

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Alice Catarina Domingos Gonçalves de Almeida

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador(a):

Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar Convidada,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2021

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Alice Catarina Domingos Gonçalves de Almeida

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador(a):

Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar Convidada,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2021

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

*“Coisas que nos parecem impossíveis,
só podem ser conseguidas com uma teimosia pacífica!”*

- Mahatma Gandhi

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

AGRADECIMENTO

Em primeiro lugar, à Senhora Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, por ter aceitado orientar esta dissertação, e por todo o apoio e incentivo prestado, no decorrer deste processo.

Ao SINDETELCO, que enquanto entidade patronal, sempre se disponibilizou a auxiliar em tudo o que fosse necessário.

Ao ISCTE-IUL, em concreto, a todos os docentes do Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho.

À Universidade Lusíada de Lisboa, na pessoa do Vice-Chancellor Professor Doutor Ricardo Leite Pinto, por todo o suporte fornecido para a elaboração deste trabalho.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

RESUMO

O estudo que aqui se apresenta, tem como objeto, abordar a matéria relativa á Negociação Coletiva de Trabalho, e analisar a importância que a mesma tem perante a um Conflito Coletivo de Trabalho, sendo que constitui um importante método utilizado para a resolução pacífica de Conflitos Coletivos de Trabalho.

Quando olhada á luz do Direito Coletivo do Trabalho Português, entende-se a grande importância que esta matéria tem no nosso ordenamento jurídico. Assim, esta dissertação visa elucidar acerca da definição deste conceito, verificando tudo aquilo que o rodeia, desde o que leva á necessidade da sua utilização, até as consequências e efeitos que a mesma poderá vir a produzir.

Iremos também analisar outros meios de resolução de conflito, passando pela matéria relativa aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Será também possível através desta dissertação perceber-se um pouco daquelas que são as relações existentes entre os empregadores e os trabalhadores, dando ênfase obviamente à vontade de ambas as partes, de forma a ser possível, atingir um consenso, aquando de situações de desacordo, de modo a minimizar a existência tanto de conflitos presentes como futuros.

Em suma, tal como o título indica (Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos), o foco desta dissertação é demonstrar a importância da Negociação Coletiva nas relações entre empregador e trabalhador, sendo esta a ferramenta primordial dos mesmos a quando da resolução dos conflitos coletivos de trabalho.

Palavras-chave: Negociação Coletiva; Conflito Coletivo de Trabalho; Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

ABSTRACT

The study presented here aims to address the matter relating to Collective Bargaining of Labor, and to analyze the importance it has in a Collective Labor Conflict, which is an important method used for the peaceful resolution of Conflicts Labor Collectives.

When viewed in the light of the Portuguese Collective Labor Law, one understands the great importance that this matter has in our legal system. Thus, this dissertation aims to elucidate the definition of this concept, verifying everything that surrounds it, from what leads to the need for its use, to the consequences and effects that it may produce.

We will also analyze other means of conflict resolution, going through the matter relating to collective labor regulation instruments.

It will also be possible, through this dissertation, to understand a little of the existing relations between employers and workers, obviously emphasizing the will of both parties, in order to reach a consensus, in situations of disagreement, in order to minimize the existence of both present and future conflicts.

In short, as the title indicates (Collective Bargaining: A Form of Conflict Resolution), the focus of this dissertation is to demonstrate the importance of Collective Bargaining in the relations between employer and worker, which is their primary tool when resolving conflicts. collective labor conflicts.

Keywords: Collective Bargaining; Collective Work Conflict; Collective Labor Regulation Instruments.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

ÍNDICE

Agradecimento	iii
Resumo	v
Abstract	vii
Glossário de Siglas	xi
Introdução	1
Capítulo I - Conflito Coletivo de Trabalho	3
1. Evolução e Enquadramento	3
2. Tipos de Conflitos	5
3. Meios de Pressão.....	6
A. Greve	7
a) Evolução e a Conjuntura Laboral.....	7
b) Noção	9
c) Legitimidade (Declaração e Adesão)	11
d) Aviso Prévio.....	13
e) Efeitos produzidos pelo exercício da greve.....	14
f) Deveres durante a pendencia da greve	15
g) Termo	17
B. Boicote.....	17
C. Lock-out.....	18
Capítulo II – Meios de resolução de conflitos coletivos de Trabalho	21
1. Enquadramento	21
2. Negociação Coletiva	22
a) Enquadramento histórico.....	22
b) Noção.....	24
c) Princípio da Autonomia Coletiva	26
d) Dever de Negociar e o princípio da boa-fé.....	29
e) Processo Negocial.....	30
3. Conciliação	33
4. Mediação.....	34
5. Arbitragem	35

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

6. Resolução Governamental	39
7. Decisão Judicial	40
8. Concertação Social.....	40
Capítulo III - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho Negociais.....	43
1. IRCT- Contextualização	43
2. Convenções Coletivas de Trabalho.....	44
A. Enquadramento Histórico	44
B. Natureza.....	45
C. Legitimidade.....	48
D. Modalidades.....	48
E. Conteúdo (Artigo 492º do Código do Trabalho)	50
F. Comissão Paritária.....	54
G. Efeitos nos Contratos de Trabalho.....	55
H. Vigência e Caducidade	59
3. Acordos de Adesão	60
4. Decisão Arbitral	62
Capítulo IV – Caso Grupo CTT.....	65
1 - Síntese CTT	65
2 – Caracterização Geral da Contratação Coletiva no Grupo CTT	66
3 - Acordo de Empresa CTT - Evolução.....	67
4 – Acordo de Empresa CTT Expresso.....	75
5 – Considerações Finais.....	77
Conclusão	79
Bibliografia	83

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

ACT- Autoridade para as Condições do Trabalho

BTE- Boletim do Trabalho e do Emprego

CC- Código Civil

CCDSFT- Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores

CCT- Convenção Coletiva de Trabalho

CDFUE- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CES- Conselho Económico e Social

CPT- Código de Processo do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CSE- Carta Social Europeia

DIAP- Departamento de Investigação e Ação Penal

DL- Decreto-Lei

IRCT- Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LGTFP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Ss – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

OIT- Organização Internacional do Trabalho

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

PRT- Portaria de regulamentação do Trabalho

INTRODUÇÃO

As relações coletivas de trabalho constituem um pilar, no que diz respeito ao Direito do Trabalho, e são elas que permitem a existência de condições para a celebração de Convenções Coletivas de Trabalho, sendo, desta feita, uma condição essencial para a minimização dos conflitos existentes nas relações laborais.

Ao olharmos para o modelo atual da sociedade em Portugal, é de senso comum entender-se que existe uma tremenda diversidade de opiniões, e de interesses, algo que leva à existência de conflitos entre os diversos sujeitos. No mundo do trabalho isso não é diferente, sendo inevitável que esses mesmos conflitos surjam ao nível laboral. Como tal, a coletividade veio demonstrar ser um fator de extrema importância quando se fala em evolução dentro deste mundo.

Com o passar dos tempos, os trabalhadores começaram a entender que, ao serem capazes de se unir e criar um movimento coletivo, conseguiriam ter um poder e uma força superior capaz de enfrentar e lutar contra as adversidades relativas às condições de trabalho. Essa união permitiu aos trabalhadores serem capazes de satisfazer interesses que individualmente seriam muito mais complicados ou até mesmo impossíveis de satisfazer. E tudo isto faz com que haja uma constante evolução do direito laboral, não só em Portugal como em todo o mundo.

Neste sentido, o trabalho que aqui me proponho a desenvolver visa no seu Capítulo I ajudar a compreender o que são os Conflitos Coletivos de Trabalho e saber como agir em consonância com os mesmos para que se possa obter resultados mais favoráveis com estas situações.

Por sua vez no Capítulo II, irei dar lugar àqueles que são os meios de resolução de conflitos coletivos enfatizando a figura da Negociação Coletiva, como sendo o meio primordial a ser utilizado.

Já no Capítulo III darei lugar à matéria dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva do Trabalho, mais concretamente, os IRCT negociais, pois são estes em muitos casos a solução que se visa obter após a existência de um Conflito Coletivo de Trabalho.

A Negociação Coletiva é sem dúvida um direito fundamental ao nível do Direito do Trabalho, e podemos entendê-lo através da nossa legislação. É também um meio facilitador no que concerne às relações laborais, e é uma forma de concretização de um trabalho íntegro, ou como nos diz a OIT, “o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva é um princípio e um direito fundamental no trabalho.”¹

Este direito fundamental do trabalho já tem uma história bastante longa, é um método utilizado para a resolução de conflitos entre a entidade empregadora e os trabalhadores, que mais recentemente tem

¹ Organização Internacional do Trabalho. “Negociação Coletiva Guia de Políticas”. 2015. Página V

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

suscitado algumas preocupações a diversos níveis, como é o caso da desigualdade e da instabilidade laboral.

A realidade é que os conflitos existem em todo o lado, seja dentro de uma sociedade, ou dentro da própria família, e as organizações não são exceção, sendo perfeitamente normal surgirem interesses e ideias completamente antagônicas, o que leva à necessidade de se recorrer à Negociação Coletiva, com vista na minimização dos problemas que daí advêm ou que possam advir.

Por norma, e olhando para os recentes Conflitos Coletivos de Trabalho que surgiram na nossa sociedade, é possível dizer-se que no que diz respeito às divergências entre empresas e trabalhadores, os conflitos são desencadeados maioritariamente por uma insatisfação no que respeita a mudança na empresa, direitos tanto da empresa como dos trabalhadores, exigências de nível salarial/financeiro dos trabalhadores, ou então questões relativas à produtividade dos trabalhadores. E como veremos, estes acabam por ser os principais motivos que levam ao desencadear de um Conflito Coletivo de Trabalho.

Dentro da matéria dos Conflitos Coletivos de Trabalho, importará também salientar alguns meios de pressão utilizados, tal como farei com a greve, com o boicote e ainda com o lock-out. Perante tal, acaba por ser essencial a utilização de um método que seja capaz de suprir de forma pacífica estas possíveis indiferenças que surjam no seio da empresa.

Pretendo com isto demonstrar que a Negociação Coletiva é a melhor forma de resolução de Conflitos Coletivos de Trabalho, sendo a mais pacífica, na medida em que ambas as partes se ouvem mutuamente e tentam através de um trabalho conjunto, sem intervenção de terceiros, chegar a um consenso que seja benéfico para ambos os intervenientes. A Negociação Coletiva é o único meio de resolução de Conflitos Coletivos de Trabalho, em que não há a necessidade de um envolvimento de terceiros tal como acontece nas situações de Mediação, Arbitragem, e Conciliação como será possível verificar mais à frente no desenrolar do Capítulo II.

Este trabalho tem em vista, acima de tudo, esclarecer o porquê do surgimento da Negociação Coletiva, o que é que a mesma representa, para que serve e quais as suas consequências, pelo que, há a necessidade de entender o porquê de se recorrer a este método e ainda abordar as soluções que dela possam advir.

Por fim irei ainda num último capítulo dar o exemplo de um caso real em que a Negociação Coletiva se mostrou ser extremamente vantajosa, e um método de autonomia coletiva de grande sucesso.

Capítulo I - Conflito Coletivo de Trabalho

1. Evolução e Enquadramento

O Conflito Coletivo de Trabalho é um dos temas mais importantes e complexos no que diz respeito ao Direito Coletivo do Trabalho. Tem por base aquele que é o confronto de interesses entre duas partes, mais concretamente, os empregadores e os trabalhadores.

Em primeiro lugar, é importante, termos presente o facto de que o Conflito Coletivo de Trabalho, é considerado, por alguns regimes autoritários, como sendo ilegal. Essa ilegalidade já foi uma realidade em Portugal, mais concretamente durante o Estado Novo.

Em meados do ano de 1933 tanto a Constituição em vigor como o Estatuto do Trabalho Nacional proibiam a greve e o lock-out, ficando estabelecido no Decreto-Lei 23870, de 18 de maio de 1934, as penas a que os praticantes destes *delitos* ficariam sujeitos. Podendo ler-se no preâmbulo do mesmo que, “regulamentam-se neste decreto os delitos de lock-out e greve nas várias modalidades que podem revestir e estabelece-se a tutela penal da disciplina jurídica das relações coletivas do trabalho.”² Este DL n° 23870, de 18 de Maio de 1934 só em 1974 foi revogado pelo DL n° 392/74, de 27 de Agosto de 1974, que veio regular o direito à greve e ao lock-out, assumindo que “a ruptura da ordem política vigente até ao dia 25 de Abril implica a revogação do regime de proibição da greve e do lock-out, em consonância, aliás, com o reconhecimento das associações sindicais e patronais e dos princípios que encontram expressão adequada no Programa do Movimento das Forças Armadas, parte integrante da nova ordem constitucional.”³

Nos dias de hoje, os regimes considerados não autoritários entendem que o Conflito Coletivo de Trabalho não só, não põe em causa o poder e autoridade do Estado, como também apresenta aspetos extremamente vantajosos, pressupondo que está delimitado pela lei e que é feito segundo os princípios que o devem reger, como por exemplo o princípio da boa-fé.

Em Portugal, atualmente enquanto Estado Democrático, a matéria do Conflito Coletivo de Trabalho é aceite e regulada, mas não deixam de ser consideradas ilegais algumas formas de Conflito Coletivo, como por exemplo, o bloqueio de portas, a sabotagem da produção, entre outros...

Por norma os Conflitos Coletivos de Trabalho têm origem em exigências feitas pelos trabalhadores, representados pelos seus sindicatos ou pela comissão de trabalhadores, que, por sua vez, não são aceites pela entidade empregadora. Ou como diz o professor Lobo Xavier, este conceito acontece quando, “a reivindicação dos trabalhadores exprime um desacordo e, portanto, um conflito potencial, que se torna

² DL n° 23870 de 18 de Maio de 1934. Retirado de: <https://dre.pt/application/file/463900>

³ DL n° 392/74 de 27 de Agosto de 1974. Retirado de: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/288025/details/maximized?filterEnd=1974-12-31&filterStart=1974-01-01&q=1974&print_preview=print-preview&fq=1974&perPage=100

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

real pela resistência das entidades empregadoras em lhe dar satisfação.”⁴ No fundo o Conflito Coletivo de Trabalho consiste numa manifestação de vontades, através de comportamentos coletivos, daqueles que são os interesses ora da entidade empregadora, ora de uma categoria organizada de trabalhadores.

O conflito não é por si só provocado devido à insatisfação dos trabalhadores acerca de algo, mas sim devido à exteriorização dessa insatisfação, sem exteriorização, não há motivos suficientes para que se pondere a existência de um conflito, e muito menos que se venha a dar lugar a uma Negociação Coletiva. Essa exteriorização pode dar-se através de diversas formas, tal como acontece através das declarações negociais, que são também uma forma de dar início ao processo para celebração de uma Convenção Coletiva de Trabalho, que é uma das formas de superação do conflito.

Ao falar-se em conflitos, a tendência base é pensar-se em algo negativo, mas neste caso não é bem assim, os Conflitos Coletivos de Trabalho têm apresentado ao longo dos tempos aspetos bastante vantajosos no que respeita à relação entre os empregadores e os trabalhadores. Têm sido grandes motores no desenvolvimento das relações laborais, e é graças a estes conflitos que atualmente existem associações representantes tanto de trabalhadores como de empregadores.

Foi através dos Conflitos Coletivos de Trabalho que temos visto, ao longo dos tempos, uma melhoria nas condições de trabalho, já que foi a partir deles que surgiram alterações legislativas que permitiram proporcionar aos trabalhadores melhores condições. Houve também, segundo Pedro Romano Martinez, “um incentivo ao desenvolvimento económico, na medida em que as reivindicações, ao serem satisfeitas, contribuem para que os empregadores usem de uma maior imaginação tendo em vista o desenvolvimento económico das empresas, de forma a torna-las mais competitivas.”⁵, pois uma empresa para poder satisfazer aquelas que são as exigências financeiras dos trabalhadores, terá de arranjar novas formas de conseguir um maior lucro, com vista a corresponder aquelas exigências que forem feitas, e com isso, dar-se-á lugar a um aumento da competitividade naquele sector que se viu obrigado a evoluir.

Independentemente de tudo, é certo que os conflitos individuais continuam a existir, mas o Conflito Coletivo de Trabalho supera-os devido ao seu peso e amplitude manifestamente superior, já que o conflito individual tem menores possibilidades de culminar de forma positiva para o trabalhador. O peso do Conflito Coletivo de Trabalho é de tal maneira superior, que em certos casos pode até mesmo chegar a ter influência em aspetos económicos, políticos e sociais.

Após o Conflito Coletivo de Trabalho, há que dar lugar, à sua resolução, e se o método utilizado para tal, for a Negociação Coletiva, e se tudo seguir o seu normal funcionamento, em princípio, resultará na celebração de uma Convenção Coletiva de Trabalho. Ou seja, são sobretudo os Conflitos Coletivos de Trabalho que levam à criação de Convenções Coletivas, mediante um processo negocial.

⁴ Lobo Xavier, Bernardo da Gama; Martins, P. Furtado; Nunes de Carvalho, A.; Vasconcelos, Joana; Guerra de Almeida, Tatiana. Manual de Direito do Trabalho. 3ª Edição. 2018. Rei dos Livros. Página 141.

⁵ Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 8ª Edição. 2017. Almedina. Página 1208.

2. Tipos de Conflitos

Quando se fala em Conflitos Coletivos de Trabalho, a tendência é dizer que se trata de problemas laborais, mas nem sempre é assim.

Podemos de facto dividir os Conflitos Coletivos de Trabalho em dois tipos, que são eles, os *conflitos económicos* e os *conflitos jurídicos*, esta é uma divisão que também é adotada pela OIT, e outros ordenamentos jurídicos além do português.

Quando falamos em *conflitos económicos ou de interesses*, estamos perante um tipo de conflito segundo o qual os trabalhadores exigem melhores condições de trabalho, por seu turno, quando falamos em *conflitos jurídicos ou de direito*, estamos perante um conflito que tem por base a interpretação e aplicação de uma norma jurídica.

Os *conflitos jurídicos ou de direito* dizem então respeito á interpretação e á aplicação das normas que já se encontram em vigor, e mais concretamente das normas jurídicas que emanam das Convenções Coletivas de Trabalho. Estes conflitos têm por objeto estabelecer um determinado sentido operativo, no que respeita à norma questionada, com vista a obter algo vantajoso quando comparado ao que no momento existe. Já os *conflitos económicos* consistem na criação de uma nova norma, seja através da modificação de algo já existente ou através da criação de um preceito completamente novo.

Os *conflitos jurídicos*, ao contrário dos *conflitos económicos*, têm um processo de resolução que pode ser comparado aos processos sustentados pelos tribunais em litígio cujo caracter é individual, isto é, vai entre as opções existentes, decidir-se qual é a interpretação mais correta, sendo que os mesmos podem ter uma resolução jurisdicional caso não se consiga obter uma resolução de forma pacífica (artigos 4º, 5º, 183º e ss do CPT).

Há a acrescentar que os *conflitos jurídicos*, podem submeter-se aos métodos de solução construídos e utilizados para resolver os *conflitos económicos*. Nos *conflitos económicos*, vai tentar chegar-se a um equilíbrio entre os interesses opostos apresentados, e o litígio só se resolve através de um método que satisfaça por completo ambas as partes.

Em suma, e utilizando as palavras do professor Monteiro Fernandes, no que diz respeito ao meio mais adequado para resolução dos litígios provocados por estes dois conflitos, há a dizer-se que, “no conflito de interesses, (...), pode criar-se algum espaço para a relevância dos fundamentos objetivos das prestações em presença. Mas, (...), a solução do dissídio corresponderá à resultante do jogo de forças em confronto, não ao produto de uma comum valoração dos fundamentos invocados. (...) No *conflito jurídico*, pelo contrário, (...), a solução terá que basear-se em algo pré-definido e que pertence ao conhecimento comum das partes; ela terá que assentar na convicção aceite de que é a mais correta entre as comportáveis na norma questionada.”⁶

⁶ Monteiro Fernandes, António. Direito do Trabalho. 19ª Edição. 2019. Almedina. Página 999.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Tendo isto em consideração, podemos ainda dividir os conflitos como sendo *lícitos* ou *ilícitos*, tal como faz o professor Pedro Romano Martinez⁷.

Estaremos perante um *conflito coletivo ilícito* quando forem postas em causa as regras e normas jurídicas, um exemplo de um *conflito coletivo ilícito*, é a ocupação da empresa, que ocorre quando os trabalhadores por algum motivo de discórdia, optam por invadir as instalações da empresa e recusam a sair. Esta ação é definitivamente ilícita, sendo nestes casos aplicado o disposto no artigo 483º do Código Civil, onde vem explicitado que, “aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação”.

Aqui sim, poderemos considerar os Conflitos Coletivos de Trabalho como sendo algo negativo, na medida em que estão a ser usados métodos que vão contra as normas jurídicas, para se dar início a uma negociação. Podemos também dar o exemplo do *bloqueio de portas*, como sendo uma forma de conflito ilícito provocado pelos trabalhadores, na medida em que estes vão barrar a entrada nas instalações, impedindo de forma ilícita que a mesma mantenha ou inicie qualquer tipo de funções.

É importante ter ciente, que independentemente do tipo de Conflito Coletivo de Trabalho existente, ambas as partes devem agir de acordo com os preceitos da boa-fé, pois não é por existirem divergências que a boa-fé deve de deixar de existir e de condicionar a forma como as partes devem de agir, tal como vem disposto no artigo 522º do Código do Trabalho, isso é, “na pendência de um conflito colectivo de trabalho as partes devem agir de boa-fé.”

No que diz respeito aos *conflitos coletivos lícitos*, temos como grande exemplo a greve, que analisaremos de seguida.

3. Meios de Pressão

Podemos dizer que os meios de pressão são considerados como formas específicas de Conflitos Coletivos de Trabalho, acabando por ser meios de luta que têm como intuito pressionar as partes a cederem após esgotados os processos negociais e para-negociais.

Existem diferentes tipos de meios de pressão, ou por outras palavras, existem diferentes formas de luta laboral, sendo que é apontando como, o meio legal de pressão mais importante, a greve. Mas para além da greve, podemos também fazer referência ao boicote como um outro meio de pressão relevante utilizado pelos trabalhadores.

Quanto aos empregadores é mais complicado assumir meios de pressão efetivos, pois, para estes, apenas poderão ser assumidos meios de luta mais discretos e não explícitos de pressão sobre os trabalhadores. Quando se fala em lock-out, ocupação da empresa, sabotagem, ou bloqueio de portas, estamos a falar de meios de pressão considerados ilegais na atualidade, mas é de ressaltar que o lock-

⁷ Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 8ª Edição. 2017. Almedina. Página 1211.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

out já foi o meio de pressão mais forte utilizado pelas entidades empregadoras, até ter sido considerado ilícito pela nossa legislação.

A. Greve

A greve, tal como já foi referido, é o meio de pressão mais importante, já que é o único, como nos diz o professor Lobo Xavier, que “não dá lugar a dúvidas, pois constitui um direito constitucional dos trabalhadores”⁸.

A greve é a forma de reagir a um Conflito Coletivo já declarado, com maior repercussão e que possivelmente dará origem a um maior desenvolvimento jurídico, pois acaba por ser, na sua generalidade, o meio de pressão mais eficaz.

Esta é uma forma de luta segundo a qual os trabalhadores pretendem por em causa as regras que se encontram em vigor dentro de determinada empresa, e é um método que teve alguma dificuldade em implementar-se no ordenamento jurídico, na medida em que usava como forma de luta, o incumprimento de contratos de trabalho, e por sua vez o desrespeito pelas normas jurídicas. Tendo mesmo sido punida criminalmente, durante a Monarquia Constitucional Portuguesa.

a) Evolução e a Conjuntura Laboral

Em Portugal, aquilo a que se pode chamar de primeira greve, ocorreu ao nível industrial em meados de 1849, tendo sido feita pelos operários de fundição e serralharia de Lisboa, contra o trabalho noturno.

A greve, por volta dos anos de 1870, era a única forma de oposição que os trabalhadores tinham perante o regime que vigorava. Segundo uma notícia publicada pelo jornal público, entre os anos de 1871 e 1900 ocorreram cerca de 725 greves por todo o país, sendo as principais motivações baseadas em aumentos salariais, melhorias de horários e também melhores condições de trabalho.⁹

Apenas a 6 de dezembro de 1910, após a implantação da República, foi implementada a primeira lei, apelidada de *Decreto Burla* segundo a qual a greve era aceite de forma liberal, tal como o lock-out. Esta era uma lei que nos dias de hoje seria impensável, pois protegia aqueles que não fizessem greve permitindo ainda o uso de força policial e militar contra trabalhadores em manifestação nas empresas.

Com a aprovação da Constituição de 1933, e durante o decorrer do Estado Novo, a greve esteve novamente proibida, sendo reprimida politicamente, passando a estar proibida a suspensão de atividades. Contudo continuavam a manifestar-se algumas coligações operárias que sofriam uma forte coibição policial, e só mais tarde em 1974 com a queda da ditadura, foi criado o Decreto-Lei nº392/74 de 27 de

⁸ Lobo Xavier, Bernardo da Gama; Martins, P. Furtado; Nunes de Carvalho, A.; Vasconcelos, Joana; Guerra de Almeida, Tatiana. Manual de Direito do Trabalho. 3ª Edição. 2018. Rei dos Livros. Página 155.

⁹ Jornal Público. Estanque, Elísio. “Um percurso sobre a greve e as suas origens”. 23/11/2010. Retirado de: <https://www.publico.pt/2010/11/23/sociedade/noticia/um-percurso-sobre-a-greve-e-as-suas-origens-1467753>

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

agosto, onde segundo o seu artigo 1º passou a ser “garantido aos trabalhadores o direito à greve nos termos do presente diploma.”¹⁰

A greve apenas passou a estar Constitucionalmente prevista a partir de 1976, vigorando até a atualidade, agora no seu artigo 57º, onde se encontra disposto no nº 1 que “é garantido o direito à greve” e no seu nº 2 que “compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve, não podendo a lei limitar esse âmbito”. Ficou estabelecida a proibição de limitar os interesses a defender através do uso da greve. Apoiado pela Lei nº 65/77, de 26 de agosto, que implementava também o direito à greve que, entretanto, foi alterada pela lei nº 30/92, de 20 de outubro.

O nº 3 do artigo 57º da CRP foi acrescentado mais tarde, por volta de 1997, e através do qual passou a vir disposto que “a lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.”

Com isto podemos dizer que perante a nossa Constituição, o direito à greve é considerado, um direito fundamental dos trabalhadores. E como é dito pelo professor António José Moreira, sendo o direito à greve, “um direito constitucionalmente positivado, acaba por revestir uma dupla dimensão: ao mesmo tempo que constitui um direito (...) público de liberdade, (...), constitui também um direito de imunidade contratual e disciplinar”, uma vez que imuniza os trabalhadores durante o ato da greve de cometerem atos que fora dela se considerariam ilícitos, e pelo facto de o empregador nada poder fazer contra o facto de o “trabalhador não cumprir a prestação de trabalho contratualmente acordada.”¹¹

No que diz respeito ao nosso Código do Trabalho, e concretamente aos trabalhadores com contrato de trabalho, esta matéria vem estipulada nos artigos 530º a 543º.

