



JOANA FUZETA DA PONTE

IMPACTOS DA NOVA LEGISLAÇÃO LABORAL NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A par do combate à precariedade laboral, a recente reforma do Código do Trabalho teve por objetivo conferir maior dinamismo à negociação coletiva. Isto porque, é reconhecido o papel cada vez mais importante-desempenhado pela negociação coletiva na criação de paz social nas relações laborais, na promoção dos direitos dos trabalhadores e na adaptação das empresas à competitividade.

Paralelamente, para além de atribuir maior dinamismo à negociação coletiva, as recentes alterações pretendem também reforçar as estruturas de representação coletiva de trabalho e promover a dimensão coletiva da regulação laboral.

No âmbito desta temática, o pagamento do trabalho suplementar passa a estar incluído na lista de matérias abrangidas pelo “princípio do tratamento mais favorável”¹.

Os IRCT, com esta alteração, passam a só poder regular sobre esta matéria em sentido mais favorável ao trabalhador, ou seja, desde que disponham que o trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com um acréscimo superior aos que estão previstos na lei - 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil, e 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado.

As recentes alterações permitem, por outro lado, em caso de caducidade de convenção coletiva, e na ausência de nova convenção ou decisão arbitral, e em caso de ausência de acordo das partes quanto aos efeitos da convenção que permanecem em vigor, que transitem para o contrato individual de trabalho os efeitos já produzidos pela convenção extinta em matéria de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho.

A lei prevê também a obrigatoriedade de fundamentação da denúncia de convenção coletiva. A parte responsável pela denúncia passa assim a ter de apresentar à outra parte não só uma proposta negocial global, mas também uma fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

A legislação nacional altera também o regime da adesão individual a convenções coletivas, restringindo-o. Sendo aplicadas, numa empresa, uma ou mais convenções coletivas, o trabalhador não filiado em associação sindical passa a só poder escolher individualmente qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável num prazo (antes inexistente) de três meses a contar da entrada em vigor do instrumento escolhido ou do início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior.

¹ Este princípio, basilar em Direito do Trabalho, refere-se à norma que estabelece quais as matérias da legislação que só podem ser alteradas através de IRCT, caso este fixe critérios mais favoráveis para o trabalhador do que aqueles que decorrem do Código do Trabalho.



Para além disso, é estabelecido o prazo máximo de 15 meses para o IRCT escolhido pelo trabalhador lhe ser aplicável, sendo certo que o direito de escolha apenas pode ser exercido enquanto o trabalhador estiver ao serviço do mesmo empregador, ou seja, com contrato de trabalho em vigor, ou de outro a que sejam aplicáveis as mesmas convenções coletivas ou decisões arbitrais.

A par das alterações funcionais e de organização, o novo regime prevê os efeitos da extinção da associação sindical ou de empregadores na vigência dos IRCT que tenham celebrado. Caducam, mas subsistem os efeitos que se manteriam em caso de denúncia. Contudo, não haverá caducidade se for demonstrado que a extinção da associação sindical ou de empregadores ocorreu de modo voluntário para obter a cessação de vigência das convenções coletivas outorgadas.

Em suma: sendo reconhecida a importância da negociação coletiva que, quando equilibrada e bem-sucedida, garante a adaptabilidade da legislação laboral às especificidades das empresas e dos trabalhadores, o legislador procurou dinamizar a sua utilização, criando novas regras nesse sentido.

Joana Fuzeta da Ponte, Advogada na Macedo Vitorino & Associados

4 de janeiro de 2020

O presente artigo reflete apenas a opinião pessoal do seu autor, não vinculando a Macedo Vitorino & Associados. As opiniões expressas neste artigo que versem sobre assuntos jurídicos são de carácter genérico, pelo que não deverão ser consideradas como aconselhamento profissional. Caso necessite de aconselhamento jurídico sobre estas matérias deverá contactar um advogado. Caso seja cliente da Macedo Vitorino & Associados, pode contactar-nos através de email dirigido a mva@macedovitorino.com.