais áreas de intervenção são os horários de trabalho, o pagamento das horas extraordinárias ou a extensão dos benefícios sociais dos trabalhadores, através da atribuição do complemento do subsídio de doença e de seguros de saúde. Algumas convenções admitem, por exemplo, uma duração máxima de trabalho semanal inferior às 40 horas legalmente previstas. A maioria estabelece ainda um período de férias superior aos 22 dias úteis.

A negociação coletiva possibilita a construção de normas ajustadas à particularidade de cada profissão e setor de atividade. Além do mais, permite resolver novas questões, associadas ao desenvolvimento tecnológico e ao tratamento de dados.

Por essa razão, tem também uma função económica, uma vez que permite uma maior adaptação das normas laborais à organização empresarial, ao trabalhador e à sua situação económica, o que confere maior dinamismo económico à realidade social e garante mais competitividade às empresas.



Em suma: 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 e o aumento da produtividade empresarial.

Joana Fuzeta da Ponte

Advogada-estagiária na Macedo Vitorino & Associados

Lisboa, 9 de janeiro de 2019

Macedo Vitorino & Associados