A nível Europeu, o direito à greve é comumente aceite, tal como se pode entender através do artigo 28º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE), onde vem disposta a permissão de se “...recorrer, em caso de conflito de interesses, a ações coletivas para a defesa dos seus interesses, incluindo a greve”¹², e também através da CSE, no seu artigo 6º, nº 4. E ainda através da CCDSFT onde no seu artigo 13º vem disposto que “O direito de recorrer a ações colectivas em caso de conflito de interesses inclui o direito de greve, sob reserva das obrigações decorrentes das regulamentações nacionais e das convenções colectivas.”¹³ Sendo que este direito Europeu é ainda afirmado por mais algumas declarações internacionais.

¹⁰ Decreto-Lei nº392/74 de 27 de agosto. Retirado de: <https://dre.tretas.org/dre/46552/decreto-lei-392-74-de-27-de-agosto>

¹¹ Moreira, António José. A Greve: Questão Eterna do Direito do Trabalho. Greve e Abuso do Direito. 2019. Minerva: Revista de Estudos Laborais | A no IX - I da 4.ª Série - N.º 1. Página 29. Retirado de: <http://revistas.lis.ulsiada.pt/index.php/mrel/article/view/2752/3007>

¹² CDFUE. Retirado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EN>

¹³ Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores. Retirado de: <http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Atualmente, em Portugal, o direito à greve, é um direito inquestionável, pois tal como é dito pelo professor Pedro Romano Martinez, a “greve não é hoje contestada nos países que adotaram sistemas políticos pluralistas e de economia de mercado (...), pois o direito à greve é incontestável como instrumento corretor de desequilíbrios.”¹⁴ Mas o facto de não ser contestado não implica que não seja regulado, tal como nos é dito pelo professor Menezes Leitão¹⁵.

O direito à greve não é um direito absoluto nem ilimitado na medida em que existem outros direitos constitucionalmente protegidos com os quais este direito à greve tem de lidar de modo a que fiquem salvaguardados todos os valores e interesses legalmente protegidos. No nosso regime jurídico esta matéria, ficou definida e estipulada com as suas limitações, através da implementação do Decreto do Presidente da República nº17- A/2020, segundo o qual ficou expressamente suspenso o exercício do direito à greve em determinados sectores, como foi o caso dos sectores de abastecimento de fornecimento de bens, de prestação de cuidados de saúde e de serviços essenciais é população.¹⁶

Posto isto, podemos afirmar que nos dias de hoje a greve pode então ser considerada como um meio de pressão segundo o qual se pretende modificar o estado atual dos contratos, de forma juridicamente justificada.

b) Noção

A matéria referente à greve encontra-se regulada no nosso Código do Trabalho, tal como foi dito anteriormente, nos seus artigos 530º e ss., estando também regulado um regime semelhante na LGTFP, nos seus artigos 394º e ss., para a função pública. Contudo a Greve, em termos de conceito, não vem definido nem na nossa Constituição, nem no nosso Código do Trabalho, pois segundo diversos autores, incluindo o professor Monteiro Fernandes¹⁷, o silêncio por parte da lei relativamente a esta matéria, pode ter vários significados. Como é o caso de, o legislador considerar em parte que a atribuição de uma noção comportaria dificuldades, e também que qualquer definição acabaria por limitar o direito à greve, algo que não se pretende.

Todavia pode definir-se a greve, de acordo com o professor Pedro Romano Martinez, como sendo “a abstenção concertada da prestação de trabalho a efectuar por uma pluralidade de trabalhadores com vista à obtenção de fins comuns.”¹⁸ Esta é uma tentativa de definição de greve também utilizada por outros autores como é o caso do professor Menezes Cordeiro, e Bernardo Xavier, que precisa obviamente de ser escrutinada.

¹⁴ Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 8ª Edição. 2017. Almedina. Página 1215.

¹⁵ Menezes Leitão, Luís. Direito do Trabalho. 6ª Edição. 2019. Almedina. Página 651.

¹⁶ Decreto do Presidente da República nº17- A/2020. Retirado de: <https://dre.pt/home/-/dre/131068115/details/maximized>

¹⁷ Monteiro Fernandes, António. A Lei e as Greves. Comentário a dezasseis artigos do Código do Trabalho. 2013. Almedina. Página 21 e seguintes.

¹⁸ Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 8ª Edição. 2017. Almedina. Página 1219./¹⁸ Lobo Xavier, Bernardo da Gama; Martins, P. Furtado; Nunes de Carvalho, A.; Vasconcelos, Joana; Guerra de Almeida, Tatiana. Manual de Direito do Trabalho. 3ª Edição. 2018. Rei dos Livros. Página 156.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Nas palavras do professor Menezes Leitão, e seguindo a mesma linha já exposta, a greve consiste em uma “abstenção da prestação de trabalho concertada entre os trabalhadores em ordem à satisfação de uma sua pretensão”.¹⁹ Não deixando Menezes Leitão de aceitar e de utilizar também o conceito aceite pelos restantes autores já mencionados.

Centrando-nos então na metodologia do professor Pedro Romano Martinez, vamos olhar conceito a conceito desta definição que o mesmo invoca, começando pela *abstenção de trabalhar*. Nos termos gerais, a abstenção consiste num ato de recusa ou negação em fazer algo. Quando se fala em abstenção da prestação de trabalho, estamos perante uma negação por parte do trabalhador de efetuar aquela que é a sua atividade de forma total tendo como intuito a paralisação da atividade provocando através disso uma perturbação da relação laboral. Em consequência disso as perturbações na atividade laboral que não impliquem suspensão total da prestação do trabalho, excetuando as situações de serviços mínimos, não fazem parte do conceito de greve.

Em segundo lugar temos então o conceito de *concertação entre trabalhadores*, com isto pretende dizer-se que aquando da greve, tem de haver um acordo, uma conciliação por parte dos trabalhadores, com a ajuda dos representantes sindicais para que não haja uma prestação de funções na data estipulada. Ou seja, para se estar perante uma greve, há que ter existido uma combinação prévia.

Em terceiro lugar temos então o conceito de *pluralidade de trabalhadores*, algo que parece simples, a abstenção concertada da prestação de trabalho tem de ser efetuada por vários trabalhadores. Mas na realidade o que se pretende aqui é que exista uma adesão de diversos trabalhadores à greve, mesmo que mais tarde não o façam. Esta desistência não implica nem torna ilegal o facto de que a greve possa ser feita por apenas um trabalhador.

E em último lugar, a *obtenção de fins comuns*. Este conceito é um pouco mais controverso, sendo que os objetivos de realização da greve deveriam de ser relacionados com questões laborais, mas por vezes dá-se os casos de serem relacionados com questões políticas, económicas, sociais, entre outras... De todo o modo a ideia de obtenção de fins comuns aponta para o facto de todos aqueles que aderem à greve estarem com intenção de o fazer com vista a um mesmo objetivo e não com intenções distintas. Contudo, convém que esse fim comum esteja à disponibilidade de cumprimento por parte do empregador, já que é ele que terá de suportar os encargos provocados com a greve, como por exemplo as indemnizações para com terceiros por falta de cumprimento das obrigações. Mas ao mesmo tempo a necessidade desta disponibilidade de cumprimento por parte do empregador vai contra a ideia geral do direito à greve, e por vezes contra o disposto no artigo 57º da CRP, já que de certo modo está a ser imposta uma limitação a este direito.

No fundo, a greve acaba por ser um meio de pressão ao qual um conjunto organizado de trabalhadores recorre e através do qual existe uma estagnação das suas funções laborais com o intuito de pressionar a entidade empregadora a ceder aquelas que são as exigências feitas pelos trabalhadores.

¹⁹ Menezes Leitão, Luís. Direito do Trabalho. 6ª Edição. 2019. Almedina. Página 646.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

c) Legitimidade (Declaração e Adesão)

A greve é um meio de pressão coletivo utilizado pelos trabalhadores, a qualquer momento da Negociação Coletiva, e não só. Tem como objetivo, impor os seus ideais perante a empresa, sem que seja violado o princípio da boa-fé, princípio geral de atuação durante os Conflitos Coletivos de Trabalho.

É importante ter-se sempre presente o facto de existir uma liberdade individual quanto à manifestação de vontade de aderir à greve, podendo individualmente cada um dos trabalhadores optar por trabalhar ou não no dia em que é declarada a greve independentemente de a mesma ser ou não declarada pela associação sindical que o representa. Quer isto dizer que não pode existir por parte, nem da associação sindical nem dos demais trabalhadores, uma imposição de adesão ou não à greve.

Um trabalhador não sindicalizado ou um trabalhador sindicalizado num outro sindicato que não o que declara a greve, também tem direito de adesão à greve. A única imposição que se coloca é de saber se os trabalhadores estão ou não compreendidos no âmbito da greve, isto é, saber se os trabalhadores, de acordo com a atividade que exercem e o local onde prestam atividade, estão ou não abrangidos pela greve em questão.

Há ainda que estabelecer a diferença entre direito a *exercer o direito de greve* e ter o *poder de declarar greve*, isto são dois conceitos distintos.

Quem tem legitimidade para se usar do direito à greve, são os trabalhadores, com a ajuda das associações sindicais, já que são estas que, fora um caso excepcional²⁰, que tem a competência para declarar a greve tal como vem disposto no artigo 531º do Código do Trabalho. Por tanto, independentemente de segundo a lei, a greve constituir um direito dos trabalhadores (artigo 530º do Código do Trabalho), a realidade é que, quem pode e tem legitimidade para declarar a greve, não são os trabalhadores, mas sim, as associações sindicais, ou então a assembleia de trabalhadores desde que cumpridos todos os requisitos. Tanto que é comum dizer-se que existe um monopólio sindical no que diz respeito a esta matéria, já que em muitos casos, se não a grande maioria, são os sindicatos que oportunamente indicam o melhor momento estratégico para se dar uso a este direito dos trabalhadores, e não a assembleia de trabalhadores.

Contudo, este poder das associações sindicais tem as suas razões de ser, já que são estas que têm a capacidade de representação dos trabalhadores durante a Negociação Coletiva, e sendo a greve um meio de pressão maioritariamente utilizando durante essa fase de tentativa de resolução do Conflito Coletivo, de modo a criar-se ou a alterar-se uma Convenção Coletiva de Trabalho, faz sentido que sejam as associações sindicais a indicar qual o melhor momento para se dar uso a este direito.

²⁰ Artigo 531º n.º 2 do Código do Trabalho. “Sem prejuízo do disposto no número anterior, a assembleia de trabalhadores da empresa pode deliberar o recurso à greve desde que a maioria dos trabalhadores não esteja representada por associações sindicais, a assembleia seja convocada para o efeito por 20 % ou 200 trabalhadores, a maioria dos trabalhadores participe na votação e a deliberação seja aprovada por voto secreto pela maioria dos votantes.” Ou seja, em casos excepcionais, é admitido que seja a assembleia de trabalhadores a declarar a greve.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

O maior problema em relação à matéria aqui em apressa acaba por recair sobre o disposto no artigo 531º n° 1 do Código do Trabalho, que apenas nos diz que “o recurso à greve é decidido por associações sindicais” não sendo pela lei estipulada qualquer regime quanto às regras para se declarar a greve, e isso faz com que qualquer associação sindical, independentemente da sua representatividade, possa recorrer ao direito à greve, mesmo que indo contra aquela que é a opinião de todos os outros sindicatos no momento. Como tal, considero que a solução passaria por desenvolver um pouco mais este artigo 531º.

Posto isto e sendo declarada a greve, aqueles que aderem, de acordo com o artigo 532º n°1 do Código do Trabalho, independentemente de serem ou não sindicalizados e de qual a sua filiação, serão sempre representados por aquele que a declara. Caso tenha sido mais do que uma associação sindical a declarar a greve, pode dizer-se que a representação é feita de forma conjunta independentemente da representatividade de cada uma das associações. Mas para que os trabalhadores possam aderir tem obviamente que estar abrangidos pelo âmbito de aplicação da mesma. Sendo importante esclarecer que caso um trabalhador não filiado na associação sindical que declarou a greve, ou até mesmo um trabalhador não filiado em nenhuma associação sindical, se se ausentar do trabalho em dia de greve, deve presumir-se que houve uma adesão à mesma.²¹

No que respeita ao conceito de adesão à greve, há primeiramente que se entender que estamos perante um ato unilateral de cada um dos trabalhadores. Este ato efetiva-se através de uma declaração de vontade, isto é, uma atitude que aponte no sentido da adesão ou não à greve.

Face à liberdade de poder ou não aderir à greve, nenhum trabalhador pode ser obrigado nem impedido de aderir à mesma. Este é um direito de livre escolha por parte dos trabalhadores, tal como se entende pelo artigo 540º n° 1 do Código do Trabalho. Sendo então ilícito qualquer prejuízo ou discriminação abusiva, tal como acontece, por exemplo com os chamados prémios anti greve. Mas este artigo 540º do Código do Trabalho, não implica a proibição dos chamados piquetes de greve.

O piquete de greve consiste numa figura pertencente, por norma, aos sindicatos, cujo objetivo passa por tentar convencer os trabalhadores relativamente à sua adesão ou não à greve, apresentando as razões justificativas para tal.

Esta figura tem uma extrema importância já que o nível de adesão à greve é algo com bastante peso para o futuro das relações entre empregador e trabalhador. O piquete de greve encontra-se definido no nosso Código do Trabalho, mais concretamente no seu artigo 533º, segundo o qual, “a associação sindical ou a comissão de greve pode organizar piquetes para desenvolverem actividades tendentes a persuadir, por meios pacíficos, os trabalhadores a aderirem à greve, sem prejuízo do respeito pela liberdade de trabalho de não aderentes.” Tendo ciente que o empregador não tem a mesma permissão que as associações sindicais têm para adotar esta figura, ou qualquer outra com comportamentos semelhantes.

²¹ Neto, Abílio. Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados. 3ª Edição. 2006. Ediforum. Página 1065.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

O direito de adesão à greve é um direito que pode ser revogável, quer isto dizer que, um trabalhador que tenha aderido à greve, no dia antes, ou até mesmo no próprio dia, pode se assim o entender mudar de decisão e revogar as suas declarações, visto que a sua declaração só começa a produzir efeitos a partir do momento em que o trabalhador não se apresenta no local de trabalho. Antes disso é livre de mudar de ideias, pelo que qualquer declaração prévia anteriormente feita, não terá qualquer efeito vinculativo. Podendo mesmo chegar a dar-se o caso de a greve que estava convocada, e que não chegou a ser desconvocada, não se realizar pelo facto de os trabalhadores se negarem a acatar as decisões que o sindicato optou por tomar.

Nos casos em que o trabalhador pretenda anular a sua declaração de adesão à greve, terá então de preencher os requisitos dos artigos 255º e 256º do Código Civil, e conseguindo então o trabalhador anular a declaração de adesão à greve, entende-se segundo o artigo 289º do Código Civil, que essa anulabilidade terá efeitos retroativos.

d) Aviso Prévio

Como já se viu, a declaração de greve é feita pelas associações sindicais ou então pela assembleia de trabalhadores, se estiverem cumpridos os requisitos do artigo 531º do Código do Trabalho.

Da declaração de greve deve, obrigatoriamente, constar qual o fim conjunto pelo qual se propõem à realização daquela luta coletiva, na medida em que uma greve sem reivindicações apresentadas, acaba por não fazer qualquer sentido, e ainda, pelo facto, de poder ser evitada por meio de negociação. Importando ter em consideração que uma greve, não pode prosseguir finalidades diversas daquelas que são apresentadas na declaração de greve, tendo então em consideração o princípio da boa-fé.

Para além do fim, deve ainda constar da declaração de greve a data em que a mesma se vai realizar, e se a mesma é por tempo indeterminado ou não, não sendo por tempo indeterminado, há que constar a data do termino da mesma.

Declarada a greve, é necessário que a mesma seja comunicada pela entidade que a declara, a quem de direito, já que a declaração de greve obriga a que haja um aviso prévio, tal como vem imposto pelo artigo 534º do nosso Código do Trabalho, “a entidade que decida o recurso à greve deve dirigir ao empregador, ou à associação de empregadores, e ao ministério responsável pela área laboral um aviso com a antecedência mínima de cinco dias úteis ou, em situação referida no n.º 1 do artigo 537.º, 10 dias úteis.” O pré-aviso de greve acaba então por servir também como uma forma de prevenir a greve e de evitar o conflito pois o facto de o empregador saber com antecedência que a greve ira decorrer e sabendo também os fundamentos que a motivam, pode caso não esteja disposto a que haja uma paralisação, tomar medidas que vão de encontro com aquelas que seriam as reivindicações dos trabalhadores, para assim tentar fazer com que a greve seja desconvocada. Por exemplo, se estiver a decorrer uma negociação, e as partes não estiveram a chegar a um consenso, ao dar-se lugar ao pré-aviso de greve, fará com que a

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

empresa aumente a disposição para chegar a um consenso como forma de prevenir as consequências que advenham da greve.

Para além destas prevenções, quando se fala em greves que prejudicam terceiros, o pré-aviso acaba por ser uma forma de alertar aqueles que estão de fora, para que tomem precauções de modo a evitar um grande prejuízo a nível pessoal. Um exemplo frequente disso é o caso das greves nos transportes, sendo aí necessário encontrar-se alternativas seja através do recurso aos serviços mínimos, ou através do recurso a serviços alternativos.

No que diz respeito à forma do aviso prévio, há que ter em consideração o artigo 534º mais concretamente no seu nº2, onde vem disposto que “o aviso prévio de greve deve ser feito por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através de meios de comunicação social.” No fundo o único requisito de forma que se apresenta, consiste no facto de ter de ser feito de modo a que possa ser conhecido tanto pelo Ministério do Trabalho como também pela entidade empregadora.

Por fim, no que concerne ao conteúdo, fora a indicação da greve, o seu âmbito e a data de início (caso seja por tempo determinado há que indicar a duração/ termino), há que olhar para o nº 3 do preceito em análise, onde nos é dito que “o aviso prévio deve conter uma proposta de definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações e, se a greve se realizar em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma proposta de serviços mínimos.” Se por ventura este requisito estiver definido em algum IRCT, o aviso prévio remeterá, ou deverá remeter para o IRCT em questão, onde esteja vinculada essa matéria.

Se por seu turno não vier esta matéria estipulada no aviso prévio, há que ter então em consideração o artigo 541º do Código do Trabalho, isto é, se no aviso prévio não constar uma proposta de definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações ou de serviços mínimos, a greve é considerada ilícita, aplicando-se as consequências presentes nesse preceito.

e) Efeitos produzidos pelo exercício da greve

No nosso Código do Trabalho temos um artigo que se debruça sobre a matéria em epígrafe, o artigo 536º, através do mesmo, verificamos, no seu nº 1 que os trabalhadores que optam por aderir à greve, ficam com o seu contrato de trabalho suspenso, em alguns dos seus efeitos, durante a pendência da greve.

Durante o exercício da greve, o trabalhador deixa então de estar vinculado à prática da sua atividade, a não ser que tenha de cumprir os serviços mínimos. Deixando assim de estar vinculado também a alguns deveres como é o caso dos que vêm dispostos nas alíneas b), c) e h) do nº1 do artigo 128º do nosso Código do Trabalho.

Por seu turno, enquanto o trabalhador deixa de estar vinculado aos deveres de subordinação e assiduidade, o empregador deixa de estar vinculado ao dever de retribuição sob os trabalhadores grevistas. Mas tal como acontece para os trabalhadores, há deveres que tem de ser mantidos com é o

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

caso, por exemplo, das alíneas a) e g) presentes no nº1 do 127 do Código do Trabalho. Quer isto dizer que, independentemente de haver suspensão do contrato de trabalho que vincula o empregador e o trabalhador, essa suspensão não é total, nem faria sentido que assim fosse, há deveres de ambas as partes que são mantidos e que tem de ser cumpridos e respeitados. Tal como se entende através do nº2 do artigo 536º, onde vem estabelecido que “durante a greve, mantêm-se, além dos direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, os direitos previstos em legislação de segurança social e as prestações devidas por acidente de trabalho ou doença profissional.”

No entanto, é importante esclarecer que os “direitos previstos em legislação de segurança social e as prestações devidas por acidente de trabalho ou doença profissional”, referem-se a factos anteriores à adesão da greve, que se mantem durante a pendencia da mesma, e não a factos que aconteçam durante a greve, nesses casos o empregador deixa de ter qualquer responsabilidade sobre os mesmos.

Por último, verifica-se que segundo o nº 3 do artigo 536º do Código do Trabalho, “o período de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e não prejudica os efeitos decorrentes desta.” Isto é, o período de suspensão não pode prejudicar a antiguidade dos trabalhadores e os efeitos decorrentes desta, sendo que esse período de adesão à greve também entra para contagem da antiguidade do trabalhador.

f) Deveres durante a pendencia da greve

No decorrer da greve, há deveres que devem de ser cumpridos ora pelos trabalhadores ora pelos empregadores. São exemplos respetivamente o dever, de assegurar a prestação dos serviços mínimos e o dever de não substituição dos trabalhadores grevistas.

Em relação ao dever de se assegurar a prestação dos serviços mínimos, há desde logo que se olhar para o artigo 537º do Código do Trabalho, onde vem explicito que numa “empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis”, os organizadores e aderentes da greve “devem assegurar, durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação dessas necessidades”. E ainda devem de prestar os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações.

A matéria dos serviços mínimos foi um pouco controversa tanto no domínio da sua legislação de 1977, por haver quem considerasse que os trabalhadores ao estarem a cumprir os serviços mínimos, não estavam a executar o contrato de trabalho²², como mais tarde “com a revisão de 1992 e o alargamento dos serviços mínimos, levantou-se o problema da constitucionalidade dos mesmos.”²³

Na nossa legislação atual, vem explicitado no nº 2 do artigo 537º do Código do Trabalho, quais as empresas que cumprem os requisitos do disposto no nº1, mas essa indicação não é taxativa, havendo sectores ali identificados de onde podem resultar empresas que não cumpram os requisitos necessários.

²² Martinez, Pedro Romano; Monteiro, Luís Miguel; Vasconcelos, Joana; Madeira de Brito, Pedro; Dray, Guilherme Machado; Gonçalves da Silva, Luís. Código do Trabalho Anotado. 13ª Edição. 2020. Almedina. Página 1162.

²³ Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 8ª Edição. 2017. Almedina. Página 1259.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Tal como podem existir outros que não veem ali indicados como por exemplo o caso do sector da panificação e dos guardas prisionais.

Uma outra grande questão que se coloca acerca desta matéria é relativa à determinação de quais são efetivamente as necessidades essenciais que tem de ser garantidas. E para tal há que se recorrer então ao artigo 538º do Código do Trabalho, segundo o qual se entende que tantos os serviços mínimos como os meios necessários a assegura-los, devem de ser definidos em IRCT, ou então em acordos entre os representantes dos trabalhadores e os empregadores que sejam abrangidos pela greve em questão. Importa aqui acrescentar que aqueles trabalhadores que estiverem a prestar os serviços mínimos, independentemente de terem aderido à greve, não tem uma suspensão do contrato de trabalho na mesma medida que os outros aderentes da greve.

Há também que salientar ainda, de acordo com o artigo 541º n.º3 do Código do Trabalho, que “em caso de incumprimento da obrigação de prestação de serviços mínimos, o Governo pode determinar a requisição ou mobilização, nos termos previstos em legislação específica”, isto é, através do Decreto-Lei n.º 637/74 de 20 de novembro, que define aqueles que são os princípios a que deve obedecer a requisição civil.

Por seu turno, um dos grandes exemplos dos deveres que cabem ao empregador durante a pendencia da greve, é o dever de não substituição dos trabalhadores grevistas, pelo facto de pôr em causa aqueles que são os objetivos a que a greve se propõe atingir. Esta ideia de substituição dos trabalhadores grevistas, vem expressamente proibido no artigo 535º do Código do Trabalho, sendo apenas permitida a mobilidade funcional dos trabalhadores não grevistas. Ou seja, “o empregador não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que, à data do aviso prévio, não trabalhavam no respetivo estabelecimento ou serviço nem pode, desde essa data, admitir trabalhadores para aquele fim.” Trata-se de uma medida que visa proteger tanto os trabalhadores grevistas como os empregadores, para com pessoas externas. Sendo permitido ao empregador fazer adaptações dentro da própria empresa, alterando o local de trabalho e sector dos trabalhadores, por forma a colmatar possíveis prejuízos. Mas respeitando sempre determinados limites como os que estão subjacentes nos artigos 118º e 120º do Código do Trabalho.

Por fim, tendo ainda em consideração o n.º 2 do artigo 535º do Código do Trabalho, que nos diz que “a tarefa a cargo de trabalhador em greve não pode, durante esta, ser realizada por empresa contratada para esse fim, salvo em caso de incumprimento dos serviços mínimos necessários à satisfação das necessidades sociais impreteríveis ou à segurança e manutenção de equipamento e instalações e na estrita medida necessária à prestação desses serviços”, é importante salientar que em alguns exemplos específicos, tal como nos é dito pelo professor Pedro Romano Martinez “pode a atividade final ser realizada por outra empresa de molde a beneficiar os respetivos clientes”²⁴. Isto é, caso não estejam

²⁴ Martinez, Pedro Romano; Monteiro, Luís Miguel; Vasconcelos, Joana; Madeira de Brito, Pedro; Dray, Guilherme Machado; Gonçalves da Silva, Luís. Código do Trabalho Anotado. 13ª Edição.2020. Almedina.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

satisfeitas necessidades sociais e de segurança necessárias pode de facto ser contratada uma outra empresa, com vista a suprir essas específicas necessidade.

g) Termo

Dentro desta matéria da Greve, é de suma importância, apesar de aqui se tratar de uma curta abordagem, salientar ainda o artigo 539º do Código do Trabalho, onde vem explicitado que a greve pode terminar tanto por acordo entre as partes, como por deliberação da entidade que a tenha declarado, fora obviamente aquela que é a situação de término do prazo que tenha ficado estabelecido aquando da declaração da greve.

Nos casos em que as greves são declaradas por tempo indeterminado, o seu término por norma acabará por se dar apenas através da aceitação por parte das empresas daquelas que são as reivindicações impostas pelos trabalhadores ou então através da desistência por parte dos trabalhadores de manter a greve. Quer isto dizer que, a greve não constitui por si só um fim na medida em que pretende fazer pressão para conseguir alcançar um determinado objetivo, e desta forma acaba então por cessar com a aceitação por parte da entidade empregadora daquelas que eram as imposições feitas pelos trabalhadores

Com o término da greve, os efeitos que foram produzidos de acordo com o artigo 536º do diploma em questão, deixaram de vigorar.

B. Boicote

Este meio de pressão denominado de boicote teve a sua origem na Irlanda após algumas atitudes agressivas do capitão Charles Boycott e do Lord Erne, o que fez com que os trabalhadores da região se recusassem a ser contratados por eles preferindo manter o desemprego.²⁵

Atualmente este meio de pressão acaba por ser utilizado pelos trabalhadores quando um empregador não está disposto a acatar determinadas reivindicações, e diferentemente do que acontece com a greve, este meio de pressão pode, para além de ser decretado pelos representantes dos trabalhadores, ser decretado pelos próprios trabalhadores, não havendo necessidade de ser uma associação sindical a tomar a decisão para que o meio de pressão possa acontecer.

Assim sendo, nos dias de hoje quando se fala em boicote, falamos de uma recusa conjunta de celebração de contratos de trabalho numa determinada empresa ou sector específico, ou por seu turno, falamos de uma recusa de utilização dos próprios bens ou serviços da empresa. Pode dar-se o exemplo, do que acontece com o boicote às cantinas por considerarem que a mesma não serve comida nas condições necessárias, para o preço que está a ser cobrado.

Página 1158. E também em Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 8ª Edição. 2017. Almedina. Página 1255.

²⁵ Menezes Leitão, Luís. Direito do Trabalho. 6ª Edição. 2019. Almedina. Página 646.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

O boicote acaba por ser um meio de pressão mais interno, e por norma, não provoca prejuízo para a população como acontece nas situações de greve para o sector público. Pode dizer-se que é um meio de pressão mais pacífico e silencioso, e possivelmente devido a isso, menos eficaz comparativamente com a greve.

C. Lock-out

O Lock-out era a resposta utilizada pelos empregadores em situações de Conflito Coletivo de Trabalho, e basicamente consistia no encerramento da empresa, o que por seu turno faria com que o empregador não pagasse a retribuição aos trabalhadores, obrigando-os a ceder.

De acordo com o nosso Código do Trabalho, o Lock-out vem definido no artigo 544º nº1 como sendo “ qualquer paralisação total ou parcial da empresa ou a interdição do acesso a locais de trabalho a alguns ou á totalidade dos trabalhadores e, ainda, a recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa, desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias á normal atividade da empresa, por decisão unilateral do empregador.”

Em Portugal, este meio de luta laboral foi admitido durante a primeira República, tendo posteriormente sido proibido com a implementação do nº 4 do artigo 57º da CRP, que foi também reproduzido no Código do Trabalho, no seu artigo 544º nº 2. Esta proibição chegou mesmo a gerar alguma polémica, na medida em que houve quem considerasse que, a mesma, ia contra o princípio da igualdade presente no artigo 13º da CRP. Contudo esta proibição é constitucionalmente justificável, já que, como nos é dito num Acordo do Tribunal Constitucional, “a proibição do "lock-out", quando contraposta ao reconhecimento do direito a greve, não viola o princípio da igualdade, pois a não proibição teria como resultado, ao menos em regra, o agravamento do desequilíbrio da relação laboral e, assim, a agudização das tensões sociais. Ora, o princípio da igualdade apenas proíbe tratamentos diferenciados quando tais diferenciações sejam arbitrárias ou irrazoáveis, desprovidas de fundamento material bastante”²⁶, ou seja, é possível aceitar-se a desigualdade, neste caso, já que a greve é vista como uma forma de se tentar atingir um equilíbrio na relação contratual que por si só já se encontra desequilibrada, já o mesmo não se vê com o recurso ao Lock-out.

Posto isto importa aqui distinguir os conceitos de Lock-out e de encerramento. Enquanto o primeiro é ilícito, o segundo é considerado lícito em determinados casos específicos.

O Lock-out é considerado ilícito pois provem de uma reação do empregador perante uma situação de conflito, isto é, os efeitos provocados pelo Lock-out, tem como objetivo, tal como o artigo 544º do Código do Trabalho indica, “atingir finalidades alheias á normal atividade da empresa”, no fundo, o Lock-out é utilizado como forma de represália perante uma situação de greve.

²⁶ Acórdão do Tribunal Constitucional de 13/07/1989. Processo nº 88-0604. Retirado de: <http://www.dgsi.pt/atco1.nsf/904714e45043f49b802565fa004a5fd7/e727878c57d35bb28025682d00640f0e>

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

O encerramento em si, é lícito quando decorre de um problema no normal funcionamento da empresa, tal como acontece nos casos previstos nos artigos 309º e ss. do Código do Trabalho.

Nas situações de encerramento importa referir que os trabalhadores tem direito ao pagamento das retribuições, já que o encerramento é provocado por motivos de força maior, quer sejam eles económicos ou técnicos. Por exemplo, numa situação em que seja convocada uma greve, e devido à falta de trabalhadores num determinado sector, a empresa vê-se obrigada a paralisar as funções por motivos técnicos, esta paralisação não pode ser denominada de Lock-out, mas sim um encerramento lícito provocado por motivos de força maior, no qual a empresa mantém a retribuição dos trabalhadores não grevistas. Tal como podemos confirmar através do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de onde vem disposto que “o legislador (...) não impede decisões do empregador que, no exercício da sua liberdade de dirigir e de desenvolver autonomamente a empresa, determinem, por razões objectivas (v.g. motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos), a suspensão ou o encerramento da respectiva actividade.”²⁷

O Lock-out é qualificado como sendo uma contraordenação muito grave, podendo ser punida com uma pena de prisão de até dois anos, ou então com uma pena de multa de até 240 dias, tal como nos indica o artigo 545º do Código do Trabalho.

²⁷ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 21/12/2005. Processo nº 0540974. Retirado de: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/-/4BCC7CDA93F106418025711C004F6B57>

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Capítulo II – Meios de resolução de conflitos coletivos de Trabalho

1. Enquadramento

Perante uma situação de Conflito Coletivo de Trabalho, existe a necessidade de se procurar uma resolução, e essa resolução, preferencialmente, deverá de ocorrer por vias pacíficas tal como se percebe ao analisar o artigo 522º do Código de Trabalho. Segundo este artigo, existe um dever de atuar segundo o princípio da boa-fé, aquando da pendência de um Conflito Coletivo de Trabalho, isto é, independentemente de existir uma divergência entre as partes, isso não implica que a boa-fé deixe de ser um dos alicerces segundo o qual as mesmas devam de agir.

Para além do princípio da boa-fé, durante o recurso aos meios de resolução de conflitos, as partes obrigam-se ainda a fundamentar as suas posições e a atuar sempre com respeito pelos princípios da justiça, da imparcialidade, da igualdade, e da proporcionalidade. Sendo bastante comum que as partes procurem maioritariamente a negociação verbal e direta como forma primordial e pacífica de resolução de litígios.

Independentemente de se encontrarem perante uma situação de Conflito Coletivo, as partes tem de ter a capacidade de, através de uma forma construtiva, ultrapassar os litígios. Para tal, e como é dito por diversos autores como é o caso dos professores Bernardo Lobo Xavier, Pedro Romano Martinez e Luís Menezes Leitão, a resolução dos Conflitos Coletivos de Trabalho deve maioritariamente acontecer através de vias pacíficas.²⁸

No capítulo anterior verificamos que existem dois tipos de conflitos, os jurídicos e os económicos, verificamos ainda, que a resolução dos conflitos jurídicos ou de direito, pode ter uma resolução semelhante à que acontece nos tribunais, na medida em que este tipo de conflito está associado à interpretação de cláusulas constituintes de Convenções Coletivas. Nestes casos específicos poderá dar-se lugar à figura da comissão paritária²⁹, na medida em que constitui um dispositivo autónomo utilizado pelas partes para ajudar na resolução dos Conflitos Coletivos jurídicos.

Por norma os conflitos jurídicos poderão mesmo ser resolvidos de forma jurisdicional, tal como se entende através dos artigos 4º, 5º e 183º do Código de Processo do Trabalho.

Quanto à resolução dos conflitos económicos ou de interesses, tratando-se este tipo de conflito de uma situação de “crise da negociação direta”³⁰, podemos apresentar os seguintes meios utilizados para as suas resoluções:

- a) Negociação Coletiva;

²⁸ Menezes Leitão, Luís. Direito do Trabalho. 6ª Edição. 2019. Almedina. Página 675.

²⁹ Encontramos uma visão mais aprofundada deste conceito no Capítulo III, N°2, F.

³⁰ Expressão utilizada pelo professor Monteiro Fernandes. Monteiro Fernandes, António. Direito do Trabalho. 19ª Edição. 2019. Almedina. Página 1006.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

- b) Arbitragem;
- c) Conciliação;
- d) Mediação;
- e) Resolução governamental;
- f) Decisão judicial.

2. Negociação Coletiva

Ao se verificar a existência de um Conflito Coletivo de Trabalho uma das formas mais utilizadas para procurar a sua resolução, por via pacífica, é sem sombra de dúvidas a Negociação Coletiva, já que esta consiste em uma negociação direta entre os trabalhadores e os empregadores ou através dos seus representantes, sem que haja a participação de uma terceira parte como acontece em outros meios de resolução de Conflitos Coletivos, como por exemplo, na Conciliação, na Mediação ou na Arbitragem, que analisaremos mais à frente.

Optando as partes por recorrer à Negociação Coletiva para resolução do litígio, e se a mesma tiver êxito, conduzirá por sua vez a uma provável celebração de uma Convenção Coletiva de Trabalho, permitindo assim às partes que através da sua autonomia privada possam legislar o regime laboral a vigorar, solucionando dessa forma os Conflitos Coletivos que possam existir nesse âmbito.

Mas afinal de onde provem, e em que consiste a Negociação Coletiva?

a) Enquadramento histórico

Primeiramente há que referir que o Direito do Trabalho surge por volta do século XIX, embalado pelo aumento do volume do trabalho que se fazia sentir num momento de desigualdade tanto económica como social.

Esta área do Direito surge com o intuito de regular as relações existentes entre empregadores e trabalhadores, tendo sido o movimento sindical um grande motor, no que concerne à dimensão coletiva do regime laboral. Podendo então dizer-se que a matéria relativa à Negociação Coletiva e às Convenções Coletivas de Trabalho tem estado presente desde os inícios da implementação do Direito do Trabalho.

Inicialmente a Negociação Coletiva era apenas uma prática social, até ao momento em que ganhou uma verdadeira forma jurídica.

Em meados dos anos 60 e 70, ao nível sociopolítico, tal como nos é dito pelo professor Monteiro Fernandes, a Negociação Coletiva chegou a assumir “características de um processo de intervenção organizada dos trabalhadores na conformação, na gestão das empresas e na definição de parâmetros fundamentais da conjuntura económica e social”³¹, ou seja, acabou por surgir como sendo um mecanismo de mudança em diferentes níveis sociais.

³¹ Monteiro Fernandes, António. Direito do Trabalho. 19ª Edição. 2019. Almedina. Página 886.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Um dos marcos no desenvolvimento da Negociação Coletiva, foi o surgimento da concertação social³², tendo este sido um meio segundo o qual se estabeleceram pactos sociais, negociados entre organizações de trabalhadores, empregadores e Governo.

Por volta dos anos 80, houve em Portugal uma crise de desemprego, provocada por diferentes fatores, que levaram a uma redução significativa da Negociação Coletiva, chegando mesmo a estar paralisada a não ser para revisões anuais de tabelas salariais.

Após esta crise começou a dar-se um incentivo através da lei, promovendo o recurso à Negociação Coletiva, não só a nível nacional, mas também a nível internacional, tal como aconteceu com a OIT (Organização Internacional do Trabalho), que na sua Convenção nº 98 mais concretamente no artigo 4º veio implementar um completo incentivo no que concerne à prática da Negociação Coletiva, na medida em que, segundo a mesma, “deverão ser tomadas medidas apropriadas às condições nacionais para encorajar e promover o maior desenvolvimento e utilização de processos de negociação voluntária de convenções colectivas entre patrões e organizações de patrões, por um lado, e organizações de trabalhadores, por outro, tendo em vista regular por este meio as condições de emprego”³³, ou seja, segundo a OIT, a Negociação Coletiva acaba por ser considerada como um método de resolução de conflitos privilegiado, devendo de ser encorajado pelos Governos de cada país sem que obviamente perca o seu carácter voluntário que a caracteriza.

Mais tarde, a 11 de agosto de 1983 entra em vigor, uma nova convenção, a Convenção nº 154 da OIT, que vem acrescentar esforços suplementares à matéria que estava anteriormente em vigor, introduzindo no seu artigo 2º, a expressão Negociação Coletiva. Nesse preceito vem disposto que “a expressão “negociação coletiva” abrange todas as negociações que têm lugar entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, por outro, a fim de: a) Determinar as condições de trabalho e de emprego; e/ou b) Regular as relações entre empregadores e trabalhadores; e/ou c) Regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores.”³⁴

Já nos finais do ano de 1989 surge a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (CCDSFT), onde no seu artigo 12º nos diz que “os empregadores ou as organizações de empregadores, por um lado, e as organizações de trabalhadores, por outro, têm o direito de negociar e de celebrar convenções colectivas, nas condições previstas nas legislações e nas práticas nacionais”³⁵,

³² Matéria que será analisada mais á frente no nº 7 deste capítulo.

³³ Convenção nº 98 Da Organização Internacional do Trabalho, sobre a Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, aprovada na 32ª Reunião da Conferencia Geral da Organização Internacional do Trabalho, sessão em Genebra, a 1 de julho de 1949. Retirado de: http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_98_oit_negociacao_coletiva.pdf

³⁴ Convenção nº 154 Da Organização Internacional do Trabalho, Relativa á Promoção da Negociação Coletiva, aprovada na 67ª Reunião da Conferencia Geral da Organização Internacional do Trabalho, sessão em Genebra, a 19 de Junho de 1981. Retirado de: <http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/convoit154.pdf>

³⁵ CCDSFT. Retirado de: <http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

vindo de seguida a Carta Social Europeia (CSE), seguir o mesmo caminho no seu artigo 6º de sua epigrafe “Direito á Negociação Coletiva”.³⁶

Atualmente, a nível nacional, a Negociação Coletiva está ausente da CRP, que apenas utiliza a expressão “contratação coletiva” para abordar este tema, como se pode verificar pelo seu artigo 56º nº3. De todo o modo, este artigo é de suma importância, pois é nele que vem estabelecido o direito de as associações sindicais realizarem a Contratação Coletiva.

Por seu turno, no que diz respeito, ao Código do Trabalho, esta matéria vem expressa tanto de forma direta como de forma indireta, dando-lhe uma grande relevância jurídica. E apesar de no passado a matéria da Negociação Coletiva, não vigorar ao nível da função pública, e de ter sido enquadrada ao longo dos tempos de forma mais precária comparativamente com o regime comum, nos dias de hoje, esse campo sofreu profundas alterações encontrando-se estabelecido um regime mais justo e semelhante ao do Código do Trabalho, nos artigos 347º e seguintes da LGTFP (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

b) Noção

O termo negociação, diz respeito a um método de resolução de conflitos, no qual existem duas partes, em confronto, sejam elas individuais ou coletivas, que vão tentar resolver os seus conflitos dialogando diretamente sem a intervenção de terceiros.

Olhando para a Negociação Coletiva, mais concretamente, podemos afirmar que consiste num método normativo, regido pelo princípio da autonomia, que manifesta aquela que é a vontade das partes envolvidas numa situação de conflito. “Na verdade, o direito de negociação coletiva confere aos trabalhadores, representados pelas respetivas associações sindicais, a faculdade de convencionarem com os seus empregadores a disciplina aplicável às suas relações de trabalho.”³⁷

Este meio de resolução de conflitos nada mais é do que uma negociação que acontece entre a entidade empregadora ou seu/s representante/s e uma ou mais associações representativas de trabalhadores, (sendo que são estas as partes que possuem a legitimidade para negociar como é possível entender através do artigo 349º da LGTFP e também do artigo 491º do Código do Trabalho), com a finalidade de discutir um ou mais temas que estejam a causar divergência, com vista à obtenção de um acordo, ou seja, tal como nos diz o professor Bernardo Lobo Xavier, “na negociação, as partes, pretendendo atingir fins contraditórios, mas que se não excluem mutuamente, devem cooperar tendo em vista um compromisso que seja vantajoso para ambas.”³⁸

³⁶ CSE. Retirado de: https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf

³⁷ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 de 24/10/2013. Processo n.º 531/12. Retirado de: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/502979/details/maximized>

³⁸ Lobo Xavier, Bernardo da Gama; Martins, P. Furtado; Nunes de Carvalho, A.; Vasconcelos, Joana; Guerra de Almeida, Tatiana. Manual de Direito do Trabalho. 3ª Edição. 2018. Rei dos Livros. Página 146.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

De acordo com a definição dada pela DGERT (Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho), a Negociação Coletiva “é um processo negocial que se desenvolve entre as associações representativas dos empregadores ou os próprios empregadores e as associações representativas dos trabalhadores com a finalidade de estabelecer ou alterar normas reguladoras das condições de trabalho”³⁹, sendo importante referir que a Negociação Coletiva não é apenas uma forma de estabelecer ou alterar normas reguladoras das condições de trabalho, mas é também uma forma de composição de interesses coletivos. É ainda conhecida por ser um pressuposto necessário para as empresas, de modo a terem capacidade de dirimir os conflitos dentro das relações laborais, pelo que considero a definição da DGERT um pouco escassa.

Já naquela que é a visão dada pelo professor Monteiro Fernandes, a Negociação Coletiva é, um “acordo de vontades coletivas, como especial modo de produção de normas jurídicas”, sendo um “factor de equilíbrio social, uma vez que se traduz na implantação de uma trégua, ainda que transitória, quer nos conflitos declarados através de luta laboral, quer nos que se mantenham latentes”⁴⁰, visão esta que para mim me parece ser muito mais segura.

Quanto ao objeto, a Negociação Coletiva, encontra-se delimitada pela lei tanto em termos positivos como em termos negativos, ora vejamos o disposto no artigo 492º do Código do Trabalho, onde vem estipulado qual o conteúdo que a Convenção Coletiva deve de ter, não existindo obviamente obrigatoriedade de negociar sobre todos os preceitos aí indicados, devendo sempre respeitar a restrições indicadas no artigo 478º e os elementos exigidos pelo artigo 492º nº 1 do Código do Trabalho.

A Negociação Coletiva visa a obtenção de mais-valias no que respeita à qualidade do emprego, e vai atingir esse objetivo, de entre outras formas, através de uma redução das desigualdades salariais, ou através de uma promoção das relações laborais.

No fundo, tal como nos é dito pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), “Qualquer tópico pode ser objeto de negociação coletiva e esta pode revelar-se muito eficaz para assegurar que os (as) trabalhadores (as) partilham um sentimento de compromisso e de apropriação no dia-a-dia da empresa, mas também em processos de mudança e de reorganização do trabalho.”⁴¹

Importa ainda fazer referência ao facto de que não há qualquer necessidade de, na Negociação Coletiva, o Estado procurar assegurar o resultado final da contratação coletiva com o intuito de proteger uma parte mais fraca. É certo que o trabalhador pode ser considerado como uma parte mais fraca, mas isso apenas acontece em relação ao contrato individual de trabalho, já que no que diz respeito ao contrato coletivo de trabalho, quem é parte na Negociação Coletiva é a associação sindical em representação dos trabalhadores, existindo assim um pé de igualdade entre um lado e o outro da negociação, não se verificando qualquer impedimento no que diz respeito a encontrar-se as melhores condições de trabalho.

³⁹ DGERT- <https://www.dgert.gov.pt/faq-negociacao-coletiva>

⁴⁰ Monteiro Fernandes, António. Direito do Trabalho. 19ª Edição. 2019. Almedina. Página 883 e seguintes.

⁴¹ OIT, Negociação Coletiva e Relações Laborais, retirado de:
https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650852/lang--pt/index.htm

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Na Negociação Coletiva, apenas se dá lugar á intervenção do Governo quando uma das partes seja um empregador público. Nessas situações, “o empregador público é representado no processo de negociação coletiva pelos membros do Governo responsáveis pela área da Administração Pública, que coordena, e das finanças, no caso da negociação coletiva geral, através do membro do Governo responsável pelo sector, que coordena, e dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, no caso da negociação coletiva sectorial.”⁴²

A própria OIT, desde sempre, tem demonstrado que a Negociação Coletiva é um direito que faz parte da liberdade sindical, não devendo os Estados intrometerem-se no seu processo nem instituir restrições que afetem o seu normal funcionamento.

Segundo o professor Júlio Manuel Vieira Gomes, de acordo com o presente em um Acórdão do STJ, “(u)ma das estratégias da negociação coletiva consiste em criar textos ambíguos que depois terão de ser concretizados pelos tribunais”, ideia esta que é sustentada pelo professor Monteiro Fernandes quando nos diz que “(p)ara além das imperfeições da redação contribuem para as dúvidas que os textos convencionais suscitam, certas ambiguidades intencionais que são, muitas vezes, o preço dos acordos.”⁴³

No fundo, negocea-se acima de tudo, para resolver conflitos, e conseguir obter algo que por si só nenhuma das partes conseguiria obter sozinha.

c) Princípio da Autonomia Coletiva

Tal como já se pontuou anteriormente, e de acordo com o artigo 56º nº 3 da CRP, “Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da lei”. Este direito, nos termos do artigo 17º do mesmo diploma, é um verdadeiro direito fundamental, que cabe às associações sindicais, aos trabalhadores de forma indireta, e também aos empregadores e associações de empregadores. Importa acrescentar que, como o próprio artigo 56º nos diz, independentemente de o direito de contratação coletiva caber às associações sindicais, de acordo com o nº4, não deixa de estar sobre reserva da lei, pois as associações sindicais terão sempre de ter em consideração “as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções coletivas de trabalho, bem como à eficácia das respetivas normas”, isto demonstra que o direito à contratação coletiva, e por seu turno a autonomia coletiva acaba por ter algumas limitações, como por exemplo acontece nas situações em que a lei ordinária estabelece mínimos e máximos, já que isso, fará com que a negociação de uma Convenção Coletiva de Trabalho, fique *balizada* e impedida de regular fora desses limites mínimos e máximos.

De acordo com José Gomes Canotilho, o direito presente no artigo 56º, é visto de duas formas, por um lado, é um “*direito à liberdade negocial coletiva*, não estando os acordos colectivos sujeitos a

⁴² Ribeiro, Lúcia. “Estruturas representativas de trabalhadores e negociação coletiva”. Direito das Relações Laborais na Administração Pública. Centro de Estudos Judiciários. Junho 2018. Retirado de: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/Administrativo_fiscal/eb_DRLAP_2018.pdf

⁴³ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 1/2019. Processo n.º 1148/16.5T8BRG.G1.S1 Retirado de: <https://dre.pt/home/-/dre/121260108/details/maximized>

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

autorizações ou homologações administrativas ou a esquemas públicos obrigatórios de solução de conflitos”, por outro, é um “*direito à autonomia contratual colectiva*, não podendo deixar de haver um espaço aberto à disciplina contratual colectiva, o qual não pode ser aniquilado por via normativo-estadual”⁴⁴.

Em suma este artigo 56º para além de representar um verdadeiro direito de contratação coletiva, é também um princípio da autonomia coletiva, princípio este que se manifesta, ainda de forma mais direta no artigo 57º nº2 da CRP, através do qual o Estado aceita a autonomia coletiva, ao dar poder exclusivo aos trabalhadores no que diz respeito aos interesses que estes pretendam defender através do recurso à greve.

Mas afinal o que é o princípio da autonomia coletiva?

De acordo com o professor Monteiro Fernandes, pode falar-se em autonomia privada, em autonomia pública, e em autonomia coletiva, a primeira consiste na “capacidade para a auto-regulação de interesses dos particulares através de manifestações de vontade negocial”. A segunda, por seu turno, consiste na capacidade de os órgãos e serviços poderem “emitir regras ou comandos internos orientados pela realização das suas atribuições”. E por fim, a terceira consiste na “possibilidade da composição de interesses coletivos através da emissão de normas pela via do acordo entre grupos sociais (...) normas abstractamente endereçadas aos membros desses grupos e destinadas, portanto, a reagir sobre as relações individuais entre eles”, em suma e usando ainda as palavras do professor Monteiro Fernandes, o princípio da autonomia coletiva, no seu todo, consiste na “capacidade reconhecida pelo Estado a certos grupos sociais organizados de emitirem, por um processo próprio de gestão do confronto entre os seus interesses coletivos (a convenção coletiva), normas que, simultaneamente, constituem fórmulas de equilíbrio entre estes interesses e padrões de conduta para os membros dos grupos nas suas relações individuais”⁴⁵.

Uma questão que por vezes se coloca, diz respeito à natureza da autonomia, que tanto assume uma natureza pública como privada, e a qualificação da mesma, tem muito a ver com cada situação em concreto, dependendo muito da “posição que o ordenamento jurídico assume perante a organização e actuação de interesses profissionais”⁴⁶, e de acordo com esta perspectiva, o professor Monteiro Fernandes conclui de forma perentória que a autonomia coletiva tendo em consideração estes moldes é uma modalidade de autonomia privada. Posição essa com a qual concordo completamente, já que o nosso ordenamento assume uma plena liberdade e autonomia sindical.

Como já foi dito anteriormente, as associações sindicais nos termos do artigo 56º da CRP, são as entidades com competência e direito de realizar a contratação coletiva, em representação dos trabalhadores que, por sua vez, tem total liberdade no que concerne à construção da sua unidade para

⁴⁴ Acórdão do Tribunal Constitucional de 18/08/1992. Processo nº 402/89. Retirado de: <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19920094.html>

⁴⁵ Monteiro Fernandes, António. Direito do Trabalho. 19ª Edição. 2019. Almedina. Páginas 809.

⁴⁶ Monteiro Fernandes, António. Direito do Trabalho. 19ª Edição. 2019. Almedina. Páginas 811.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

defesa dos seus direitos e interesses. Não existe uma qualquer intervenção das entidades públicas, nem durante a contratação coletiva, nem durante a formação da associação sindical em si, já que o artigo 55º nº4 da CRP, atribui uma total independência às associações sindicais, perante o Estado e não só. Contudo, importa ainda ter presente o facto de que a autonomia coletiva é um direito, liberdade e garantia, e desta feita, o seu exercício deve de ser promovido pelo Estado, tal como se subentende através do artigo 485º do Código do Trabalho, só podendo esta promoção ser afastada, nos termos do artigo 18º da CRP, tal como nos diz Luís Gonçalves da Silva⁴⁷.

Não estando aqui presente um qualquer interesse geral do Estado, esta figura da autonomia coletiva demonstra uma total autonomia privada, não só nos interesses a prosseguir, como também na estrutura e funcionamento da própria associação sindical.

Mas antes de mais, importa também ter-se presente a figura do interesse coletivo profissional, que é um dos conceitos fundamentais que autonomia coletiva nos trás, e que muito tem a ver com o facto de o interesse do grupo, quer seja associação sindical, quer seja associação de empregadores, não coincidir com aquele que é o interesse de cada um dos particulares que compõem o grupo.

Deste modo, diz-nos João Reis, “que o interesse será individual se respeitar a um trabalhador em particular e colectivo se for próprio ou incidível de um determinado grupo”⁴⁸. Mas o próprio diz-nos ainda que o mero facto de participarem vários trabalhadores não significa necessariamente que exista um interesse coletivo pois pode tratar-se de uma mera soma de interesses individuais, e para que exista efetivamente um interesse coletivo, é necessário que se assuma “uma dimensão qualitativa nova, que não se reconduz a uma mera agregação ou justaposição de interesses individuais. É uma síntese formada pelo entrelaçamento de interesses individuais. É destes interesses que ele brota, não podendo deixar de fincar neles as suas raízes, mas adquire, perante eles, um certo grau de abstração e autonomia”⁴⁹. Ou seja, existindo um interesse coletivo, acaba por estar subjacente que houve, ou que possa ter existido um desprendimento daquele que seria o interesse individual de alguém.

Existindo então uma sobreposição do interesse coletivo sob o individual, pode dizer-se, utilizando novamente as palavras do professor Monteiro Fernandes, que constitui uma garantia de “eficácia das normas ditadas pelo mesmo interesse coletivo no plano das relações individuais de trabalho- ou seja, noutros termos, pela autonomia coletiva profissional”⁵⁰. Mas o facto de existir esta autonomia coletiva profissional, não implica que seja prejudicial para o individual, muito pelo contrário.

⁴⁷ Martinez, Pedro Romano; Monteiro, Luís Miguel; Vasconcelos, Joana; Madeira de Brito, Pedro; Dray, Guilherme Machado; Gonçalves da Silva, Luís. 2020. “Código do Trabalho Anotado”. 13ª Edição. Almedina. Página 1049 e 1050.

⁴⁸ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 19/01/2018. Processo nº 493/17.7T8LRA.C1. Retirado de: <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/-/3A1F6C2E96130704802582240043E028>

⁴⁹ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 19/01/2018. Processo nº 493/17.7T8LRA.C1. Retirado de: <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/-/3A1F6C2E96130704802582240043E028>

⁵⁰ Monteiro Fernandes, António. Direito do Trabalho. 19ª Edição. 2019. Almedina. Páginas 814.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

É uma realidade que, quando cada indivíduo opta por se filiar numa associação sindical, deixa um pouco de parte aqueles que são os seus interesses exclusivamente individuais para beneficiar dos interesses coletivos, mas tal como nos diz o professor Bernardo Lobo Xavier, “trata-se de interesses que não são os individuais dos trabalhadores, mas os abstractos e próprios dos associados representados e também da categoria profissional cuja representatividade reivindicam (será uma espécie de síntese desses interesses)”⁵¹. Quer isto dizer, que apesar de as associações sindicais seguirem aquele que é o interesse coletivo, a realidade é que este é formado através de “planificação” daqueles que são os interesses individuais.

Em suma, “todos os interesses colectivos reguláveis por via autónoma são suscetíveis de autotutela. Por isso, todos eles estão cobertos pela larga afirmação do art.º 57º/2 CRP: cabe aos trabalhadores, através das suas organizações, defini-los e hierarquiza-los”⁵²

d) Dever de Negociar e o princípio da boa-fé

Já se esclareceu nas alíneas anteriores, que este meio de resolução de Conflitos Coletivos, é o método preferencial no que concerne à produção, promoção e proteção de normas reguladoras das condições de trabalho.

Perante uma situação de Negociação Coletiva, à que ter-se ciente que as parte envolvidas não possuem uma liberdade absoluta de negociar ou de deixarem de o fazer. Têm sim o ónus de fazerem os possíveis para que a mesma se produza e funcione dentro dos parâmetros legais.

A partir do momento em que surge uma proposta negocial feita por qualquer uma das partes em litígio, de acordo com o que nos diz o professor Monteiro Fernandes, “tal facto não pode considerar-se indiferente para um ordenamento jurídico que consagre a liberdade sindical e a autonomia coletiva. Pode, então, exigir-se às entidade destinatárias de tal proposta que procurem não frustrar de início um processo que pode conduzir a uma nova plataforma convencional”⁵³. Surgindo por vezes a ideia de um “dever de negociar”.

De acordo com a nossa legislação e debruçando-nos sobre o nº1 do artigo 489º do Código do Trabalho, entendemos que as partes devem de se reger pelo princípio da boa-fé, comprometendo-se de certo modo a não prejudicar o processo negocial. Mas é necessário referir que este preceito, à exceção dos seus nº 3 e 4 (que consiste num preceito obrigatório, um dever de informação com carácter injuntivo), não impõe um autêntico dever de negociar aos sujeitos coletivos, trata apenas de uma forma de vedar manobras dilatórias ou obstrutivas, quer isto dizer que, apesar de no artigo 489º se implementar o dever de as partes estarem regidas pelo princípio da boa-fé durante o decorrer de um processo negocial, isso não significa que os mesmos sejam obrigados a negociar.

⁵¹ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 19/01/2018. Processo nº 493/17.7T8LRA.C1. Retirado de: <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/-/3A1F6C2E96130704802582240043E028>

⁵² Monteiro Fernandes, António. Direito do Trabalho. 19ª Edição. 2019. Almedina. Páginas 812.

⁵³ Monteiro Fernandes, António. Direito do Trabalho. 19ª Edição. 2019. Almedina. Página 890.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Quando nos é dito no n° 1 do artigo em questão que as partes devem de responder com alguma celeridade a propostas e contrapropostas, trata-se apenas de um caso exemplificativo dado pelo legislador para intensificar a ideia imposta pelo princípio da boa-fé, não implicando que exista uma obrigatoriedade de resposta, pois pode efetivamente existir uma falta de resposta pela outra parte por motivos justificativos, que não leva ao fim das negociações.

Existem muitos outros exemplos que poderiam vir descritos nesse artigo como é o caso da “proibição da rutura (sem fundamento) das negociações”⁵⁴. Havendo fundamento para a rutura não existe uma obrigatoriedade de negociação.

No que respeita à última parte do n° 1 do artigo 489°, relativa ao facto de as partes se fazerem “representar em reuniões e contactos destinados á prevenção ou resolução de conflitos”, aqui estamos perante uma obrigatoriedade, já que o seu incumprimento constitui uma contraordenação grave (n°5 do 489°), mas trata-se de uma obrigatoriedade nas situações em que há uma reunião previamente marcada e acordada entre as partes, não uma obrigatoriedade de reunir. Tal como sucede de forma semelhante no n° 3 do artigo 487°, em que, havendo resposta deve de cumprir os requisitos implementados pela lei, mas não exige que haja resposta.

No Fundo quando se fala em “dever de negociar” fala-se num dever de negociar segundo os princípios da boa-fé, não se fala numa obrigação de negociar, mas sim de um incentivar e favorecer a eficácia da Negociação Coletiva, de modo a aliciar a sua utilização.

Podemos ainda afirmar que, apesar de a nossa lei não assumir um sentido de obrigatoriedade quanto à Negociação Coletiva, assume um papel de impulsionadora e promotora do recurso à Negociação Coletiva como sendo o meio primordial de resolução de Conflitos Coletivos de Trabalho, inspirando-se nas normas provenientes da OIT.

e) Processo Negocial

É o Conflito Coletivo de Trabalho, isto é, a discordância entre empregadores e trabalhadores, que dá origem à possibilidade de recurso à Negociação Coletiva. Mas, por outro lado, pode também afirmar-se que a instauração do processo de negociação se pode dar através de uma proposta emitida por uma ou mais associações sindicais com vista à celebração de uma Convenção Coletiva de Trabalho ou até mesmo a revisão de uma já existente, tal como se entende através do disposto no artigo 486° do Código do Trabalho.

A matéria referente ao processo negocial encontra-se regulada no nosso Código do Trabalho nos seus artigos 486° e ss, e de acordo com o estipulado no n°1 do artigo 486° do Código do Trabalho, o

⁵⁴ Exemplo dado pelo professor Luís Gonçalves da Silva em: Martinez, Pedro Romano; Monteiro, Luís Miguel; Vasconcelos, Joana; Madeira de Brito, Pedro; Dray, Guilherme Machado; Gonçalves da Silva, Luís. Código do Trabalho Anotado. 13ª Edição.2020. Almedina. Página 1054.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

processo negocial dá início através da “apresentação à outra parte de proposta de celebração ou de revisão de uma convenção colectiva.”.

Tal como acontece em outros tipos de negociação, o processo negocial a que está sujeita a Negociação Coletiva de trabalho acaba por acontecer através de fases, sendo que antes da negociação em si, dá-se lugar aquela que é chamada fase pré-negocial.

A fase pré-negocial é a fase em que ambas as partes negociadoras definem o que é que se encontra em *jogo*, e preparam todos os procedimentos logísticos para que seja possível realizar-se as sessões de negociação, ou seja, é necessário para além de tudo estabelecer-se um local e uma hora para que as partes reúnam e possam debater aqueles que são os seus os seus pareceres.

Estando esta fase preparatória e de logística resolvida, é importante ter-se presente que a lei nacional não regula qual o procedimento a seguir, após a fase inicial do processo negocial, deixando que o mesmo prossiga de uma forma livre, isto é, permite que as partes envolvidas estabeleçam as regras a seguir durante o desenrolar da negociação. No fundo o legislador preocupa-se com a regulação da implementação do processo negocial, e a partir do momento em que estiver organizada e preparada para prosseguir, dá livre arbítrio, as partes, quanto ao decurso e conclusão da mesma, sustentando apenas alguns problemas que possam surgir ao longo de todo o processo negocial.

De acordo com o nº 2 do artigo 486º do Código do Trabalho, entendemos que a proposta ora de celebração de uma Convenção Coletiva Trabalho ora de revisão, deve de ser feita de forma escrita e fundamentada. Após a apresentação da proposta negocial, o destinatário da mesma terá então, na falta de estipulação em contrário, 30 dias após a sua receção, para de forma escrita responder à proposta negocial, sendo que a resposta deverá de “expressar uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo”, tal como se pode entender através do artigo 487º nºs 1 e 3 do Código do Trabalho.

Caso se trate, de uma proposta negocial para revisão de uma convenção coletiva, o destinatário da proposta “pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência da convenção, devendo informar o proponente no prazo de 10 dias úteis” (Artigo 487º nº2).

A realidade é que apesar destas exigências, quanto à forma do processo negocial, a lei não estabelece qualquer tipo de consequência caso se dê o incumprimento dos deveres estabelecidos nestes dois artigos aqui expostos. Contudo e a meu ver, concordando com a posição tomada pelo professor Lobo Xavier⁵⁵ e pelo professor Luís Gonçalves da Silva⁵⁶, considero que o não cumprimento dos deveres estabelecidos nestes dois artigos traduzem-se na sua “ineficácia jurídica”, ou seja, caso uma proposta negocial não respeite as exigências estabelecidas no artigo 486º nº 2 do Código do Trabalho, deixa de

⁵⁵ Lobo Xavier, Bernardo da Gama; Martins, P. Furtado; Nunes de Carvalho, A; Vasconcelos, Joana; Guerra de Almeida, Tatiana. Manual de Direito do Trabalho. 3ª Edição. 2018. Rei dos Livros. Página 147.

⁵⁶ Martinez, Pedro Romano; Monteiro, Luís Miguel; Vasconcelos, Joana; Madeira de Brito, Pedro; Dray, Guilherme Machado; Gonçalves da Silva, Luís. Código do Trabalho Anotado. 13ª Edição. 2020. Almedina. Página 1052.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

existir pela outra parte um dever de resposta. Já no caso de o problema se reportar aos casos de falta de resposta ou de contraproposta, aí a lei estabelece uma consequência que se encontra prevista no n°4 do artigo 487º, que passa por legitimar a entidade que efetuou a proposta negocial de requerer a conciliação.

Ultrapassada esta primeira fase, as partes deveram de fazer chegar ao Ministério do Trabalho as propostas e as respostas às mesmas, devidamente fundamentadas nos 15 dias subsequentes à apresentação dos mesmos, tal como nos indica o artigo 490º n°2 do Código do Trabalho, ou seja, pretende-se com isto que o Ministério responsável pela área laboral se mantenha informado acerca da Negociação Coletiva.

Feito isto, e como por norma, não deverá de existir concordância entre as partes envolvidas, dar-se-á então lugar ao período de efetiva negociação.

A partir daqui, a nossa lei é reduzida, sendo frequente serem as partes a tabelar qual o método a seguir, não deixando obviamente de “respeitar, no processo de negociação colectiva, o princípio de boa-fé, nomeadamente respondendo com a brevidade possível a propostas e contrapropostas, observando o protocolo negocial, caso exista, e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos”, tal como se verifica no artigo 489º n°1 e também no artigo 348º da LGTFP. O artigo 489º n° 1 do Código do Trabalho leva a que as associações sindicais, as empresas/ associações de empregadores tenham de responder e fazer-se representar com alguma frequência de modo a que possam prevenir e resolver conflitos.

O processo negocial, em si, desenrola-se através de reuniões onde estarão presentes tanto os representantes dos trabalhadores (associações sindicais), como os representantes da entidade empregadora. Nessas reuniões são apresentadas as posições de ambas as partes, mais concretamente, os aspetos que estão em conflito e que são suscetíveis de acordo, para que se consiga chegar a um consenso entre todos os intervenientes.

Até que se chegue a um acordo redigido e definitivo, há obviamente uma troca de propostas e contrapropostas entre as partes de modo a aproximarem-se o máximo possível umas das outras.

Estas situações ocorrem sobretudo com questões mais controversas como é caso, por exemplo, das tabelas salariais, e dos prémios, (basicamente tudo o que na sua generalidade tenha a ver com as remunerações). Já o próprio Código do Trabalho no seu artigo 488º n° 1 dá prioridade a esta matéria ao dizer que “as partes devem, sempre que possível, atribuir prioridade à negociação da retribuição e da duração e organização do tempo de trabalho, tendo em vista o ajuste do acréscimo global de encargos daí resultante, bem como à segurança e saúde no trabalho”, e efetivamente essas são as matérias, por norma, centrais da discórdia entre empregador e trabalhador, ocorrendo normalmente, no processo de negociação, um primeiro acordo relativamente a todos os outros pontos que se podem considerar de mais fácil consonância, para mais tarde se focarem por completo nas matérias cuja unanimidade é mais difícil de ser atingida.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

No que respeita aos meios e estratégias utilizadas por cada um dos intervenientes, a realidade é que cada um poderá ter os seus, mas não deveram nunca de agir contra o princípio da boa-fé, como se entende através do artigo 489º do Código do Trabalho.

O objetivo será sempre o de se chegar a um consenso quando se utiliza este método de resolução de Conflitos Coletivos de Trabalho, mas caso se entenda que a negociação não será o método predileto para determinadas situações concretas, a lei indica ainda outras formas de resolução de Conflitos Coletivos de Trabalho diversos, como é o caso da Conciliação, da Mediação, e a Arbitragem.

Em suma, caso exista algum impasse no que respeita à Negociação Coletiva devem então de ser empregues outros meios pacíficos de resolução de Conflitos Coletivos de Trabalho, de modo a chegar-se a uma solução. E a verdade é que, infelizmente os meios de resolução de conflitos por via pacífica nem sempre resultam sendo por vezes necessário recorrer-se a soluções jurisdicionais.

3. Conciliação

A conciliação é o meio de resolução de conflitos que vem previsto no nosso Código do Trabalho nos seus artigos 523º e ss., e consiste numa negociação intermediada por uma terceira parte além dos empregadores e dos trabalhadores, que de um modo geral guia, incentiva e facilita a negociação principalmente em relação a uma revisão ou celebração de uma convenção coletiva. Este meio de resolução de conflitos consiste num processo de negociação assistida e pacífica dos conflitos existentes entre as partes. Sendo um meio de resolução de Conflitos Coletivos de Trabalho que não se confunde com os restantes.

A terceira parte que aqui surge é denominada de conciliador, e tem um papel extremamente ativo na negociação, trata-se de um *orientador* que tenta encontrar um modo de resolver o conflito, que agrade ambas as partes. O seu objetivo passa por tentar aproximar as partes ao ponto de se obter um consenso.

No que diz respeito ao processo negocial, assumido numa situação de conciliação, o mesmo, pode ser determinado pelas partes tal como se entende através do nº2 do artigo 523º, e na falta de determinação das partes, devera seguir as regras estabelecidas pelo artigo 524º do Código do Trabalho,

Ao olharmos para o disposto nº3 do artigo 523º, encontramos as situações em que é possível recorrer à conciliação. E das duas uma, ou se recorre à conciliação por acordo entre as partes, isto é, através de uma autonomia coletiva, ou então, de forma unilateral, onde há iniciativa de uma das partes a pedir a conciliação, devido a falta de resposta, ou quando seja feito um aviso prévio de pelo menos oito dias. Importa nas situações de aviso prévio ressaltar, que independentemente de ser um pedido unilateral, para que se possa dar a conciliação, é necessário um acordo entre as partes, já que este meio de resolução de conflitos é facultativo.

A conciliação pode ser requerida aos serviços de conciliação do Ministério competente, como previsto no nº1 do artigo 524º, ou então ser efetuados por uma outra entidade, não deixando as partes de informar os serviços competentes do Ministério, do início e termo da conciliação.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Se através da conciliação se conseguir chegar a um consenso, isto é, a um acordo propriamente dito, irá então, em via de regra, celebrar-se uma Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos gerais. Se não se tiver a chegar a um consenso através da conciliação, as partes têm a hipótese de poder transformar a conciliação em mediação, tal como é possível entender através do disposto no artigo 525º do nosso Código do Trabalho.

4. Mediação

A mediação é um outro meio de resolução de conflitos que se encontra previsto na nossa legislação, mais concretamente nos artigos 526º e ss. do Código do Trabalho.

Este processo consiste, tal como a conciliação, numa intervenção de uma terceira parte alheia ao conflito, que visa auxiliar os empregadores e os trabalhadores a encontrarem um acordo para o litígio, sendo que em ambos os casos a decisão final, pertence às partes.

A mediação tal como a conciliação consiste numa negociação por interposta pessoa. É um meio com mais faculdades que a conciliação, na medida em que pode apresentar uma proposta de solução, enquanto a conciliação apenas procura aproximar as partes para que estas negociem. Por outras palavras, na conciliação existe apenas uma negociação assistida.

Neste meio de resolução de conflitos, a terceira parte, é denominada de mediador de conflitos, esta figura é “um terceiro, imparcial e independente, desprovido de poderes de imposição aos mediados, que os auxilia na tentativa de construção de um acordo final sobre o objeto do litígio”, tal como nos diz o artigo 2º da Lei n.º 29/2013.⁵⁷

No que respeita à admissibilidade, que vem prevista no artigo 526º do Código do Trabalho, por regra, e tal como acontece na conciliação, resulta designadamente da celebração ou revisão de uma convenção coletiva, por acordo entre as partes. Apenas poderá dar-se a mediação de forma unilateral quando passe um mês após se ter dado início à conciliação, tendo sempre a outra parte de se pronunciar.

Já no que concerne ao procedimento (527º do Código do Trabalho), há que ter presente que caso seja requerida a mediação cabe aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral nomear o mediador, e sendo necessário, a nomeação é feita por assessoria dos serviços competentes do ministério responsável pelo sector de atividade.

O mediador nomeado poderá também exercer as funções de conciliador como se entende através do nº 7 do artigo 527º do Código do Trabalho. Podendo ainda através de requerimento conjunto das partes ser uma pessoa que conste da lista de árbitros presidentes, e que por sua vez seja alguém não pertencente aos serviços públicos, como se verifica no artigo 528º do Código do Trabalho.

Apresentada uma proposta de solução por parte do mediador, a mesma terá de ser aceite por ambas as partes, e em caso de silêncio, considera-se que a proposta foi recusada, contrariamente ao que é dito

⁵⁷ Lei n.º 29/2013 de 19 de Abril, que estabelece os princípios gerais aplicáveis à mediação realizada em Portugal, bem como os regimes jurídicos da mediação civil e comercial, dos mediadores e da mediação pública.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

na gíria, de que “*quem cala consente*”. Se por seu turno, for aceite, o mediador comunica às partes, e havendo o consenso, dá-se lugar a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho.

5. Arbitragem

A arbitragem é o quarto meio pacífico de resolução de conflitos aceite pela nossa jurisdição, e consiste, na atribuição do poder de resolução do Conflito Coletivo de Trabalho, a uma terceira parte independente, denominada de árbitro, que irá decidir sobre o litígio após ouvir ambas as partes.

O árbitro irá procurar encontrar uma solução justa dentro daquilo que foi delimitado pelas partes envolvidas, o que não significa que a decisão acabe por tender mais para um dos elementos. Contrariamente ao que acontece na mediação e na conciliação, seja qual for a decisão tomada pelo árbitro, a mesma já foi aceite antecipadamente pelas partes quando entregaram o poder de decisão ao terceiro.

É importante aqui referir que, contrariamente a outros meios de resolução de conflitos, a arbitragem constitui um verdadeiro processo decisório quando comparado com a mediação e com a conciliação já que nestes casos a proposta não tem de ser aceite pelas partes. Na arbitragem, a decisão tomada pelo árbitro é imposta às partes, isto é, vincula de imediato os intervenientes no Conflito Coletivo. Por outras palavras, e de acordo com o CNIACC (Centro Nacional de Informação e Arbitragem de Conflitos de Consumo), “A arbitragem é uma forma de administração da justiça em que o conflito é submetido, por determinação da lei ou por acordo das partes, ao julgamento de particulares, aos árbitros, numa decisão (sentença arbitral) em que a lei atribui o efeito de caso julgado e força executiva iguais aos de uma sentença de um qualquer tribunal estadual, a quem é retirada, por sua vez, a competência para julgar tal questão.”⁵⁸

Este meio de resolução de conflitos vem disposto no nosso Código do Trabalho, no seu artigo 529º, artigo esse que na realidade acaba por não nos dar grande informação, sendo possível através do mesmo apenas concluirmos que os Conflitos Coletivos de Trabalho que resultem da interpretação e integração de convenções coletivas não poderão ser revogados nem através de arbitragem obrigatória nem através de arbitragem necessária, apenas através de arbitragem voluntária, na medida em que este preceito remete para os artigos 506º e 507º do Código do Trabalho.

- **Arbitragem Voluntária**

Primeiramente, para que se possa abordar o tema da arbitragem voluntária, há que fazer obviamente referência à Lei n.º 63/2011, de 14 de dezembro, a Lei da Arbitragem Voluntária⁵⁹, onde vem explicado

⁵⁸ CNIACC- Centro Nacional de Informação e Arbitragem de Conflitos de Consumo. Retirado de: <https://www.cniacc.pt/pt/o-que-sao-centros-de-arbitragem>

⁵⁹ Lei da Arbitragem Voluntária. Lei n.º 63/2011, de 14 de Dezembro. Retirado de: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1579&tabela=leis

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

grande parte do conteúdo legal referente à matéria em questão. Importa também fazer referência aos artigos 505º n.º4, 506º e 507º do Código Trabalho, através dos quais se entende que para ser possível proferir uma sentença arbitral nestes casos, é essencial que exista um acordo entre as partes. Deste modo dar-se-á lugar à arbitragem, com vista à resolução do Conflito Coletivo de Trabalho existente. Exige-se então como formalidade da arbitragem voluntária a necessidade de um acordo.

Esse acordo entre as partes é então denominado de convenção de arbitragem, convenção essa que possui uma liberdade tanto de estipulação como de celebração, tal como se pode perceber através do artigo 507º do Código do Trabalho, podendo ser revogada a qualquer momento até à prolação da sentença arbitral, tal como vem disposto no artigo 4º n.º 2 da Lei n.º 63/2011, de 14 de Dezembro. Mas não pode deixar de se ter em consideração o facto de alguns conteúdos terem natureza injuntiva, significa isto, que não podem ser afastados pelas partes independentemente dessa liberdade de estipulação e de celebração. Tal como acontece por exemplo com as relações com o Ministério, constantes nos n.ºs 3 e 4 do artigo 507º do Código do Trabalho.

Por seu turno, e de acordo com a Lei n.º 63/2011, de 14 de dezembro, no seu artigo 1º n.º 3, é possível dizer-se que existem dois tipos de convenções arbitrais, são eles: o *compromisso arbitral*, quando se está perante um litígio atual que ainda é afeto a um tribunal do Estado; ou então a *cláusula compromissória*, quando o litígio surge de uma relação jurídica contratual ou extracontratual. Em ambas os casos, as partes podem delimitar o objeto do litígio.

No que diz respeito ao funcionamento da arbitragem voluntária há então que olhar primeiramente para o artigo 507º n.º 1 e 2 do Código do Trabalho, e o n.º 1 e do n.º 2 do artigo 8º da Lei n.º 63/2011, de 14 de Dezembro, segundo os quais se entende que, existindo uma falta de acordo entre as partes, “a arbitragem é realizada por três árbitros, sendo dois nomeados, um por cada parte, e o terceiro escolhido por aqueles”, podendo caso exista acordo, “ser constituído por um único árbitro ou por vários, em número ímpar”.

Escolhidos então os árbitros não pode deixar de se informar o Ministério responsável pela área laboral acerca do termo do procedimento, que das duas uma, ou as partes entram em acordo e estipulam uma data para o término do processo ou então termina no prazo de 12 meses a contar da data da aceitação do último árbitro, salvo se as partes tiverem acordado um prazo diferente, artigo 43º da Lei n.º 63/2011, de 14 de Dezembro.

Após a constituição do “tribunal arbitral”, se as partes não entrarem em acordo quanto ao caminho a seguir no processo, há então que olhar para os artigos 30º e seguintes da Lei n.º 63/2011, de 14 de Dezembro, onde veem espelhadas algumas normas supletivas para dirimir essa falta quanto à condução do processo. Por seu turno, estando todo o processo encaminhado, chega-se à fase de tomada de decisão, para que seja proferida a sentença arbitral.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

A tomada de decisão é feita através de deliberação da maioria. Caso exista mais do que um árbitro, e os mesmos não consigam chegar a um acordo por maioria, é o presidente do “tribunal arbitral⁶⁰” que tem o ónus de tomar uma decisão, tal como se entende através do artigo 40º n.º1 da Lei n.º 63/2011, de 14 de Dezembro.

Com isto importa ter ciente que “o processo arbitral termina quando for proferida a sentença final ou quando for ordenado o encerramento do processo pelo tribunal arbitral”, tal como vem disposto no artigo 44º da Lei n.º 63/2011, de 14 de Dezembro, considerando que os árbitros devem de notificar as partes para a sentença final. No fundo, a sentença arbitral vai substituir aquela que é a vontade das partes e o “tribunal arbitral” ira, por seu turno, substituir a Negociação Coletiva e a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho.

A sentença arbitral será publicado no BTE, nos termos do artigo 519º do Código do Trabalho, e produzirá os mesmos efeitos de uma Convenção Coletiva de Trabalho, artigo 505º n.º 3 do Código do Trabalho.

Por fim, importa ainda referir que a decisão arbitral pode ser revogada ou alterada pelas partes através de uma celebração de uma Convenção Coletiva de Trabalho, e pode ainda estar sujeita a adesão ou extensão, tal como se entende através dos artigos 504º e 514º do Código do Trabalho.

- **Arbitragem Obrigatória**

A arbitragem obrigatória tal como nos diz o professor Pedro Romano Martinez, “deturpa a tradicional noção de arbitragem, como forma de resolução de conflitos, onde se pressupõe voluntariedade, mas constitui um mecanismo que poderá resolver alguns litígios laborais.”⁶¹

No que respeita à arbitragem obrigatória, importa ter presente o Decreto-Lei n.º 259/2009 de 25 de Setembro⁶², onde vem regulado entre outras matérias, o regime da arbitragem obrigatória. Para além deste DL, é também importante ter presente os artigos 508º e 509º do Código do Trabalho.

Olhando então para o artigo 508º encontramos as situações em que são admitidas as realizações de arbitragem obrigatória, enquanto no artigo 509º encontramos a forma como a arbitragem obrigatória pode ser determinada.

Este modelo de arbitragem pode ocorrer de duas formas, ou é imposta diretamente pela lei, algo que ocorre quando o legislador determina de imediato que haja uma sujeição a arbitragem num determinado tipo de litígio, ou então é imposta por decisão administrativa, isto é, quando a lei permite aos órgãos administrativos sujeitarem os litígios a arbitragem.

Caso as partes, perante um litígio resultante de uma celebração ou revisão de uma convenção coletiva, entendam que não o querem submeter a uma arbitragem voluntária, e tendo recorrido de forma

⁶⁰ A estipulação de um presidente é feita de acordo com o artigo 10º da Lei n.º 63/2011, de 14 de Dezembro.

⁶¹ Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 8ª Edição. 2017. Almedina. Página 1188.

⁶² Decreto-Lei n.º 259/2009 de 25 de Setembro, “Regula o regime jurídico da arbitragem obrigatória e a arbitragem necessária, bem como a arbitragem sobre serviços mínimos durante a greve e os meios necessários para os assegurar, de acordo com o artigo 513.º e a alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.”

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

frustrada à conciliação e à mediação, há hipótese de recurso à arbitragem obrigatória, tal como se entende pelo nº1 alínea a) do artigo 508º do Código do Trabalho. No fundo o que este preceito nos indica, é que, caso a conciliação e a mediação tenham saído frustradas, e se esteja numa situação de impasse, não existindo vontade de recurso a uma arbitragem voluntária, encontram-se preenchidos os requisitos necessários para se recorrer à arbitragem obrigatória. Mas este recurso não é automático, pois tal como nos indica a alínea b) e c) do artigo em questão, é necessário que haja, uma recomendação da Comissão Permanente de Concertação social, ou então uma iniciativa do ministro responsável pela área laboral. Por fim verificados todos estes fatores, e de acordo com o artigo 509º do Código do trabalho, é ainda necessário um despacho do ministro que imponha a arbitragem obrigatória, após requerimento de uma das partes.

Este tipo de arbitragem é caracterizado por dar prevalência aos IRCT já negociados, e por só ser usado quando as partes já recorreram aos meios de resolução de conflitos voluntários e não foram suficientes para dirimir o problema.

Para além das regras específicas presentes nos artigos 508º e 509º do Código do Trabalho relativas à admissibilidade e à determinação, a arbitragem obrigatória cumpre o regime geral da arbitragem voluntária tal como se pode entender através do nº 4 do artigo 505º do Código do Trabalho, que remete então para a Lei da Arbitragem Voluntária.

Estando determinado o recurso à arbitragem obrigatória, há uma necessidade de constituição de um tribunal arbitral, que acontecerá segundo os preceitos do DL nº 259/2009, mais concretamente de acordo com os seus artigos 2º e ss., com ressalva para os artigos 7º e 8º onde indica que é sorteado um árbitro por cada uma das três listas. Os árbitros eleitos, para todos os efeitos, são independentes tal como se prevê no artigo 9º do DL nº 259/2009 e também no artigo 9º, 13º e ss. da Lei da Arbitragem Voluntária. Após assinarem uma declaração de independência, e nos termos do artigo 11º do DL em questão, o presidente dos árbitros declara constituído o tribunal arbitral. Seguindo então a arbitragem obrigatória, o regime da arbitragem voluntária, o tribunal arbitral, funcionará nos mesmos moldes.

Por seu turno, quanto à sentença arbitral, a mesma tem prazos que devem de ser cumpridos tal como se entende através do artigo 21º do DL nº 259/2009, e havendo falta de consenso, deverá de ser tomada pelo presidente dos árbitros. No fundo, é aplicado à arbitragem obrigatória o regime geral da arbitragem voluntária com algumas especificidades provenientes do DL nº 259/2009.

- **Arbitragem Necessária**

Este tipo de arbitragem foi introduzido com o Código do Trabalho de 2009 nos seus artigos 510º e 511º, para além destes preceitos, a matéria da arbitragem necessária foi também institucionalizada na Lei nº 62/2011 de 12 de Dezembro⁶³, mais concretamente no seu artigo 2º. Atualmente na versão mais recente

⁶³ Lei relativa ao regime de composição dos litígios emergentes de direitos de propriedade industrial quando estejam em causa medicamentos de referência e medicamentos genéricos. Retirado de: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1576&tabela=leis&so_miolo=

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

desse documento (DL n.º 110/2018, de 10/12), o artigo 2º de epígrafe “arbitragem necessária” foi substituído por um artigo cuja epígrafe passou a ser “arbitragem voluntária”.

No fundo, e de acordo com o que é dito pelo professor Luís Gonçalves da Silva, a arbitragem necessária consiste em um novo tipo de arbitragem, “que nada mais é do que uma arbitragem obrigatória sob outra denominação – que coloca diversas dificuldades”.⁶⁴

Tal como acontece com a arbitragem obrigatória, os artigos provenientes do código do trabalho, referentes à arbitragem necessária, debruçam-se sobre a admissibilidade e determinação da mesma. De acordo com o artigo 510º, podemos entender que a arbitragem necessária se admite quando se dá a caducidade de convenções coletivas que não obtiveram renovação nos 12 meses subseqüentes, e quando 50 % dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de atividade, se encontram sem nenhuma outra convenção que se lhes aplique.

Verificados os pressupostos e olhando para o artigo 511º, entende-se que o ministro responsável pela área laboral pode por despacho fundamentado e requerido por qualquer uma das partes, determinar então a arbitragem necessária. A arbitragem necessária acaba por seguir o mesmo regime da arbitragem obrigatória.

6. Resolução Governamental

Este meio de resolução, tal como o nome indica, consiste numa intervenção laboral do Governo, com o intuito de resolver os conflitos coletivos existentes entre empregadores e trabalhadores. O Governo acaba por intervir mediante portarias de extensão (artigo 514º e ss. do Código do Trabalho) ou através de portarias de condições de trabalho (artigo 517º do Código do Trabalho). Dai se ouvir dizer que as portarias podem ser consideradas como um mecanismo de desincentivo da Negociação Coletiva em Portugal.

Para além das portarias, o Governo pode ainda intervir através de uma requisição civil quando se trate de uma situação de greve onde não estejam a ser respeitados os serviços mínimos. Mas importa ter presente que a requisição civil não constitui uma forma de resolução de Conflitos Coletivos de Trabalho, apesar de poder fazer cessar a greve em si, não significa que faça cessar o conflito, podendo mesmo levar ao seu aumento.

Este meio de resolução de conflitos acaba por ser muitas vezes proposto pelas associações sindicais, de modo a gerar alguma pressão junto da entidade patronal, não sendo, ao que me parece, uma solução a que as associações sindicais queiram realmente recorrer, passa apenas por ser uma *proposta estratégica*, para dar desenvolvimento à negociação, mas que caso avance, dar-lhes-á uma solução

⁶⁴ Martinez, Pedro Romano; Monteiro, Luís Miguel; Vasconcelos, Joana; Madeira de Brito, Pedro; Dray, Guilherme Machado; Gonçalves da Silva, Luís. Código do Trabalho Anotado. 13ª Edição.2020. Almedina. Página 1112.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

possivelmente mais favorável do que aquela que, no momento, estariam a conseguir obter através da Negociação Coletiva.

7. Decisão Judicial

A decisão judicial, é um meio de resolução de conflitos que normalmente resulta do facto de os processos comuns de resolução pacífica não terem sido suficientes.

Tratando-se, o Conflito Coletivo de Trabalho, de um conflito de carácter jurídico, o mesmo pode ser suprimido pelos tribunais, algo a que, para todos os efeitos, as associações sindicais e as entidades empregadoras raramente tendem a recorrer.

Este meio de resolução de conflitos pode acontecer por exemplo, em situações em que o conflito é proveniente de interpretações e aplicações de normas do IRCT, sendo então seguidos os preceitos do artigo 183º e ss. do CPT, tal como já foi mencionado anteriormente, aquando da definição de conflitos jurídicos.

8. Concertação Social

Antes de finalizar este capítulo, há necessidade de ainda se fazer alusão à figura da concertação social, que para além das formas comuns de resolução de Conflitos Coletivos de Trabalho já enunciadas (negociação, conciliação, mediação e arbitragem), é também uma forma, indireta, de resolução de Conflitos Coletivos de Trabalho, utilizando o método negocial.

A concertação social, tal como outros métodos de resolução de conflitos, consiste num modelo tripartido de diálogo, onde, para além dos trabalhadores e dos empregadores, ou os seus representantes, está também presente o Governo mais concretamente o Conselho Económico e Social (CES), que se encontra definido no artigo 92º da CRP, como sendo, “o órgão de consulta e concertação no domínio das políticas económicas e social, participa na elaboração das propostas das grandes opções e dos planos de desenvolvimento económico e social e exerce as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei.” Definição esta que vem também adotada no próprio site do CES⁶⁵.

No fundo, pode dizer-se que a concertação social se encontra institucionalizada pelo CES e ainda por uma Comissão Permanente da Concertação Social, que é composta pelos representantes tanto dos trabalhadores como dos empregadores.

Tendo então em consideração o site do CES, podemos dizer que a concertação social consiste num processo diferente de uma negociação, mas segundo o qual existe um diálogo conjunto entre três partes, o Governo e os parceiros sociais, as confederações sindicais e confederações patronais, sendo necessário que exista uma confiança entre todos os intervenientes, segundo o qual o CES⁶⁶ contribui para apaziguar

⁶⁵ CES- Conselho económico e social. Missão e objetivos, retirado de: <http://www.ces.pt/organizacao/sobre-ces/missao-objectivos>

⁶⁶ Concelho Económico e Social. Lei nº. 108/91 de 17 de Agosto.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

a situação, apreciar projetos de legislação sobre matérias socio laborais, e tentar encontrar uma solução para o conflito coletivo que exista no momento, ou que possa vir a existir mais tarde. Podendo no final serem celebrados acordos de concertação social.

Os acordos de concertação social consistem, tal como é dito pelo professor Menezes Leitão, “num conjunto de diretrizes que regulam as relações laborais sobre vários aspetos, aceites pelos trabalhadores e pelos sindicatos, o que contribui para o apaziguamento social e a consequente resolução dos conflitos coletivos existentes ou potenciais.”⁶⁷

Resta então acrescentar que inequivocamente o acordo de concertação social é distinto daquelas que são as comuns Convenções Coletivas de Trabalho.

⁶⁷ Menezes Leitão, Luís. Direito do Trabalho. 6ª Edição. 2019. Página 676.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Capítulo III - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho Negociais

1. IRCT- Contextualização

Os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), são nos termos da legislação laboral, uma fonte de direito, mais concretamente uma fonte de direito dos contratos de trabalho, tal como se pode entender com o disposto no artigo 1º do Código do Trabalho, onde se encontra disposto que, “o contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé”, quer isto dizer que, os contratos de trabalho, para além de serem regulados pela lei, são também regulados pelos IRCT que lhes sejam diretamente aplicados. O facto de se regular as situações jurídico-laborais através de IRCT, permite que se possa determinar e aplicar regimes laborais mais especializados e específicos para cada situação concreta.

Posto isto, importa fazer referência ao nº1 do artigo 3º do Código do Trabalho, onde vem disposto que, “as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário”. Ou seja, é possível entender que os IRCT podem afastar, aquelas que são as normas legais presentes nos contratos individuais de trabalho, seja no sentido mais favorável ou não, desde que não vá contra aquelas que são as normas legais.

Podendo dizer-se então, que não se verifica a existência de um princípio do tratamento mais favorável, princípio esse que é invocado mais à frente no nº 4 do artigo 3º e ainda no artigo 476º do Código do Trabalho, vindo então estipulado que “as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.”

Os IRCT estão sujeitos a alguns princípios impostos pela lei, como é o caso do princípio da não retroatividade, que vem estipulado na alínea c) do nº1 do artigo 478º do Código do Trabalho, segundo o qual, à exceção de cláusulas que possuam natureza pecuniária, os efeitos do IRCT não poderão reproduzir efeitos nas situações anteriores à entrada em vigor do mesmo.

Para já, vamos apenas abordar os IRCT negociais, isto é: as convenções coletivas de trabalho; os acordos de adesão; e as decisões arbitrais. Podendo afirmar-se que estes têm uma maior relevância no nosso regime laboral, pois tendo em consideração o artigo 3º do Código do Trabalho, entendemos que é dada uma preferência aos IRCT negociais em comparação com os IRCT não negociais.

2. Convenções Coletivas de Trabalho

A. Enquadramento Histórico

Os IRCT tiveram a sua origem em 1824 no Reino Unido, como sendo um meio utilizado para aligeirar aquelas que eram as chamadas questões sociais da altura, tendo como intuito conseguir pacificar as relações industriais.

Em termos de legislação, os primeiros a redigir sobre esta matéria foram os Holandeses no seu Código Civil de 31 de janeiro de 1909.⁶⁸

Atualmente, a Convenção Coletiva é considerada como uma fonte típica do Direito do Trabalho, contrariamente ao que acontecia inicialmente, já que as Convenções Coletivas de Trabalho chegaram mesmo a ser proibidas, pelo facto de serem consideradas uma coligação destinada a regular coletivamente as condições de trabalho. Mas com o decorrer dos tempos, digamos que passou a ser um instrumento mais tolerado, apesar de inicialmente não lhe ser reconhecida qualquer base de eficácia jurídica, consistia num acordo entre empregadores e trabalhadores, cujo vínculo era apenas social e moral.

É por volta do século XIX que começa a ser reconhecida, eficácia jurídica às Convenções Coletivas de Trabalho, inicialmente sem qualquer cariz normativo, mas que mais tarde passa a ser reconhecido, regulando diretamente as condições de trabalho, sem necessidade de que seja incorporado nos contratos individuais de cada um dos trabalhadores.

Durante o Estado Novo, a contratação coletiva era enquadrada na esfera do Estado, sendo extremamente influenciada pelo mesmo. De um modo geral, toda a legislação relativa a Direito do Trabalho andou ligada ao Estado, até ao marco de 25 de Abril de 1974.

Após os acontecimentos do 25 de Abril e com a estabilização do Governo, a contratação coletiva deixou de estar na orbita do Estado, passando a pertencer à autonomia privada dos sindicatos, dos empregadores, empresários.⁶⁹ Sindicatos esses, que até meados de 1969 estiveram completamente estagnados.⁷⁰

Com a instauração da Democracia, deu-se lugar ao aparecimento de todo o tipo de sindicatos, nos diversos sectores, e a intervenção do Estado no que respeita às Convenções Coletivas de Trabalho, deixou de ser permitida. Passando a “tratar-se de uma intervenção de entidades privadas determinada por regra de liberdade” tal como demonstra Pedro Romano Martinez.⁷¹

Hoje em dia podemos com toda a segurança dizer que, “O Estado deve promover a contratação colectiva, de modo que as convenções colectivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores”, tal como vem disposto no artigo 485º do Código do Trabalho. Este artigo implica então

⁶⁸ BURGERLIJK WETBOEK

⁶⁹ Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 8ª Edição. 2017. Almedina. Página 1148.

⁷⁰ Marques, Hélder Miguel. O movimento sindical durante o Estado Novo: estado actual da investigação. 2007. Revista da Faculdade de Letras. Porto, III Série, vol.8. Páginas 299-316

⁷¹ Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 8ª Edição. 2017. Almedina. Página 1148

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

que o Estado tenha de dar uso aos meios mais adequados e necessários para fazer com que as Convenções Coletivas de Trabalho possuam uma amplitude maior no que diz respeito à sua aplicação. Não podendo nunca por em causa outros valores existentes no nosso ordenamento.

Posto isto, e após esta breve introdução histórica, há então que compreender o porquê das Convenções Coletivas de Trabalho, e já foi possível entender através da matéria anteriormente exposta, que estes instrumentos, têm lugar aquando da Negociação Coletiva e outros meios de resolução de conflitos.

As Convenções Coletivas de Trabalho são um instrumento de autorregulamentação de interesses negociado pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores. Nas palavras de Barros Moura (1984), através Convenção Coletiva de Trabalho “revela-se uma técnica maleável de adaptação do regime jurídico estadual do trabalho às características peculiares do sector de atividade económica, da profissão ou da região a que diga respeito”⁷², já pelas palavras de Bernardo Lobo Xavier, as Convenções Coletivas de Trabalho “constituem uma expressão da sociedade livre, em que se reconhece a autonomia das forças sociais, e exprimem uma manifestação de pluralismo jurídico, em que o Estado aceita a criação do Direito pelos grupos interessados.”⁷³

Em suma, uma Convenção Coletiva de Trabalho, de um modo geral, consiste em um conjunto de regras e normas, cujo objetivo passa por regular ou instrumentalizar as condições de trabalho, e fá-lo, inicialmente através de uma Negociação Coletiva entre os trabalhadores ou seus representantes e os empregadores ou seus representantes.

Estes IRCT, têm em vista a regularização de condições de trabalho, para um determinado sector de atividade ou até mesmo para uma profissão. Acabando por ser um método de resolução de conflitos laborais, com autonomia privada, mas com um nível bastante coletivo. Já que, a nível estrutural, as Convenções Coletivas de Trabalho, consistem num acordo entre diferentes organizações que se encontram em patamares opostos, de modo a estabelecer relações de trabalho.

B. Natureza

No contexto atual das Convenções Coletivas de Trabalho, a doutrina diverge no que respeita à sua natureza jurídica, surgindo uma problemática no que concerne à propriedade destes IRCT, mais concretamente ao nível da causa-efeito das mesmas. Existindo atualmente três teses de alguma relevância, que necessitam de ser mencionadas.

⁷² Barros Moura, José. A Convenção Coletiva Entre As Fontes de Direito do Trabalho: Contributo para a Teoria da Convenção Coletiva de Trabalho no Direito Português. 1984. Edições Almedina. Coimbra. Página 84.

⁷³ Lobo Xavier, Bernardo da Gama; Martins, P. Furtado; Nunes de Carvalho, A; Vasconcelos, Joana; Guerra de Almeida, Tatiana. Manual de Direito do Trabalho. 3ª Edição. 2018. Rei dos Livros. Página 144.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

A primeira tese é a *tese contratualista*, que segundo o professor Pedro Romano Martinez, é uma tese que “encontra a sua plena justificação nos princípios de direito privado, enquadrando-se nas regras do negócio jurídico, tendo naturalmente as suas particularidades.”⁷⁴.

Por se turno, segundo as palavras do professor Bernardo Lobo Xavier, esta é uma tese que procura clarificar as Convenções Coletivas de Trabalho “a partir do recurso a diversos modelos de contratação previstos na lei civil”⁷⁵.

É uma tese segundo a qual as Convenções Coletivas de Trabalho são comparadas a contratos, na sua plenitude.

A segunda tese é a *tese normativa ou publicista*, assenta no facto de se considerar que a convenção coletiva consiste num instrumento criado entre entidades privadas, cujo objetivo passa por criar vínculos laborais. Segundo o professor Bernardo Lobo Xavier, esta é uma tese que encara “as CCT como produto do exercício da autonomia coletiva na emanção das normas, com ou sem intervenção do Estado”⁷⁶.

Já nas palavras do professor Pedro Romano Martinez, os defensores desta tese, “relacionam a convenção coletiva com as normas emanadas do Estado, equiparando-a à lei, com a qual teria alguns pontos de contacto.”⁷⁷

Podemos apontar como defensores desta tese o professor Fezas Vital, tendo presente, que autores que defendem esta tese, fazem-no assumindo que a Convenção Coletiva de Trabalho envolve um ato criador de normas jurídicas, tomando lugar de fonte do Direito do Trabalho, algo que é assumido pelo nosso Código do Trabalho nos artigos 1º e 3º. Os defensores desta tese, justificam-no, pelo facto de as Convenções Coletivas se imporem sobre os Contratos individuais de Trabalho, só podendo estes estabelecerem-se em sentido globalmente mais favorável às mesmas.

Ambas as teses expostas, não foram capazes da convencer, levando então a uma necessidade de se aprofundar um pouco mais esta questão, e dessa forma surgiu, uma terceira tese, a *tese eclética*. De acordo com esta tese, a Convenção Coletiva de Trabalho é como que um elemento misto de contrato e norma, ou seja, uma ligação entre as duas teses anteriormente referidas.

Podemos aqui apontar como defensores desta tese, o professor Monteiro Fernandes, Menezes Leitão, Menezes Cordeiro, Jorge Leite, e a professora Rosário Ramalho, fazendo ainda especial referência a Francesco Canelutti, que em uma das suas obras, se refere à Convenção Coletiva de Trabalho como sendo, “um híbrido com corpo de contrato e alma de lei”⁷⁸.

⁷⁴ Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 8ª Edição. 2017. Almedina. Página 1169.

⁷⁵ Lobo Xavier, Bernardo da Gama; Martins, P. Furtado; Nunes de Carvalho, A; Vasconcelos, Joana; Guerra de Almeida, Tatiana. Manual de Direito do Trabalho. 3ª Edição. 2018. Rei dos Livros. Página 281.

⁷⁶ Podemos entender tal apoio através de Menezes Leitão, Luís. Direito do Trabalho. 6ª Edição. 2019. Página 632. Onde apontam tanto o professor Fezas Vital como o Italiano Greco como apoiantes da tese normativa ou publicista, e assumem ainda o professor Bernardo Xavier como apoiante desta tese. / Lobo Xavier, Bernardo da Gama; Martins, P. Furtado; Nunes de Carvalho, A; Vasconcelos, Joana; Guerra de Almeida, Tatiana. Manual de Direito do Trabalho. 3ª Edição. 2018. Rei dos Livros. Página 281.

⁷⁷ Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 8ª Edição. 2017. Almedina. Página 1170.

⁷⁸ Lobo Xavier, Bernardo da Gama; Martins, P. Furtado; Nunes de Carvalho, A; Vasconcelos, Joana; Guerra de Almeida, Tatiana. Manual de Direito do Trabalho. 3ª Edição. 2018. Rei dos Livros. Página 281.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

No fundo o que esta tese faz é juntar as duas teses anteriores, criando uma tese que aponta a natureza da Convenção Coletiva de Trabalho como sendo composta por elementos contratualistas e normativos.

A nível pessoal considero que a Convenção Coletiva de Trabalho tem efetivamente um lado maioritariamente normativo, não deixando obviamente de ter uma base contratual. Como tal, tenho desde já de por de lado a tese contratualista, que das três me parece ser a menos fiável, pois a verdade é que os defensores desta tese, não são capazes de explicar o facto de as cláusulas estabelecidas pela Convenção Coletiva de Trabalho poderem ser também aplicadas a pessoas que não fizeram parte da celebração, tal como acontece com os trabalhadores que não são filiados em nenhuma associação sindical. Para além disso, é facto que, a nossa Constituição da República atribui uma autonomia coletiva a este instrumento que é segundo o nosso Código do Trabalho uma fonte de normas preferencial em relação a outras.

No que respeita á tese normativa, entendo aquela que é a posição adotada, e de certo modo até que a considero acertada, mas a verdade é que as normas produzidas pelo Estado e a Convenção Coletiva de Trabalho, não possuem uma similaridade, já que uma Convenção Coletiva de Trabalho pode ser celebrada com vista a resolver um aspeto concreto de um determinado grupo de trabalhadores de uma determinada empresa, não tendo de conter obrigatoriamente características gerais que apenas digam respeito á lei. Já para não falar no facto de não existir no direito português qualquer tipo de obrigatoriedade de intervenção dos poderes públicos na celebração de Convenções Coletivas de Trabalho.

Assim sendo esta tese normativa também não parece ser a mais correta, no que concerne ao âmbito de aplicação, pois as normas jurídicas produzidas pelo Estado e as possíveis normas produzidas pela Convenção Coletiva de Trabalho podem divergir.

Desta feita, só me resta apontar a tese eclética como a mais correta, visto que independentemente de a Convenção Coletiva de Trabalho ser um IRCT negocial, não deixa de assentar numa base de normas jurídicas, pois a verdade é que a Convenção Coletiva de Trabalho não é totalmente independente dos poderes públicos. É certo que pode criar normas mais favoráveis que as presentes na lei, mas a meu ver não pode no seu global criar um conjunto de normas que no global da Convenção Coletiva de Trabalho, se verifiquem desfavoráveis em relação ao que está presente na lei, nem poderão ir contra a lei criando normas que perante os poderes públicos se considerem ilícitas.

Em suma, uma Convenção Coletiva de Trabalho, de acordo com o regime legal que se encontra em vigor, não pode ser um instrumento único e exclusivamente normativo, pois acaba por ter obrigatoriamente uma base contratual. Tratando-se, para mim, de um instrumento híbrido, tal como nos diz Francesco Carnelutti, não podendo deixar de dar um realce para o normativismo. Mas esta é uma questão que ainda tem bastantes dificuldades em chegar a um consenso, não sendo possível de momento apontar aquela que será, a nível geral, tomada como a mais acertada.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

C. Legitimidade

A Negociação Coletiva de Trabalho, só pode ser realizada por aqueles que tenham a capacidade e legitimidade para tal, que para além dos empregadores ou as associações de empregadores, são as associações sindicais em representação dos trabalhadores, tal como refere o nº3 do artigo 2º do Código do Trabalho. Através dela podem criar-se Convenções Coletivas de Trabalho.

Por vezes coloca-se a questão de se saber qual a associação sindical com poderes para negociar, quando, dentro de uma empresa existem, trabalhadores filiados em diferentes sindicatos. Mas a resposta é mais simples do que se imagina, basta que a associação sindical esteja regularmente constituída para que possa intervir no processo negocial, tornando-se de certo modo irrelevante a sua dimensão e representatividade.

No entanto há ainda a referir, que por vezes surgem Convenções Coletivas atípicas, isto é, Convenções Coletivas que são celebradas por estruturas representativas dos trabalhadores, que não são de natureza sindical. Nos dias de hoje, o caso de que mais se fala, é o que aconteceu com a empresa Autoeuropa, pois a negociação acabou por ser feita internamente entre a empresa e a comissão de trabalhadores como representantes dos trabalhadores.

A realidade é que a lei não permite que as comissões de trabalhadores por si só possam negociar, mas estabelece no artigo 491º nº 3 que “sem prejuízo da possibilidade de delegação noutras associações sindicais, a associação sindical pode conferir à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores na empresa poderes para, relativamente aos seus associados, contratar com empresa com, pelo menos, 150 trabalhadores”, e foi isso mesmo que acabou por acontecer na empresa Autoeuropa, os sindicatos que abrangem essa empresa, optaram por transferir os poderes de negociação para a comissão de trabalhadores, e a verdade é que apesar de a lei portuguesa não conferir diretamente poderes às comissões de trabalhadores para negociar IRCT, fá-lo de forma indireta através desse artigo 491º nº3 do Código do Trabalho, pois os sindicatos sabem que dentro das grandes empresas as comissões de trabalhadores têm crescido e são sem sombra de dúvidas o interlocutor mais benéfico para se atingir os objetivos pretendidos, sendo também uma vantagem para suprir o “problema” da fragmentação da representação sindical.

D. Modalidades

A Convenção Coletiva de Trabalho integra o conjunto daquelas que são as fontes coletivas de Direito do Trabalho. Este instrumento, é um IRCT negocial, onde se fixa juridicamente aqueles que são os interesses profissionais que estiveram em confronto, por parte dos trabalhadores e dos empregadores, durante a Negociação Coletiva, implementando-os, a partir da sua entrada em vigor, na dinâmica

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

profissional, caracterizando-se por produzir “efeitos normativos, relativos aos contratos de trabalho abrangidos, e ao mesmo tempo obrigacionais, nas relações entre as entidades subscritoras.”⁷⁹

Olhando para o artigo 56º n.º 3 da Constituição da República Portuguesa⁸⁰, artigo este que se encontra enquadrado dentro da matéria dos Direitos Liberdades e Garantias dos trabalhadores, podemos entender que a Convenção Coletiva é a par de outras fontes tradicionais, uma fonte convencional de direito do trabalho com grande importância, na medida em que se trata de um direito das associações sindicais e não exclusivamente do Estado, cabendo ao legislador a delimitação e abrangência do mesmo. Desta feita, há a dizer que dentro das Convenções Coletivas de Trabalho existem diferentes tipos de modalidades, sendo que vamos aqui assumir três, as mesmas que vêm dispostas no n.º3 do artigo 2º do Código do Trabalho, e são elas:

- O *Contrato Coletivo de Trabalho*, isto é, uma convenção celebrada entre os representantes dos trabalhadores e dos empregadores (associação sindical e associação de empregadores) Podendo apontar como exemplo, o Contrato Coletivo de Trabalho, celebrado entre a Associação Nacional dos Ópticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo -SITESE - Revisão global;⁸¹
- O *Acordo Coletivo de Trabalho*, isto é, uma convenção celebrada entre o representante dos trabalhadores (associação sindical) e mais do que um empregador de diferentes empresas. Podendo apontar como exemplo, o Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado entre a BRISA - Autoestradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros -Revisão global;⁸²
- E por fim o *Acordo de Empresa*, isto é, uma convenção celebrada entre o representante dos trabalhadores (associação sindical) e apenas um empregador ou empresa⁸³. Podendo apontar como exemplo, Acordo de Empresas, celebrado entre, a Primemarinship, Lda. e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar – FESMAR.⁸⁴

No que respeita á escolha da modalidade a assumir, importa referir, que por norma, não existe legalmente, qualquer condicionamento. A verdade é que a parte, seja ela uma ou mais associações sindicais representantes de trabalhadores, que tenha a iniciativa de dar início à celebração da Negociação Coletiva pode decidir se pretende negociar com um empregador ou com uma associação de empregadores, mediante o objetivo que pretende atingir.

⁷⁹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 1/2019. Processo n.º 1148/16.5T8BRG.G1.S1 Retirado de: <https://dre.pt/home/-/dre/121260108/details/maximized>

⁸⁰ Artigo 56º n.º3 CRP, “Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei.”

⁸¹ BTE n.º 37, 8/10/2020, páginas 3391 e ss.

⁸² BTE n.º 36, 29/9/2020, páginas 3160 e ss.

⁸³ Pinto, Mariana de Alvim. AS CONVENÇÕES COLETIVAS COMO FONTE DE DIREITO DO TRABALHO: TENDÊNCIAS ATUAIS. Centro de Investigação de Direito Privado. 2015. Página 1117/1118

⁸⁴ BTE n.º 34, 15/9/2020, páginas 3054 e ss.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

A opção por Acordos Coletivos de Trabalho é a menos comum, na medida em que apenas se justifica a implementação desta modalidade quando não exista uma associação de empregadores num determinado ramo de atividade onde existam algumas empresas. Por outro lado, o Contrato Coletivo acaba por ser o mais utilizado quando se pretende atingir um determinado sector de atividade, bastando que para tal exista uma associação de empregadores. Esta modalidade é vista pelas associações sindicais, como sendo a mais vantajosa, pois é capaz de atingir uma maior amplitude, apenas com o decorrer de um processo negocial.

O Contrato Coletivo de Trabalho rege-se pelos dispostos dos artigos 485º a 503º do Código do Trabalho, e em Portugal é a forma mais comumente utilizada, no que respeita, a pequenas e médias empresas, sejam elas do sector público ou privado, podendo mesmo dizer-se que a Contratação Coletiva de Trabalho, é capaz de chegar a compreender todo o domínio nacional.

Independentemente da modalidade que seja assumida, a Convenção Coletiva de Trabalho, no seu núcleo, trata de uma composição escrita celebrada entre empregadores e associações representativas dos trabalhadores, cujo objetivo passa por “fixar as condições de trabalho aplicáveis às categorias abrangidas”.⁸⁵

E. Conteúdo (Artigo 492º do Código do Trabalho)

Olhando agora para o conteúdo/ objeto da Convenção Coletiva de Trabalho, há desde logo que ressaltar o facto de esta se tratar de um instrumento de carácter contratual, sendo este articulado e dividido por cláusulas.

Segundo a lei, as Convenções Coletivas de Trabalho são compostas por um conjunto de elementos que permitem, não só, estabelecer o âmbito de aplicação pessoal, mas também geográfico.

Teremos então de ter em consideração o disposto no artigo 492º do Código do Trabalho, para melhor entenderes todos estes elementos, já que é através deste artigo que se torna frequente diferenciar as cláusulas de natureza obrigacional, das cláusulas de cariz regulativo que compõem uma Convenção Coletiva de Trabalho. Sendo umas de aplicação imediata enquanto as outras necessitam de uma concretização. São estas classificações que facilitam o entendimento acerca daquele que é o objeto do IRCT negocial.⁸⁶

Tendo primeiramente, em consideração o nº 1 do artigo aqui em questão, há que termos presente aquelas que são as matérias imperativas que devem constar na Convenção Coletiva de Trabalho, sob

⁸⁵ NFS- Advogados. Acordos coletivos de trabalho Área de atuação. Retirado de: <https://www.nfs-advogados.com/acordos-coletivos-de-trabalho.html#.X32fKWhKjIU>

⁸⁶ Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 8ª Edição. 2017. Almedina. Página 1158.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

pena de recusa de depósito nos termos do artigo 494º n.º 4 alínea c) do Código do Trabalho, umas são de imperatividade absoluta (alínea a), b), c), d) e g)) e outras de imperatividade relativa (alínea e), e f)).⁸⁷

Por seu turno no n.º 2 deste preceito veem fixadas as matérias que as partes devem regular, mas cujo incumprimento não gera qualquer tipo de sanção comparativamente com o a ausências das matérias do n.º 1. Contudo é do entendimento de diversos autores que neste número se encontram matérias cujo conteúdo é obrigatório e outras cujo conteúdo é regulativo. Nas palavras do professor Menezes Cordeiro, “face à autonomia da convenção colectiva, tanto o conteúdo obrigacional como o conteúdo regulativo podem dizer respeito a tudo o que não esteja vedado por uma fonte superior”.⁸⁸

Relativamente às cláusulas de conteúdo obrigacional constantes das Convenções Coletivas de Trabalho, podemos fazer referência às alíneas a), g), e h), presentes no n.º 2 do artigo 492º do Código do Trabalho. Dentro do que se encontra presente na alínea g), podemos ainda acrescentar o artigo 542º também do Código de Trabalho, pois este artigo impõe aos sindicatos alguns limites no que diz respeito à implementação da greve. Segundo o professor Romano Martinez, podemos ainda acrescentar o facto de as cláusulas de conteúdo obrigatório serem aquelas que não apresentam uma relação direta com o negócio jurídico.⁸⁹

Já no que concerne às cláusulas de cariz regulativo ou normativo, entram aquelas que são as normas comuns presentes nas Convenções Coletivas, como por exemplo direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores.⁹⁰ Estas cláusulas de conteúdo regulativo possuem um carácter geral e abstrato, e são aplicáveis, através das Convenções Coletivas, às relações laborais entre empregador e trabalhador, desde que filiados nas associações celebrantes do mesmo. E como tal, pode dizer-se que estas cláusulas por norma assumem o patamar de autênticas normas jurídicas.⁹¹

As cláusulas de conteúdo regulativo podem e devem de ser interpretadas, de modo a garantir uma aplicação mais correta. De acordo com a lei, há que ter em consideração o disposto no artigo 9º do Código Civil, e em casos de processos especiais, deve ter-se em consideração o presentemente disposto nos artigos 183º a 186º do Código de Processo do Trabalho.

⁸⁷ Martinez, Pedro Romano; Monteiro, Luís Miguel; Vasconcelos, Joana; Madeira de Brito, Pedro; Dray, Guilherme Machado; Gonçalves da Silva, Luís. Código do Trabalho Anotado. 13ª Edição. 2020. Almedina. Página 1059 e ss.

⁸⁸ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 09/05/2018. Processo n.º 32114/16.1TTLSB.L1-4. Retirado de: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/-/0674429FAE8B7E25802582AC003CBD17>

⁸⁹ Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 8ª Edição. 2017. Almedina. Página 196.

⁹⁰ Podemos aqui ter em consideração o Código do Trabalho no seu artigo 492º n.º 2, alíneas b) “As acções de formação profissional, tendo presentes as necessidades do trabalhador e do empregador”, c) “As condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde”, e alínea e) “Outros direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores, nomeadamente retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais”, na medida em que são estas as cláusulas de maior relevância.

⁹¹ E é neste sentido que se pronunciam maioria dos autores, como é o caso de Mota Veiga, Bernardo Gama Lobo Xavier, e Pedro Romano Martinez, tal como se pode entender através do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 9 de maio de 2018, 32114/16.1TTLSB.L1-4, retirado de: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/-/0674429FAE8B7E25802582AC003CBD17>

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Em suma, e de acordo com aquilo que é dito pelo professor Bernardo Lobo Xavier, “as cláusulas normativas projectam a sua eficácia nos contratos individuais de trabalho celebrados entre as entidades empregadoras e os trabalhadores a quem se aplica a convenção. Nessa medida, os seus efeitos produzem-se em termos análogos aos das leis, constituindo uma fonte primordial do Direito do trabalho, ainda que no plano sectorial. Pelo contrário, as cláusulas obrigacionais representam acordos específicos entre as entidades que celebram a convenção (os sindicatos e a parte patronal), funcionando como verdadeiros contratos (e como tal, apenas vinculam as partes que os celebram).”⁹² O facto de se indicarem estes dois conceitos, não implica que não possam existir cláusulas que se encontrem no chamado meio-termo, como acontece por exemplo com as cláusulas relativas a compromissos organizativos.

Resta-nos então dividir as cláusulas de conteúdo regulativo, em cláusulas de aplicação imediata e em cláusulas que carecem de concretização futura. As primeiras, são efetivamente as mais comuns, pois as segundas, tal como o nome indica só surgem após uma concretização futura.

Olhando agora para o nº3 do artigo 492º do Código de Trabalho, entende-se ainda que “A convenção coletiva deve prever a constituição e regular o funcionamento de comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.”

A comissão paritária⁹³, tal como o artigo 493º do Código do Trabalho nos diz, é um órgão composto por um igual número de representantes das entidades celebrantes, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da Convenção Coletiva a que diz respeito. Significa isto que a própria lei pretende que sejam as partes celebrantes da Convenção Coletiva de Trabalho, a dizer o que pretendem com cada cláusula concreta, e que sejam eles mesmos a interpretá-la, independentemente do recurso ao artigo 9º ou aos artigos 183º a 186º do Código Civil. Mas, utilizando as palavras do professor Monteiro Fernandes, podemos acrescentar que, o “negocio coletivo laboral está delimitado pela lei, em termos positivos e negativos.”⁹⁴

No que respeita á delimitação em termos positivos, é então apontado pelo professor Monteiro Fernandes, o artigo 492º do Código do Trabalho. Dizendo-nos ainda que a “determinação dos objetos e conteúdos das convenções não implica a obrigatoriedade da negociação sobre todos eles. (...) Assim, de modo algum podem interpretar-se os nºs 2 e 3 do art.492º como um conjunto de imposições temáticas da lei.”⁹⁵, importa acima de tudo respeitar o disposto no artigo 478º do Código do Trabalho (limites do conteúdo de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho) onde estão incluídos os elementos exigidos pelo artigo 492º nº 1 do Código do Trabalho.

⁹² Lobo Xavier, Bernardo da Gama; Martins, P. Furtado; Nunes de Carvalho, A; Vasconcelos, Joana; Guerra de Almeida, Tatiana. Manual de Direito do Trabalho. 3ª Edição. 2018. Rei dos Livros. Página 260.

⁹³ Esta matéria da comissão paritária será então aprofundada, no ponto seguinte deste mesmo capítulo.

⁹⁴ Monteiro Fernandes, António. Direito do Trabalho. 19ª Edição. 2019. Almedina. Página 907.

⁹⁵ Monteiro Fernandes, António. Direito do Trabalho. 19ª Edição. 2019. Almedina. Página 907.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Como tal, entende-se que as convenções coletivas são a forma mais adequada de fixar as regras de administração relativas ao seu próprio conteúdo, regras estas que revestem uma natureza obrigacional entre as partes da negociação.

Efetivamente as matérias já apontadas anteriormente tem uma certa natureza obrigacional no que concerne às Convenções Coletivas. De todo o modo aquilo que o professor Monteiro Fernandes pretende transmitir é que, na realidade, não existem matérias reservadas exclusivamente às Convenções Coletivas, independentemente de existir uma obrigatoriedade de abordagem das mesmas. Mas por outro lado, existem matérias que não poderão ser objeto de Negociação Coletiva, como é o caso da matéria que seja coberta pelo subsistema previdencial.⁹⁶

Por fim olhando para o 4º e último número deste artigo 492º do Código do Trabalho, entendemos que a Convenção Coletiva, de forma opcional, pode ainda conter uma cláusula, em que para efeitos do artigo 497º do Código do Trabalho, seja pago um determinado montante às associações sindicais envolvidas na negociação, a título de comparticipação de encargos. Esta cláusula é algo que divide, para além das empresas, as próprias associações sindicais. Uma vez que existem associações que defendem a sua implementação e outras que são contra essa implementação.

Quanto à cláusula referida no nº 4 do artigo 492º do Código do Trabalho, posso dar o exemplo de dois sindicatos que tem opiniões opostas em relação à implementação desta cláusula. Desde logo, assumidamente a favor da implementação desta cláusula, o SINDETELCO (Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços), que nas palavras do atual Secretário-geral, José Arsénio (22/12/2020), posiciona-se a favor da cláusula prevista no nº 4 do artigo 492º do Código do Trabalho.⁹⁷ Por outro lado, temos contra a implementação desta cláusula, um outro sindicato que atua no mesmo sector que o SINDETELCO, que é o SNTCT (Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Correios e Telecomunicações), que na pessoa do Sr. Eduardo Rita Andrade manifestou a sua oposição à implementação desta cláusula, durante as negociações para a criação de um acordo de empresas no ano de 2020.

A meu ver esta cláusula deveria de ser comumente aplicada, mas com algumas regras específicas pois, não só, como diz o próprio artigo 492º nº4 do Código do Trabalho, serve como ajuda, a títulos de encargos com a negociação, mas também para que haja alguma justiça para com os trabalhadores sindicalizados, que mensalmente descontam do seu ordenado para o sindicato que está presente na negociação.

Tendo tudo isto em consideração, a minha ideia passaria não por obrigar os trabalhadores a sindicalizarem-se, até porque, tal não é legalmente permitido, nem por serem obrigados a pagar mensalmente uma determinada quota semelhante às dos trabalhadores sindicalizados, para que

⁹⁶ Artigo 478º nº2 do Código do Trabalho

⁹⁷ No que respeita a esta posição, falei diretamente com o Sr. José Arsénio, de onde retirei entre outras coisas que o SINDETELCO é completamente a favor da implementação desta cláusula em futuras negociações para criação de convenções coletivas de trabalho.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

pudessem ser abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho a todo o tempo, mas a solução passaria apenas pelo pagamento de um determinado valor, uma única vez, para que pudessem ficar abrangidos pela Convenção Coletiva em questão, que foi realizada por representação das associações sindicais de acordo com aqueles que eram os ideais dos seus sindicalizados.

O facto de esta cláusula ser opcional e de muitas vezes não ser utilizada faz com que o sindicalismo em Portugal esteja, cada vez mais, a perder o seu valor, pois muitos trabalhadores acabam por não se filiar ou até mesmo desistir da sua filiação ao verem que os seus colegas não filiados têm o mesmo acesso que eles às convenções coletivas sem que haja qualquer custo. Isto obviamente que os desanima e faz com que se sintam de certo modo injustiçados.

Concluindo este ponto, deixo então uma questão em aberto, será que é justo para aqueles que pagam a quota sindical, estarem na mesma posição, no que diz respeito as Convenções Coletivas de Trabalho, daqueles que não pagam, e podem usufruir dos mesmos benefícios que aqueles que mensalmente pagam uma quota?

F. Comissão Paritária

A comissão paritária é primeiramente falada, no nº3 do artigo 492º do Código do Trabalho, onde vem disposto que, “a convenção coletiva deve prever a constituição e regular o funcionamento de comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas”, ou seja, a comissão paritária é como que um método autónomo criado pelas partes presentes em negociação, e terá de ser constituído por acordo, com o intuito de resolver os possíveis *conflitos coletivos jurídicos* provocados por lacunas emergentes da Convenção Coletiva de Trabalho. E é nas Convenções Coletivas de Trabalho que devem de estar estipuladas as regras para a constituição destas comissões.

No que concerne ao funcionamento das comissões paritárias, teremos então de ter em consideração o artigo 493º do Código do Trabalho, através do qual se prevê que as comissões deverão de ser constituídas por um igual número de representantes daquelas que são as entidades signatárias das Convenções Coletivas. Neste mesmo artigo 493º, entende-se que a lei estabelece algumas condições que têm de ser imperativamente respeitadas para que haja um normal funcionamento da comissão paritária. Desde logo, o nº 2 desse artigo, onde é estabelecido o número mínimo de representantes necessários para que haja deliberação.⁹⁸

De seguida e olhando então para o nº3 e 4 desse artigo, podemos utilizar as palavras do professor Pedro Romano Martinez, que nos diz que “se a comissão paritária, por unanimidade, interpretar ou integrar uma norma da convenção coletiva num determinado sentido, essa deliberação considera-se como regulamentação do instrumento e deverá ser depositada e publicada nos mesmos termos prescritos

⁹⁸ Artigo 493º nº 2 do Código do Trabalho, “A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.”

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

para a convenção coletiva”⁹⁹. Então havendo unanimidade, e após publicação, essa interpretação feita por unanimidade pode ser objeto de portaria de extensão.

A Convenção Coletiva de Trabalho passará a valer com a interpretação feita pela comissão paritária, pelo que, teoricamente é possível que os trabalhadores sejam sujeitos a uma regulamentação na qual não houve intervenção do sindicato a que pertencem, e tal como o professor Monteiro Fernandes refere, esta possibilidade “traduz um desvio às regras pelas quais se explicita entre nós a autonomia coletiva; só se entende á luz de intenções marcadamente pragmáticas quanto ao funcionamento das comissões paritárias.”¹⁰⁰

Porém há quem considere discutível esta teoria, baseando-se no disposto no artigo 13º do Código Civil.¹⁰¹ Pois, em princípio, teria que produzir efeitos retroativos, e a interpretação que é feita pela comissão paritária, é discutível que produza esses efeitos. Pedro Romano Martinez vem opor-se a esta ideia, dizendo que “as convenções coletivas não se enquadram na noção de lei, pelo que não se justifica a aplicação do art.º. 13º nº1 do CC.”¹⁰²

Uma outra questão importante a abordar relativamente a este tema, diz respeito à unanimidade pedida pelo nº2 do artigo 493º do Código do Trabalho, pois coloca-se a questão de saber se o artigo se refere a metade dos membros da comissão paritária ou a metade das partes, e se assim for já não se coloca a questão de haver interpretações sem o consenso de uma associação sindical. Pois, nem sempre a comissão paritária é capaz de chegar a um consenso já que muitas vezes o conteúdo presente nas cláusulas pode levar a várias interpretações, e quando se verificam estas situações, acaba por ser aos tribunais que compete a interpretação da cláusula que estiver a causar a discórdia. Agindo estes segundo uma ação de interpretação das Convenções Coletivas de Trabalho.

G. Efeitos nos Contratos de Trabalho

Finalizado todo o processo de criação e publicação da Convenção Coletiva de Trabalho, surgem diferentes teorias no que diz respeito aos efeitos que a mesma irá produzir no contrato individual de trabalho. E seguindo o que é dito pelo professor Monteiro Fernandes¹⁰³ há a necessidade de se diferenciar aquela que é a eficácia obrigacional da Convenção Coletiva de Trabalho da eficácia normativa.

⁹⁹ Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 8ª Edição. 2017. Almedina. Página 1162.

¹⁰⁰ Monteiro Fernandes, António. Direito do Trabalho. 19ª Edição. 2019. Almedina. Página 1005.

¹⁰¹ Artigo 13º nº1 do Código Civil, “A lei interpretativa integra-se na lei interpretada, ficando salvos, porém, os efeitos já produzidos pelo cumprimento da obrigação, por sentença passada em julgado, por transacção, ainda que não homologada, ou por actos de análoga natureza.”

¹⁰² Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 8ª Edição. 2017. Almedina. Página 1163.

¹⁰³ Monteiro Fernandes, António. Direito do Trabalho. 19ª Edição. 2019. Almedina. Páginas 929 e seguintes.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Em harmonia com o que é dito em um acórdão do STJ, “a convenção coletiva produz efeitos normativos, relativos aos contratos de trabalho abrangidos, e ao mesmo tempo obrigacionais, nas relações entre as entidades subscritoras.”¹⁰⁴

– Efeitos Obrigacionais (Cláusula de paz social)

Quando se fala em eficácia obrigacional da Convenção Coletiva de Trabalho, há que ter presente, que se trata de um instrumento celebrado entre duas partes no qual se geram obrigações para ambas. É facto que as partes para além das obrigações comumente impostas, tem liberdade para estipular determinadas obrigações com conteúdo diferenciado. Como acontece com a implementação: do dever de influência; das cláusulas de garantia sindical; das cláusulas de paz social relativa; entre outras...

Numa Convenção Coletiva de Trabalho, pode ser implementada uma cláusula segundo a qual ambas as partes abdicam, durante um determinado espaço de tempo, de tomar qualquer tipo de comportamento conflituoso que possa de algum modo convergir com o estabelecido pelo instrumento em questão. A forma mais comum de se implementar esta cláusula, denominada de cláusula de paz social relativa, é limitando o recurso á declaração de greve por parte das associações sindicais celebrantes, mas a mesma não impede que os trabalhadores independentemente da sua filiação adiram a uma greve declarada por uma associação sindical que não esteja abrangida pela cláusula da paz social. Ou seja, apenas os sindicatos subscritores desta cláusula lhe ficam vinculados e não os trabalhadores apesar de sindicalizados nas associações em questão.

Esta limitação do direito à greve é permitida através do nosso regime laboral segundo o artigo 542º do Código do Trabalho, já que através do mesmo vem descrito que, “a convenção coletiva pode regular, além das matérias referidas na alínea g) do nº 2 do artigo 492º, procedimentos de resolução de conflitos suscetíveis de determinar o recurso á greve, *bem como limitar o recurso á greve por parte de associação sindical celebrante, durante a vigência daquela, com a finalidade de modificar o seu conteúdo*”, independentemente de este ser um direito irrenunciável nos termos do nº 3 do artigo 530º do Código do Trabalho. Mas a clausula de paz social relativa não obsta à realização de greves, existindo necessidade de se ter ciente que esta clausula não pode prejudicar a declaração de greve que se funde na existência de uma alteração anormal de circunstâncias através das quais as partes tomaram a decisão de contratar, já para não falar das situações de incumprimento da Convenção Coletiva.

Posto isto, temos aqui o exemplo de uma cláusula que pode legalmente ser implementada na Convenção Coletiva de Trabalho cujo conteúdo é obrigatório, e que vincula as partes outorgantes.

– Efeitos Normativos

Tal como elucidado anteriormente, a Convenção Coletiva de Trabalho para muitos, além de ter uma natureza contratual, tem também uma natureza normativa e é isso que de certo modo acaba por a diferenciar de outros contratos.

¹⁰⁴ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça nº 1/2019. Retirado de: <https://dre.pt/home/-/dre/121260108/details/maximized>

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

As normas que veem presentes nos IRCT negociais acabam por se assemelhar a autênticas normas jurídicas, tal como, dá a entender o disposto no artigo 1º do Código do Trabalho.

Olhando então para a eficácia normativa da Convenção Coletiva de Trabalho, podemos assumir aqui duas teorias distintas no que respeita ao efeito que as normas venham a produzir. São elas: a *teoria da receção automática ou da incorporação* e a *teoria da eficácia invalidante ou do controlo externo*.

Segundo a primeira teoria, considera-se que as cláusulas presentes no contrato individual de trabalho, que fossem contra ou discordantes das cláusulas criadas pela Convenção Coletiva de Trabalho, seriam automaticamente sobrepostas em pleno direito pelas normas da Convenção Coletiva de Trabalho. De acordo com o professor Monteiro Fernandes, “na incorporação, a convenção coletiva «impõe-se às partes do contrato de trabalho com mais força do que uma lei, pois, quando um contrato derroga uma lei, ele é nulo ao menos na disposição derogatória e, por vezes, na sua totalidade, mas nunca se sustentou que fosse então retificado automaticamente pela lei».”¹⁰⁵

Esta teoria, da receção automática, é defendida aludindo ao artigo 121º nº 2 do Código do Trabalho, onde vem disposto que “a cláusula de contrato de trabalho que viole norma imperativa considera-se substituída por esta” e ao artigo 503º nº 2, através do qual se entende que “a mera sucessão de convenções colectivas não pode ser invocada para diminuir o nível de protecção global dos trabalhadores” e nº 3 através do qual se entende que “os direitos decorrentes de convenção só podem ser reduzidos por nova convenção de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável.”

É possível entender, com o disposto nesse artigo 503º do Código do Trabalho, que diz respeito à sucessão de convenções, que o direito conferido por uma nova Convenção Coletiva de Trabalho revoga a totalidade da convenção anterior, exceto nas matérias em que seja expressamente ressalvado pelas partes, afastando-se a possibilidade de que através de mera declaração tácita se mantenham em vigor cláusulas da anterior Convenção Coletiva de Trabalho.

O que se vai verificar é uma sucessão, que se deverá traduzir em uma melhoria global das condições de trabalho, tal como se entende através do Acórdão da Relação de Lisboa, onde é dito que a mera sucessão de Convenções Coletivas de Trabalho, não pode “diminuir o nível de protecção legal dos trabalhadores, sendo que os direitos que decorrem de uma convenção só podem ser reduzidos por nova convenção de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável.”¹⁰⁶

Teoria esta que, no entanto, é contrariada tanto pelo professor Menezes Leitão, que afirma, que lhe parece “não fazer sentido defender uma receção automática das normas da convenção no contrato de trabalho, o que implicaria desconsideração daquela enquanto fonte de Direito. Efetivamente, o que se

¹⁰⁵ Monteiro Fernandes, António. Direito do Trabalho. 19ª Edição. 2019. Almedina. Páginas 940. Retirado de: DESPAX 343-4, citando Rouast, Rapport au IIº Congés International de Droit du Travail (Genève, 1975) 19.

¹⁰⁶ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 04/2016. Processo nº 1466/13.4TTLSB.L1-4. Retirado de: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/edd81723df837a5c80257fb50037ce3d?OpenDocument>

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

verifica é que a convenção coletiva se mantém heterónoma em relação ao contrato de trabalho, tendo as disposições deste que se conformar com aquela, sob pena de ineficácia. Defendemos, por isso, a doutrina da eficácia invalidante¹⁰⁷, tal como pelo Professor Monteiro Fernandes, que nos diz que, “no sistema de controlo externo, ou de eficácia invalidante, a contrariedade da estipulação individual face á disposição coletiva se resolve, em princípio, pela invalidação da primeira, ficando no seu lugar uma lacuna do contrato individual, e sendo o ponto regulado directamente pela norma coletiva.”¹⁰⁸

Já a segunda teoria defende que essas cláusulas que fossem contra ou discordantes das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho tornar-se-iam nulas, não existindo nenhuma substituição pelas novas cláusulas.

O professor Monteiro Fernandes vem ainda apresentar um outro mecanismo, o mecanismo da incorporação provisória que para ele também não assume a plenitude das consequências necessárias, mas segundo este mecanismo, o mesmo considera que a incorporação das cláusulas das convenções Coletivas de Trabalho não acontecem nem de forma plena, nem de forma definitiva. Pelo facto de não poderem ocorrer quando as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho, sejam menos favoráveis do que as presentes no contrato individual de trabalho, e pelo facto de a integração das disposições provenientes da Convenção Coletiva de Trabalho, só vigoraram nos contratos de trabalho, durante o seu período de vigência.¹⁰⁹

A meu ver, a segunda teoria parece-me ser a mais acertada, concordando assim com a posição dada pelo professor Menezes Leitão, na medida em que apesar de a Convenção Coletiva de Trabalho ter uma aplicação direta, isso não significa que as suas cláusulas tenham de passar a fazer parte de cada um dos contratos de trabalho, basta apenas que os mesmos não sejam contrários às normas da Convenção Coletiva de Trabalho que estiver em vigor. Não sendo necessária uma receção automática no que diz respeito às normas da Convenção Coletiva de Trabalho, para que as mesmas se vinculam às partes celebrantes do IRCT.

Ao debruçar-nos sobre a legislação do Código do Trabalho, entendemos que de acordo com o artigo 502º nº5, em caso de suspensão ou de revogação da Convenção Coletiva de Trabalho, o direito que dela decorreram será prejudicado exceto se forem expressamente ressalvados pelas partes.

Tratando-se de uma situação de caducidade e olhando agora para o artigo 501º nº8 do Código do Trabalho, verifica-se que “até à entrada em vigor de outra convenção (...) mantem-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita á retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho (...)”, ou seja, caducando a Convenção Coletiva de Trabalho, caducam também os seus efeitos produzidos, exceto os determinados em acordo ou pela lei.

¹⁰⁷ Menezes Leitão, Luís. Direito do Trabalho. 6ª Edição. 2019. Página 619.

¹⁰⁸ Monteiro Fernandes, António. Direito do Trabalho. 19ª Edição. 2019. Almedina. Páginas 940

¹⁰⁹ Monteiro Fernandes, António. Direito do Trabalho. 19ª Edição. 2019. Almedina. Páginas 942 e seguintes.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

H. Vigência e Caducidade

Por norma, a Convenção Coletiva mantém-se em vigor pelo período que nela foi estipulado, na ausência de estipulação de um prazo, a convenção vigorará pelo prazo de um ano, assim como vem descrito no artigo 499º do Código do Trabalho. O prazo de vigência tem como objetivo, articular a conservação do vínculo e também a flexibilidade quanto à adaptação e renovação da Convenção Coletiva de Trabalho. Sendo que se renova no final do prazo, por um prazo igual, caso nenhuma das partes a denuncie.

Segundo o nº 1 do artigo 500º do Código do Trabalho, “qualquer das partes pode denunciar a convenção colectiva, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.” Mas nada impede que seja estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho uma cláusula onde fique expressamente estipulada a sua não renovação, quer isto dizer que, uma Convenção Coletiva de Trabalho cessa a sua vigência, ou por seu turno interrompe a sua renovação dependendo da existência ou de uma denúncia e consecutiva substituição, ou de caducidade ou até acordo de revogação.

Nas situações em que haja denuncia, a Convenção Coletiva de Trabalho ainda poderá vigorar se as partes, derem lugar a um dos processos legais, para substituição da mesma. No fundo a denúncia acaba por funcionar como um método de iniciar novas negociações com vista à substituição da Convenção Coletiva de Trabalho que se encontra em vigor, na medida em que a oposição escrita à renovação, deve de ser acompanhada de uma proposta negocial e respetivo fundamento legal, para que se dê início à negociação para elaboração de uma nova Convenção Coletiva de Trabalho, tal como se pode entender através do artigo 503º nº3 do Código do Trabalho.

Segundo o professor Lobo Xavier, “a denúncia, como declaração de vontade que visa a substituição ou cessação da CCT, não tem efeitos extintivos imediatos, e só depois de um processo complexo é que determina tal substituição ou cessação”.¹¹⁰ Dando-se lugar as novas negociações, as mesmas não poderão durar de forma indefinida, e para regular esta situação, há que ter em consideração o artigo 501º do Código do Trabalho.

Fora as situações de caducidade já espelhadas, a Convenção Coletiva pode ainda ser suspensa temporariamente, e com a introdução da Lei 55/2014, de 25 de Agosto, passou a ser possível suspender a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, total ou parcialmente, devido a situações específicas como por exemplo motivos de mercado, tal como vem disposto no artigo 502º nº 2 do Código do Trabalho, “(...) desde que a medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho (...)”. Com isto entende-se que é possível estabelecer a suspensão da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, através de acordo escrito entre as partes.

De acordo com o nº3 desse mesmo artigo, deve de ser mencionado no acordo escrito, a sua fundamentação, o prazo de aplicação, e ainda os efeitos decorrentes da mesma.

¹¹⁰ Lobo Xavier, Bernardo da Gama; Martins, P. Furtado; Nunes de Carvalho, A; Vasconcelos, Joana; Guerra de Almeida, Tatiana. Manual de Direito do Trabalho. 3ª Edição. 2018. Rei dos Livros. Página 269.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

“Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respectiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.”¹¹¹.

Importa ter ciente então, que apesar de a Convenção Coletiva de Trabalho cessar, alguns dos seus efeitos não desaparecem por si só. Admite-se que as disposições que se encontrarem a produzir efeitos após a sua caducidade, podem constituir base de direito para uso laboral.¹¹² São exemplos destes casos, os salários, as categorias profissionais, entre outros.

Nas situações em que a Convenção Coletiva de Trabalho caducou devido a denúncia cabe aos serviços do Ministério competente publicar no BTE os avisos sobre a data da suspensão e da cessação da vigência da Convenção Coletiva, tal como vem estipulado no nº 6 do artigo 502º do Código do Trabalho¹¹³. Deve ainda acrescentar-se que a falta de publicação deste aviso, não pode afetar a validade e eficácia da denúncia.¹¹⁴ Por seu turno, e concluindo, a sucessão de uma nova Convenção Coletiva de Trabalho, encontra-se regulada pelo nosso Código do Trabalho, no artigo 503º, através do qual se entende que a revogação da Convenção Coletiva de Trabalho anterior é global, salvo as matérias expressamente ressalvadas pelas partes.

3. Acordos de Adesão

Os acordos de adesão são um outro tipo de IRCT negocial, que veem explanados no nosso Código do Trabalho, mais concretamente, no artigo 504º, e ainda no artigo 378º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei nº 35/2014). Correspondem a uma espécie de ajuste celebrado por uma entidade que não fez parte da negociação e por sua vez da celebração de determinada Convenção Coletiva de Trabalho, mas que pretende que a mesma lhe seja aplicada.

Por outras palavras, o acordo de adesão consiste numa espécie de contrato que é celebrado por uma das entidades competentes para tal, isto é, empregadores ou associações de empregadores, ou então por uma associação sindical, que não fez parte da celebração de uma determinada Convenção Coletiva de Trabalho, mas que pretende que a mesma se lhe aplique.

¹¹¹ Artigo 501º nº 8 do Código do Trabalho.

¹¹² Tal como se pode perceber através do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 11/10/2018. Processo nº 14752/16.2T8PRT.P. Retirado de: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/af468c59e2f1fad8025833500576887?OpenDocument>

¹¹³ Artigo 502º nº6 do Código do Trabalho. “O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da suspensão e da cessação da vigência de convenção coletiva, nos termos do artigo anterior.”

¹¹⁴ Olhando aqui para os artigos 183º e ss. do Código de Processo do Trabalho.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

A adesão encontra fundamento na autonomia coletiva, já que se trata de um acordo de vontades. Para tal, e de acordo com o artigo 504º n.º2 do Código do Trabalho, é necessário que a entidade que se encontra interessada em aderir ao IRCT entre em acordo com a entidade que seria a sua oponente durante a Negociação Coletiva para a criação da Convenção Coletiva de Trabalho. Isto é, caso o proponente seja uma associação sindical, terá de acordar com a associação de empregadores ou com os empregadores. Por seu turno, se o interessado em aderir à Convenção Coletiva de Trabalho for o empregador ou uma associação de empregadores, os mesmos terão de celebrar o Acordo de Adesão com a ou as associações sindicais que foram parte outorgante da mesma.

Segundo a nossa lei, qualquer entidade que tenha capacidade de Negociação Coletiva, pode se assim entender, aderir a uma convenção que tenha sido publicada e que ao momento se encontre em vigor. A adesão acaba por ter algumas semelhanças com a Convenção Coletiva de Trabalho, apesar da sua formação especial.

No que diz respeito à natureza do Acordo de Adesão, podemos dizer que o mesmo tem uma natureza contratual, mas apenas como ato jurídico simples bilateral, aplicando-se ao mesmo, o disposto no artigo 295º do Código Civil.

Para que haja a celebração de um Acordo de Adesão, é necessário que exista a manifestação de vontade das duas partes, sendo possível afirmar que o mesmo assenta na liberdade de celebração, mas que não possui uma liberdade de estipulação pelo facto de não se poder alterar o conteúdo da Convenção Coletiva de Trabalho.

O processo de negociação para celebração do Acordo de Adesão é semelhante aquele que acontece para criação de uma Convenção Coletiva de Trabalho.

Feito então o Acordo de Adesão, importa referir que do mesmo não resulta nenhuma alteração ao conteúdo da Convenção Coletiva de Trabalho a que se adere, mantendo-se inalterado no que respeita ao conteúdo, a única diferença consiste no aumento do seu âmbito de aplicação, tal como se entende através do n.º3 do artigo 504º do Código do Trabalho, ou seja, não há no Acordo de Adesão, uma liberdade de estipulação.

Por vezes é colocada a questão de saber se o Acordo de Adesão pode ser ou não feito de uma forma parcial. E é certo que como já foi dito, não pode haver modificação no que diz respeito ao conteúdo da Convenção Coletiva de Trabalho através de um mero acordo de adesão, mas a realidade é que também não existe nenhum preceito jurídico que impeça a adesão parcial, sendo então possível que caso o aderente não pretenda uma adesão completa, o possa fazer de forma parcial, pois o mesmo não contraria nenhuma aspeto da Convenção Coletiva de Trabalho que se encontra em vigor, e permite ajustar a mesma às especificidades da entidade interessada.

Por outro lado, temos então a posição que é assumida pelos professores Menezes Leitão e José Andrade Mesquita que consideram que, “adere-se à convenção como um todo, e não apenas

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

parcialmente. A adesão tem que abranger a parte obrigacional e a parte regulativa sem exceção de qualquer cláusula. A isto se chama princípio da totalidade”.¹¹⁵

A posição que eu defendo é também a posição assumida pelos professores Pedro Romano Martinez, e Menezes Cordeiro, e pela professora Rosário Ramalho¹¹⁶, que consiste na possibilidade de uma adesão parcial. A questão que me faz optar por esta posição, não passa por assumir que uma é mais correta que a outra, mas sim pelo facto de que segundo a lei em vigor, não existe qualquer ilegalidade com o facto de a adesão poder acontecer dessa forma. Se ambas as partes concordarem com isso e não existindo qualquer impedimento legal nesse sentido, não vejo o porque de existir uma oposição a essa forma de adesão à Convenção Coletiva de Trabalho.

Feito então o Acordo de Adesão, aquele que aderiu passa a estar vinculado às regras da Convenção Coletiva de Trabalho a que aderiu, ficando o aderente numa situação semelhante à daqueles que participaram na Negociação Coletiva para a criação da Convenção Coletiva de Trabalho, como se comprova com o nº4 do artigo 504º do Código do Trabalho.

Tal como as Convenções Coletivas de Trabalho, os Acordos de Adesão também são publicados no BTE e entram em vigor nos mesmos termos da Convenção Coletiva de Trabalho, tal como se verifica através do artigo 519º nº 1 do Código do Trabalho.

Em suma, com o Acordo de Adesão, cria-se então uma extensão ao âmbito de aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho, pois as partes que inicialmente não a vinculavam, passam, a partir do momento em que assinam o Acordo de Adesão a ser partes abrangidas pelo IRCT.

4. Decisão Arbitral

A Decisão Arbitral é um outro IRCT do tipo negocial cujo regime vem estabelecido no nosso Código do Trabalho nos seus artigos 505º e seguintes. E trata de um IRCT cujos efeitos jurídicos são os mesmos da Convenção Coletiva de Trabalho, tal como se entende através do nº3 do artigo 505º, “a decisão arbitral produz os efeitos da convenção coletiva”.

Este instrumento negocial, tem em vista impedir, tal como também acontece com a Convenção Coletiva de Trabalho, conflitos que advenham da celebração ou da revisão de um anterior IRCT.

Ao contrário do que acontece com a Convenção Coletiva de Trabalho, a Decisão Arbitral não acontece através de uma Negociação Coletiva realizada, apenas e diretamente, entre as duas partes interessadas, isto é, os empregadores ou associações de empregadores e as associações sindicais. Mas sim em conjunto com uma terceira entidade, completamente independente das outras, e que é, denominada de “árbitro”.

¹¹⁵ Menezes Leitão, Luís. Direito do Trabalho. 6ª Edição. 2019. Página 619. Onde é citado José Andrade Mesquita.

¹¹⁶ Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 8ª Edição. 2017. Almedina. Página 1177. Informação relativa ao professor Menezes Cordeiro e professora Rosário Ramalho, retirada de Menezes Leitão, Luís. Direito do Trabalho. 6ª Edição. 2019. Página 634.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

A Decisão Arbitral acaba por ser um instrumento alternativo de resolução de Conflitos Coletivos de Trabalho entre duas partes, no qual, uma terceira parte ajuda a solucionar o conflito sem necessidade de intervenção judicial, todavia com efeito de uma decisão jurídica.

Nos termos da lei, e após a revisão ao Código do Trabalho provocada pela Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, passaram a existir três vias legais de arbitragem, tal como já vimos anteriormente no Capítulo II. São elas: a arbitragem voluntária estabelecida nos artigos 506º e seguintes; a arbitragem obrigatória estabelecida nos artigos 508º e seguintes; e ainda a arbitragem necessária estabelecida no artigo 510º.

Como tal, entende-se que a figura do “árbitro”, pode ser implementada de forma voluntária entre as partes, ou então de forma obrigatória, sendo implementada de forma obrigatória, há que colocar a questão de modo a entender se a decisão arbitral poderá ou não ser considerado um instrumento autónomo de regulamentação coletiva, na medida em que nas situações em que a arbitragem é obrigatória ou necessária deixa de haver autonomia nem que seja para apenas uma das partes.

Para o professor Pedro Romano Martinez, a Decisão Arbitral constitui efetivamente um IRCT, pois o mesmo afirma que “a sentença arbitral integra--se entre os instrumentos autónomos de regulamentação coletiva do trabalho.” Duvidando por sua vez, que a arbitragem obrigatória e a arbitragem necessária constituam “um verdadeiro *tertium genus*”¹¹⁷, isto é, um terceiro tipo.

A meu ver, considero que tanto a arbitragem obrigatória como a arbitragem necessária, e por sua vez, as sentenças proferidas nestes tipos de arbitragens, não podem ser consideradas como um instrumento autónomo de regulamentação coletiva de trabalho dado que acaba por ser imposto involuntariamente a pelo menos uma das partes, não existindo uma verdadeira autonomia coletiva.

Desta feita, entendo que a arbitragem obrigatória e a arbitragem necessária não poderão ser considerado como um IRCT negocial, tal como também se pode entender pelo disposto no artigo 2º nº2 do Código do Trabalho.

¹¹⁷ Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 8ª Edição. 2017. Almedina. Página 1179 e seguintes.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Capítulo IV – Caso Grupo CTT

1 - Síntese CTT

A origem dos Correios, como organização, remonta a 1520, pela mão de D. Manuel I.

Em 1797, os correios foram incorporados no Estado com vista a melhorar a sua eficiência. Entre 1910 e 1960, foram consolidando a sua estrutura e organização, ainda dentro do Estado. Até que em 1970 passam a ser uma empresa pública denominada de CTT – Correios e Telecomunicações de Portugal.¹¹⁸

Em 1992 com o DL n.º 87/92 “altera-se, (...), a natureza jurídica dos correios e telecomunicações de Portugal (CTT), E. P., convertendo-os em pessoa colectiva de direito privado, com o estatuto de sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos”.¹¹⁹ Vindo mais tarde, nesse mesmo ano, com DL n.º 277/92 dar-se lugar à separação dos correios, das telecomunicações, e com isso, a empresa pública Correios e Telecomunicações de Portugal é transformada numa sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos¹²⁰

A 25 de Julho de 2013, através de Conselho de Ministros é então anunciada a privatização dos CTT - Correios de Portugal, esse anúncio acabou por ser efetivamente regulado no Decreto-Lei n.º 129/2013 de 6 de setembro, vindo a produzir efeitos no dia 5 de setembro de 2013¹²¹.

Atualmente o Grupo CTT integra:

- CTT Expresso, empresa focada na distribuição de encomendas a nível nacional, e na qual se integra a CTT Express, filial espanhola focada na entrega de encomendas a nível Ibérico;
- CTT Contacto, empresa focada na distribuição de publicidade;
- Banco CTT, empresa focada na atividade bancária, e da qual faz parte, a Payshop, empresa focada em carregamentos e pagamentos online, e a 321 Crédito, empresa focada no crédito ao consumo;
- Marketplace, empresa de focada no mercado digital;
- CTT Soluções Empresariais, S.A., empresa dedicada á prestação de serviços de consultoria;
- CORRE - Correio Expresso de Moçambique, que tem os Correios de Portugal S.A. e Empresa Nacional de Correios de Moçambique E.P. como seus acionistas.

¹¹⁸ Jornal de Negócios. Faria, Rita. 05/10/2014. “A história dos CTT: De 70 mil cruzados a negócio de muitos milhões”. Retirado de: https://www.jornaldenegocios.pt/empresas/detalhe/a_historia_dos_ctt_de_70_mil_cruzados_a_negocio_de_muitos_milhoes

¹¹⁹ Decreto-Lei n.º 87/92, de 14 de Maio. Retirado de: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/522189/details/maximized>

¹²⁰ Decreto-Lei n.º 277/92, de 15 de Dezembro. Retirado de: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/532052/details/maximized>

¹²¹ Decreto-Lei n.º 129/2013 de 6 de Setembro. Retirado de: <https://dre.pt/home/-/dre/499253/details/maximized>

2 – Caracterização Geral da Contratação Coletiva no Grupo CTT

Neste grupo, existem, de momento, dois Acordos de Empresa, um relativo à empresa principal CTT - Correios de Portugal S.A.¹²², cujo mais recente remonta a 2015, com a respetivas revisões em 2016/2017/2019/2021 e atualização em 2018, estando este composto por 115 cláusulas. Por seu turno, o registo mais antigo, encontra-se presente no BTE nº 28 de 29 julho de 1977¹²³, e é referente a uma PRT composta por 96 cláusulas. Mas o Primeiro Acordo de Empresa, propriamente dito, apenas surgiu em 1981 e era composto por 223 cláusulas¹²⁴

O segundo Acordo de Empresa, existente neste grupo, é referente a uma das empresas que constitui o Grupo CTT, a empresa CTT Expresso¹²⁵, aqui o primeiro Acordo de Empresa é muito mais recente, sendo datado de 2020 abrangendo inicialmente 438 trabalhadores filiados, mais 14 que posteriormente também foram abrangidos através de um acordo de adesão¹²⁶. Contudo importa aqui acrescentar que de acordo com um comunicado feito no site da empresa, este Acorde de Empresa, abrange cerca de 1.200 trabalhadores¹²⁷.

Como se sabe, de acordo com o princípio da filiação presente no artigo 496º do Código do Trabalho, a Convenção Coletiva, de uma forma muito geral, abrange os trabalhadores e empregadores que a subscrevem enquanto filiados nas associações celebrantes no início do processo negocial, tal como os empregadores e trabalhadores que se filiem nas mesmas durante a vigência da Convenção Coletiva. Importando aqui fazer referência ao artigo 497º nº1 do Código do Trabalho segundo o qual os trabalhadores que não sejam filiados em nenhum sindicato poderão, caso assim entendam, de forma unilateral, ser abrangidos pelo IRCT que se encontre em vigor “desde que o mesmo se integre no âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido”. Podendo aí encontrar-se a explicação para a discrepância de 452 para 1200 trabalhadores abrangidos.

¹²² Acordo de Empresa de 2015, que posteriormente veio a sofrer alterações em 2018, celebrado entre CTT – Correios de Portugal, S.A., Sociedade Aberta, e SNTCT; SINDETELCO; SITIC; SINQUADROS; SICOMP; SINTTAV; FENTCOP; CGSI; SERS; e SNEET. Retirado de: http://bte.gep.mtsss.gov.pt/completos/2018/bte27_2018.pdf. Sendo-lhe aplicadas posteriormente as respetivas revisões salariais anuais.

¹²³ PRT para os Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT) de 1977. Retirado de: http://bte.gep.mtsss.gov.pt/completos/1977/bte28_1977.pdf

¹²⁴ Acordo de Empresa assinado em 1981 entre a empresa pública Correios e Telecomunicações de Portugal e os Sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço. Retirado de: http://bte.gep.mtsss.gov.pt/completos/1981/bte24_1981.pdf

¹²⁵ Acordo de Empresa assinado em 2020 entre CTT Expresso – Serviços Postais e Logística, S.A., e SINDETELCO; SINQUADROS; SITIC; SNTCT; STRUN; SINCOR; SITE-SUL; STRUP; SICOMP. Retirado de: http://bte.gep.mtsss.gov.pt/completos/2020/bte48_2020.pdf.

¹²⁶ Acordo de adesão entre a CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS) ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços e outros. Retirado de: <http://bte.gep.mtsss.gov.pt/documentos/2021/9/09030903.pdf>

¹²⁷ Dado fornecido pelo Grupo CTT, em “*CTT Expresso celebra primeiro Acordo de Empresa*”, de 25/11/2020. Retirado de: <https://www.ctt.pt/grupo-ctt/media/noticias/ctt-expresso-celebra-primeiro-acordo-de-empresa>

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

O Grupo CTT conjuntamente com os sindicatos envolventes, através de Negociação Coletiva optou por criar um Acordo de Empresa moldado às especificidades de cada uma das empresas, em vez de se criar um Acordo Coletivo de Trabalho que abranja de uma só vez, mais do que uma empresa do grupo, ou até mesmo juntar-se através de portaria a um Convenção Coletiva de Trabalho ou Decisão Arbitral já existente, como previsto no artigo 514º do Código de Trabalho (portaria de extensão), e no artigo 517º do Código do Trabalho.

O recurso às portarias, acaba por constituir um dos maiores entraves á Negociação Coletiva, na medida em que devido ao principio da subsidiariedade presente no artigo 515º e 517º nº2 do Código do Trabalho, que indica que só se pode recorrer às portarias caso não exista qualquer IRCT negocial, faz com que os envolventes nas Negociações Coletivas (representantes da empresa e dos trabalhadores) deixem de recorrer à Negociação Coletiva para criar novos IRCT, para se unirem a IRCT já existentes, o que por seu turno, constitui uma estagnação ao nível da legislação laboral e ainda uma regressão naquela que tem sido a evolução da Negociação Coletiva de Trabalho no nosso país.

Assim sendo, é de louvar aquela que foi metodologia utilizada pelo Grupo CTT e também pelas associações sindicais representativas dos trabalhadores vinculados ao grupo, pois para além de ser um verdadeiro exemplo de evolução ao nível da Negociação Coletiva, demonstra também a existência de uma verdadeira autonomia coletiva, ou por outras palavras, a existência de uma verdadeira liberdade de autodeterminação coletiva de regulação das condições de trabalho, através do uso do direito à contratação coletiva.

3 - Acordo de Empresa CTT - Evolução

Como já foi referido, o primeiro Acordo de Empresa dos CTT, foi publicado em BTE em 1981, no dia 29 junho, nesse diploma ficaram estabelecidas matérias como os deveres e garantias das partes, admissões e readmissões, cargos, formação, retribuições, entre outros. Este primeiro acordo foi precedido de algumas alterações a nível de matéria salarial ora de forma anual, ora de forma bianual. Indo sofrendo com o tempo também algumas alterações relativamente a outras matérias.

Essas alterações que foram surgindo, e que levaram à criação de um novo Acordo de Empresa em 1996¹²⁸, comparado com o de 1981, tornaram-no muito mais estruturado e consistente, demonstrando assim a existência de uma verdadeira evolução ao nível da contratação coletiva, pois todas essas alterações e revisões foram ocorrendo de uma forma digamos que pacífica, existindo sempre um confronto de ideias e interesses entre as partes, algo previsível quando se fala em relações laborais.

¹²⁸ BTE nº 21 de 8 de junho de 1996, http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/1996/bte21_1996.pdf

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Este Acordo de Empresa de 1996, acabou por sofrer algumas alterações, que foram “publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n. os 8, de 28 de fevereiro de 1999, 30, de 15 de agosto de 2000, 29, de 8 de agosto de 2002, 29, de 8 de agosto de 2004, e 27, de 22 de julho de 2006”¹²⁹.

O período que antecedeu a assinatura da alteração ao Acordo de Empresa a 9 de junho de 2006, que posteriormente entrou em vigor a 1 de agosto de 2006¹³⁰, foi um marco, no descambar da relação entre a empresa e as associações sindicais. As negociações desse acordo já não ocorreram da forma mais pacífica, tendo existido um grande descontentamento quanto às propostas feitas pela empresa, o que levou à marcação de greves gerais no decorrer das negociações do IRCT, tendo as associações sindicais assumido a proposta da empresa como sendo “inaceitável”¹³¹.

Com tudo, no final da negociação foi assinada a manutenção do Acordo de Empresa por todas as associações sindicais envolvidas, algo que acabou por ser uma vitória já que existia a intenção, por parte da empresa de reduzir aqueles que eram os direitos dos trabalhadores.

Com este marco do Acordo de Empresa de 2006 iniciou-se de uma forma mais intensa, comparativamente com os anos anteriores, uma *luta* entre os trabalhadores representados pelas associações sindicais, a administração dos CTT e o Governo, já que à data e como se viu anteriormente os CTT eram ainda uma empresa pública. Havia nesta altura um grande descontentamento pois a empresa mantinha a “intenção de diminuir os direitos dos trabalhadores, através da destruição do AE/CTT” enquanto que “o Governo persiste num conjunto de políticas que exigem prosseguimento e ampliação da luta dos trabalhadores (...)”¹³².

No Acordo de Empresa de 2006, ficou estabelecido no seu artigo 4º que, “ Nos termos do artigo 546º do Código do Trabalho, as partes outorgantes do acordo de empresa (AE) publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, 1.ª série, nº 29, de 8 de Agosto de 2004, declaram atribuir prioridade à matéria de retribuição, pelo que acordam as alterações à matéria de expressão pecuniária, constantes dos anexos VI a VII do AE, em revisão, para o período de 1 de Maio de 2006 a 30 de Abril de 2007, conforme anexos.” Vindo então a empresa dentro do prazo estabelecido no Acordo de Empresa, mais concretamente no dia 27 de abril de 2007, e dois meses após a proposta apresentada pela associação sindical de maior representatividade (SNTCT) de aumento intercalar, denunciar o Acordo de Empresa de 2006 e apresentar uma nova proposta cumprindo o disposto no nº 1 e 2 do artigo 558º do Código do Trabalho.

Essa nova proposta apresentada, voltava a tentar reduzir os direitos dos trabalhadores, e recusando assim proceder à negociação do aumento intercalar. Contudo, de acordo com a cláusula 2ª nos seus nºs

¹²⁹ BTE nº 6 de 15 de fevereiro de 2009. Página 536. Retirado de: http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2009/bte6_2009.pdf

¹³⁰ Publicado no BTE nº 27 de 22 de julho de 2006. http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2006/bte27_2006.pdf

¹³¹ Como se entende através de comunicados feitos pelo SNTCT, no dia 6 e 20 de abril de 2006. Retirado de: https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0000022.pdf e https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0000087.pdf

¹³² Como se entende através de comunicados feitos pelo SNTCT, no dia 13 de fevereiro de 2007. Retirado de: https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0000691.pdf

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

2 e 3 Acordo de Empresa de 2006, vem previsto que “As disposições relativas a matéria salarial e pecuniária vigorarão pelo prazo de 12 meses (...) o restante clausulado vigorará pelo prazo mínimo de 24 meses”, não prevendo nada relativamente á renovação do próprio Acordo de Empresa após o decurso dos prazos iniciais.¹³³

De todo o modo, independentemente das grandes divergências que se faziam sentir, deu-se lugar ao início das negociações no dia 24 de maio de 2007, para se discutir matéria salarial e clausulado. As negociações que daí surgiram, acabaram por não dar grandes “frutos”, já que ambas as partes acabaram por não ceder às exigências alheias, e dessa feita, segundo as palavras do SNTCT foram “aplicados aumentos salariais miseráveis (...), sem o acordo de nenhum Sindicato”¹³⁴, Continuando a negociar-se apenas matéria de clausulado.

No decorrer destas negociações, em meados de setembro de 2007, a empresa suspendeu as negociações com o SNTC que na altura representavam uma grande percentagem dos trabalhadores sindicalizados, alegando o incumprimento de um conjunto de princípios. Perante isto, a associação sindical reagiu de imediato, convocou uma greve geral para os dias 16 e 17 de outubro de 2007, e entrou em contacto de uma forma informal com a empresa, de modo a criar condições para a manutenção do processo negocial. Perante as medidas tomadas pelo SNTCT, a empresa acabou por recuar na sua decisão, e retomaram-se as negociações.¹³⁵

As seções negociais foram retomadas, mas sem grandes avanços, mantendo-se a discórdia que até então se tinha verificado, não havendo grandes avanços nas negociações. No dia 8 de fevereiro de 2008 foi feito o pré-aviso de greve geral para o dia 25 de fevereiro de 2008¹³⁶, cumprindo com o disposto no artigo 595º do Código do Trabalho de 2003, atual artigo 534º com as respetivas alterações, segundo o qual se entendia que o pré-aviso de greve, constituía uma “formalidade essencial do processo grevista, sendo os meios idóneos, nomeadamente o escrito e a publicação nos meios de comunicação social, a que se refere aquele preceito, a sua forma”¹³⁷.

A greve aconteceu efetivamente no dia 25 de fevereiro de 2008 e acabou por ter uma adesão a nível nacional de 70,1% dos trabalhadores, mas não foi suficiente para que a empresa mudasse de forma substancial as propostas até então apresentadas. Contudo essas alterações propostas pela empresa foram suficientes para pôr fim às negociações, no dia 10 de março de 2008, colocando as próprias associações

¹³³ BTE nº 6 de 15 de fevereiro de 2009. Página 536. Retirado de: http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2009/bte6_2009.pdf

¹³⁴ Como se entende através de comunicados feitos pelo SNTCT, no dia 23 de agosto de 2007. Retirado de: https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0001015.pdf

¹³⁵ Como se entende através de comunicados feitos pelo SNTCT, no dia 28 de setembro e 21 de outubro de 2007. Retirados de: https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0001026.pdf e https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0001030.pdf

¹³⁶ Pré-aviso de greve, 8 de fevereiro de 2008, Retirado de: https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0001062.pdf

¹³⁷ Neto, Abílio. 2006. “Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados”. 3ª Edição. Ediforum. Página 1058.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

sindicais em confronto entre si, já que nem todas assinaram o Acordo de Empresa de 2008, no dia 14 de março de 2008¹³⁸.

Esse Acordo de Empresa, apenas foi assinado pelo SINDETELCO, o SICOMP, a CGSI, a FENSIQ, a FENTCOP, o SERS, o SNE, a FENSIQ em representação do SEMM e do SE, o SNAQ e o SPEUE, que apesar de serem mais, em termos de quantidade, mantinham uma abrangência inferior, em termos de representatividade à dos que optaram por não assinar o Acordo de Empresa de 2008.

O SNTCT (sindicato maioritário) foi um dos que não assinou este novo acordo, mantendo-se abrangido pelo Acordo de Empresa de 2006 tal como todas as outras associações sindicais que não assinaram o novo IRCT, como é o caso do SINQUADROS, o SITIC, o SINTTAV, e o SINCOR. Desta feita, não tendo existido acordo entre estas associações sindicais e a empresa, deu-se então lugar, a pedido da empresa, a um outro meio de resolução de conflitos, a conciliação¹³⁹ nos termos dos artigos 583º e 584º do Código do Trabalho de 2003, atuais artigos 523º e 524º.

A conciliação ocorreu entre os dias 7 e 19 de maio de 2008, tendo terminado sem qualquer acordo¹⁴⁰, vindo então a empresa a requerer a figura da mediação nos termos dos artigos 586º, 587º do Código do Trabalho de 2003, atuais artigos 525º e 526º.

Perante a proposta do mediador, o SNTCT aceitou-a como base para negociação¹⁴¹, enquanto a 25 de julho de 2008, a empresa acabou por recusar a proposta do mediador¹⁴².

Já a 8 de agosto de 2008, a empresa propôs que se desse lugar à arbitragem voluntária, não se chegando, mais uma vez, a conclusão alguma. Por seu turno, o SNTCT entregou a 29 de outubro de 2008 o pedido de arbitragem obrigatória, junto do Ministério do Trabalho, com a intenção de “obrigar a empresa a negociar”¹⁴³

Enquanto se aguardava resposta do Ministério do Trabalho relativamente à arbitragem obrigatória, foi também entregue em tribunal, por parte do SNTCT, uma providencia cautelar com intenção de suspender o pedido unilateral feito pela empresa, de caducidade do Acordo de Empresa de 2006, pedido esse que foi indeferido liminarmente pelo tribunal do trabalho e ao qual coube recurso para o tribunal da relação, que veio a julgar procedente o que anteriormente tinha sido rejeitado¹⁴⁴.

¹³⁸ BTE n° 14 de 15 de março de 2008. http://bte.gep.mtss.gov.pt/completos/2008/bte14_2008.pdf

¹³⁹ Como se entende através de comunicados feitos pelo SNTCT, no dia 8 de maio de 2008. Retirado de: https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0001140.pdf

¹⁴⁰ BTE n° 6 de 15 de fevereiro de 2009. Página 537. Retirado de: http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2009/bte6_2009.pdf

¹⁴¹ Como se entende através de comunicados feitos pelo SNTCT, no dia 4 de agosto de 2008. Retirado de: https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0001173.pdf

¹⁴² BTE n° 6 de 15 de fevereiro de 2009. Página 537. Retirado de: http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2009/bte6_2009.pdf

¹⁴³ Como se entende através de comunicados feitos pelo SNTCT, no dia 6 de novembro de 2008. Retirado de: https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0001207.pdf

¹⁴⁴ Como se entende através de comunicados feitos pelo SNTCT, no dia 6 de abril de 2009. Retirado de: https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0001302.pdf

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Perante o pedido unilateral da empresa, de caducidade do Acordo de Empresa de 2006, “realizou - se a audiência dos interessados, informando-os do sentido provável da decisão de se proceder à publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção, bem como dos respetivos fundamentos. Pronunciaram -se os CTT Correios de Portugal, S. A., concordando com a publicação do aviso, o SNTCT, o SINQUADROS, o SITIC e o SINTTAV, pronunciaram-se discordando, e o SINCOR pronunciou-se apenas reiterando o seu interesse na determinação de arbitragem obrigatória.”¹⁴⁵.

Apesar das contestações apresentadas pelas associações sindicais, que muito se basearam no facto de não ter sido determinada até então, a arbitragem obrigatória, a resposta obtida foi a de que “o pedido de arbitragem obrigatória não tem fundamento dado que a arbitragem apenas impediria a caducidade da convenção se tivesse sido determinada até 7 de Novembro de 2008”¹⁴⁶ data em que deixa de vigorar o Acordo de Empresa de 2006, como veremos mais à frente.

As contestações não prevaleceram devido à aplicabilidade do artigo 557º do Código do Trabalho de 2003, atual artigo 501º (com diversas alterações). De acordo com o artigo 556º nº 1 do Código do Trabalho de 2003, atual artigo 499 nº1, “A convenção colectiva vigora pelo prazo que dela constar, não podendo ser inferior a um ano, sem prejuízo do previsto no artigo seguinte”, renovando-se nos termos que nela vierem previstos. E é facto que, no Acordo de Empresa de 2006, apesar de constarem na cláusula 2ª os prazos de vigência, não constava em nenhuma cláusula, quais quer regras que regulassem a sua renovação.

Tal como já foi referido anteriormente, houve denúncia por parte da empresa, nos termos do artigo 558º nº 1 do Código do Trabalho de 2003, artigo esse que acaba por remeter nesta situação para o disposto nas alíneas b) e c) do nº 2 do artigo 557 do Código do Trabalho de 2003, onde vinha disposto que, nas situações em que não venha regulado no IRCT a matéria sobre renovação, “havendo denúncia, a convenção colectiva renova-se por um período de um ano e, estando as partes em negociação, por novo período de um ano;” e “decorridos os prazos previstos nas alíneas anteriores, a convenção colectiva mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação e, ou, a mediação e a arbitragem voluntária, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo este prazo prolongar-se por mais de seis meses.”

Tendo existido denuncia, a renovação dá-se pelo período de um ano. Caso estejam a decorrer negociações dá-se novo período de um ano, e por fim, caso se verifiquem estes prazos, e se encontre perante conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, o IRCT mantém-se até que se conclua o respetivo procedimento, não podendo esse prolongamento do prazo de vigência, exceder seis meses.

Como dito anteriormente, o Acordo de Empresa de 2006 entrou em vigor no dia 1 de agosto de 2006, sendo que vigoraria até ao dia 31 de julho de 2007, mas antes ocorreu a denuncia por parte da

¹⁴⁵ BTE nº 6 de 15 de fevereiro de 2009. Página 537. Retirado de: http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2009/bte6_2009.pdf

¹⁴⁶ BTE nº 6 de 15 de fevereiro de 2009. Página 537. Retirado de: http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2009/bte6_2009.pdf

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

empresa no dia 27 de abril de 2007, e tal como estabelecido no artigo 557º nº2 b), fez com que a sua vigência se renovasse pelo período de um ano, vigorando até 31 de julho de 2008. A questão que aqui se coloca, é a mesma que foi levantada pelo SINGUADROS, o SITIC e o SINTTAV que também contestaram o facto de a caducidade do Acordo de Empresa se dar a 31 de julho de 2008, pois segundo eles, nessa data, a vigência da convenção coletiva renovou-se “por novo período de um ano porque as partes estavam em negociação em virtude de, em 8 de Agosto seguinte, a empresa ter apresentado proposta de arbitragem voluntária”¹⁴⁷, que apesar de não ter culminado em nenhum acordo, levou a que houvessem reuniões.

De todo o modo, a decisão judicial considerou que esta possível renovação não seria exata de acordo com a alínea b) ou c) do nº 2 do artigo 557º do Código do Trabalho de 2003, pelo facto de a empresa ter proposto a arbitragem voluntária em data posterior à verificação da caducidade do Acordo de Empresa, ou seja, à data da caducidade, 31 de julho de 2008, já não estavam a decorrer quaisquer negociações tendo a conciliação e mediação frustrado, não se tendo verificado a segunda renovação prevista na alínea b) do nº 2 do artigo 557º.

Mas, a nível pessoal, questiono esta decisão que foi tomada, pois considero que caso não tivesse existido intervenção judicial relativamente à matéria da caducidade, e tendo-se verificado os prazos das alíneas b) e c) do nº 2 do artigo 557º do Código do Trabalho de 2003, chegado ao dia 31 de julho de 2008, a empresa deveria tal como disposto no nº3 deste artigo do Código do Trabalho de 2003, ter comunicado ao Ministério do Trabalho e às associações sindicais envolvidas, a verificação *cumulativa* da frustração da conciliação e da mediação e ainda caso tenha sido proposta a realização da arbitragem voluntária (algo que á data de 31 de julho de 2008 não tinha sido ainda proposto), que a mesma não levou a decisão arbitral.

Essa comunicação estenderia a vigência do IRCT por mais 60 dias, ou seja, este vigoraria até 29 de setembro de 2008. Algo que a empresa não fez, muito pelo contrário optou por propor ainda a arbitragem voluntaria a 8 de agosto de 2008, o que me leva a crer que as negociações ainda estavam a decorrer, pelo que considero que o prazo deveria de ter sido renovado a 31 de julho de 2008 por mais um ano.

Independentemente da minha posição, a decisão judicial foi tomada, tendo então sido rejeitada a posição de todas as associações sindicais. Vindo assim a empresa posteriormente, a 8 de setembro de 2008, comunicar ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e as associações sindicais envolvidas, nos termos do nº 3 do artigo 557º do Código do Trabalho de 2003, a cessação do Acordo de Empresa de 2006, que vigorou mais 60 dias a partir dessa data, vindo a cessar definitivamente a 7 de novembro de 2008.

Posto isto, e tendo em consideração o artigo 581º nº1 do Código do Trabalho de 2003, onde vinha disposto que “os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como a revogação são

¹⁴⁷ BTE nº 6 de 15 de fevereiro de 2009. Página 537. Retirado de: http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2009/bte6_2009.pdf

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

publicados no Boletim do Trabalho e Emprego e entram em vigor, após a sua publicação, nos mesmos termos das leis”, foi então publicado em BTE o aviso de cessação da vigência do Acordo de Empresa de 2006, no dia 15 de fevereiro de 2009, remetendo a cessação para a data de 7 de novembro de 2008.

Perante a previsão dessa publicação em BTE, veio o SNTCT comunicar no dia 12 de fevereiro de 2009, que no dia 16 de fevereiro de 2009¹⁴⁸ iriam entregar uma providência cautelar no tribunal administrativo, com o intuito de fazer suspender os efeitos dessa publicação¹⁴⁹. Providência cautelar essa que já não contou com o apoio do SINQUADROS, do SITIC e do SINTTAV, pois estes acabaram por aderir ao Acordo de Empresa de 2008.

A providência cautelar foi aceite pelo tribunal administrativo, impedindo assim o Ministério do Trabalho de efetuar quaisquer ações decorrentes da publicação de caducidade.

No decorrer da 1ª audiência de julgamento relativa á Providência Cautelar, deu-se o incentivo para que as partes voltassem à negociação direta, tendo o SNTC, (que até então via os seus sócios a serem enquadrados no Código do Trabalho de 2003) apresentado proposta de negociação aos CTT que por seu turno vieram a apresentar uma contraproposta¹⁵⁰. Com esta troca de propostas, pode assumir-se a existência de indícios da suspensão do procedimento cautelar. E assim foi, suspendeu-se o procedimento cautelar, e deu-se início a 25 de setembro de 2009 às negociações de um novo Acordo de Empresa, entre os CTT e o SNTCT e Sincor¹⁵¹. Negociações que terminaram a 21 de dezembro de 2009 com a assinatura de um novo Acordo de Empresa, que posteriormente veio a ser publicado, entrando em vigor a 13 de janeiro de 2010. E com isto passaram a vigorar dois Acordos de Empresa nos CTT, tendo o de 2008 sido renovado e assinado no dia 17 de agosto de 2010¹⁵².

No dia 15 de dezembro de 2011, deu-se início a um novo processo negocial, para revisão de ambos os Acordos de Empresa de 2010 em vigor, com o intuito, de entre outros, fazer com que se passa a existir

¹⁴⁸ Mas antes disso, o SNTCT recebeu no dia 13 de fevereiro de 2009 uma resposta do ACT, á queixa que tinham feito no dia 6 de outubro de 2008 relativa às adesões individuais do Acordo de Empresa de 2008. Essa resposta veio considerar que tinha existido por parte da empresa a violação do disposto no artigo 452º nº1 do Código do Trabalho de 2003 referente á autonomia e independência dos representantes coletivos dos trabalhadores, sendo essa violação considerada crime nos termos do artigo 611º e contraordenação grave nos termos do artigo 682º do diploma em apreço. Perante isto o processo foi remetido para o DIAP. Carta enviada pelo ACT ao SNTCT. https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0001262.pdf. Processo que culminoucom a aplicação de uma coima de 14.400€ aos CTT (https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0001434.pdf).

¹⁴⁹ Como se entende através de comunicados feitos pelo SNTCT, no dia 12 de fevereiro de 2008. Retirado de: https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0001256.pdf

¹⁵⁰ Como se entende através de comunicados feitos pelo SNTCT, no dia 9 de julho de 2009. Retirado de: https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0001341.pdf

¹⁵¹ Como se entende através de comunicados feitos pelo SNTCT, no dia 25 de setembro de 2009. Retirado de: https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0001348.pdf

¹⁵² Como se entende através de comunicados feitos pelo SINDETELCO, no dia 9 de agosto de 2009. Retirado de: <https://www.sindetelco.pt/wp-content/uploads/2014/04/c26ctt2010.pdf> e BTE nº 34 de 15 de setembro de 2010. http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2010/bte34_2010.pdf

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

apenas um único acordo¹⁵³. Esta revisão teve a sua última reunião formal a 20 de março de 2013, tendo o Acordo sido assinado no dia 22 de março de 2013¹⁵⁴.

Assinado o acordo, começou aquela que foi a luta conjunta contra a privatização dos CTT, uma luta que já existia de forma singular por cada uma das associações sindicais, mas que com o marco do Acordo de Empresa de 2013, uniu novamente os sindicatos envolventes.

Tal como já foi referido, a 25 de julho de 2013, acabou mesmo por ser anunciada, através de Conselho de Ministros, a privatização da empresa CTT - Correios de Portugal. E com esta privatização, iniciou-se também uma nova era, no que respeita á Negociação Coletiva. Uma era onde passou a vigorar o princípio da autonomia coletiva, de uma forma ainda mais acentuada, não só na “empresa mãe”, CTT - Correios de Portugal S.A., mas acima de tudo, em todo o Grupo CTT.

Pouco mais de um ano após a privatização em 25 de julho de 2013, a 18 de outubro de 2014 os CTT denunciaram o Acordo de Empresa de 2013, que apenas caducaria a 27 de Abril de 2015, com o argumento de que, os CTT se tornaram uma empresa privada, e que havia necessidade de adequar a regulamentação de trabalho ao Código do Trabalho, apresentado assim uma nova proposta para um novo acordo, seguindo com o disposto no artigo 500º do Código do Trabalho. Este mecanismo presente no nº1 do artigo 500º, consiste num mecanismo legal, como já se viu de forma sucinta no ponto H. do capítulo anterior, através do qual é possível fazer cessar/caducar unilateralmente a Convenção Coletiva de Trabalho que se encontre em vigor.

Perante esta proposta, que constitui uma declaração receptícia nos termos do artigo 224º nº 1 do CC deu-se então início ao processo negocial, de acordo com o preceituado no artigo 486º do Código do Trabalho. Mas a proposta apresentada pela empresa, não foi vista com bons olhos pelos sindicatos visados, tendo sido assumida como gravosa e prejudicial.¹⁵⁵

Alguns dos sindicatos procederam à apresentação de contrapropostas à revisão do Acordo de Empresa dos CTT, respeitando o disposto no artigo 487º do Código do Trabalho, e levando ao início das reuniões negociais a 9 de outubro de 2014, onde foi aprovado o protocolo negocial¹⁵⁶.

Passadas 12 sessões negociais, ao que parecia, nas palavras utilizadas em um comunicado feito pelo SINDETELCO a 28 de novembro de 2014, não havia “luz ao fundo do túnel”, pois a prioridade atribuída na negociação, por parte dos sindicatos de acordo com o artigo 488º do Código do Trabalho, relativa à matéria da retribuição, mostrou-se impraticável por parte da empresa, durante a primeira fase negocial. Mas tal como disposto nos nºs 2 dos artigos em questão, a falta de acordo inicial relativamente a estas

¹⁵³ Como se entende através de comunicados feitos pelo SINDETELCO e pelo SNTCT, no dia 31 de janeiro de 2013 e 20 de fevereiro de 2013 respetivamente. Retirados de: <https://www.sindetelco.pt/wp-content/uploads/2014/03/c2ctt2013.pdf> e https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0001754.pdf

¹⁵⁴ BTE nº 15 de 22 de março de 2013. http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2013/bte15_2013.pdf

¹⁵⁵ SNTCT. 18/08/2014. Comunicado retirado de: https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0001976.pdf. E SINDETELCO. 19/09/2014. Comunicado retirado de: <https://www.sindetelco.pt/comunicados/a-proposta-de-ae-apresentada-pelos-ctt-e-gravosa-e-prejudicial-para-os-trabalhadores/>

¹⁵⁶ Comunicado SNTCT. 09/10/2014. https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0001987.pdf

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

matérias, não é suficiente para que uma das partes se recuse a manter as negociações, tendo então prosseguido as negociações.

As negociações acabaram por decorrer até ao dia 30 de janeiro de 2015, data em que foi dado o acordo de princípio por diversos sindicatos ao Acordo de Empresas dos CTT de 2015, acordo esse que iria vigorar por 24 meses, seguindo o preceituado no artigo 499º nº1 do Código do Trabalho, e no qual acabaram por cair diversas propostas iniciais da empresa, consideradas prejudiciais pelas associações sindicais, enquanto outras se mantiveram.

Quanto à matéria das retribuições, conseguiram chegar a acordo e foi atribuído um aumento salarial de 2% para todos os trabalhadores, dando-se lugar, posteriormente, a reuniões anuais para revisão de matéria salarial. Reuniões essas que tal como a negociação do Acordo de Empresa, foram feitas única exclusivamente entre a entidade empregadora e as associações sindicais, o que é de louvar, não deixando obviamente de haver as normais quezílias entre as partes opostas¹⁵⁷.

Com a assinatura deste novo Acordo de Empresa dos CTT, deu-se então lugar à sucessão de Convenções Coletivas na empresa CTT - Correios de Portugal S.A., tal como vem disposto no artigo 503º nº1 do Código do Trabalho, na medida em que toda a Negociação aqui referida foi feita antes que se tivesse dado lugar à caducidade do Acordo de Empresa anteriormente em vigor.

4 – Acordo de Empresa CTT Expresso

Tendo assentes os moldes que configuram a existência de um princípio de autonomia coletiva, podemos mais uma vez, reforçar a ideia de que existe aqui, atualmente, uma verdadeira autonomia coletiva.

Em ambos os Acordos de Empresa (CTT - Correios de Portugal S.A. de 2015 e CTT Expresso 2020), o meio utilizado para resolução do conflito foi o da Negociação Coletiva.

No que diz respeito ao Acordo de Empresa da CTT- Expresso, tudo deu início, como normalmente acontece aquando da criação de um novo IRCT, com a existência de um Conflito Coletivo de Trabalho. Conflito coletivo esse, proveniente da nossa realidade atual perante uma pandemia mundial, pois durante este período da pandemia houve um crescimento enorme no que respeita à quantidade de serviço na empresa CTT- Expresso, e em março de 2020 as associações sindicais tomaram a liberdade de enviar para a empresa propostas para a negociação de um Acordo de Empresa.

Devido á falta de resposta por parte da empresa, optaram por recorrer à greve, tendo convocado a mesma para o dia 29 de maio de 2020, e desta forma a pressionar a empresa.¹⁵⁸

¹⁵⁷ Como por exemplo aconteceu na negociação de 2016, onde todas as associações sindicais á exceção do SNTCT (sindicato com maior representatividade no sector em questão), chegaram a 23 de março 2016, a acordo com a empresa. O SNTCT optou por dar uso a um dos meios legais de pressão, e recorreu á greve geral do CTT e empresas do Grupo CTT, no dia 28 de março 2016, para mostrar o descontentamento quanto au baixo aumento salarial que estava a ser proposto. https://www.sntct.pt/wp-content/uploads/old/com_ctt/an0002219.pdf e <https://www.sindetelco.pt/comunicados/ctt-materia-salarial-2016-negociacoes-concluidas/>.

¹⁵⁸ Comunicado Sindetelco. 27/05/2020. <https://www.sindetelco.pt/comunicados/greve-na-ctt-expresso-29-maio/>

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Assim sendo, no dia 26 de junho, deu-se lugar à primeira reunião entre a entidade empregadora e associações sindicais, com vista a debater o primeiro acordo de empresa para a CTT- Expresso, e em que tal como aconteceu na negociação do Acordo de Empresa dos CTT, foi estabelecido um protocolo negocial.

Após 15 sessões negociais, mais concretamente no dia 2 de novembro de 2020, a maioria das associações sindicais presentes em negociação deram o seu acordo de princípio, ao Acordo de Empresa, até então negociado, estando ainda dependente daquela que seria a opinião dos trabalhadores filiados¹⁵⁹, tal como impõe o princípio da boa-fé na Negociação Coletiva, de acordo com o artigo 489º nº2 do Código do Trabalho. Este preceito, visa realçar a importância daqueles que estão a ser representados ora pela entidade empregadora ora pelas associações sindicais, de serem informados e consultados. Mas a falta deste preceito, não implica uma consequência expressa.

Ouvidos os representados, deu-se então fim ao processo negocial do Acordo de Empresa da CTT- Expresso, no dia 18 de novembro de 2020, ficando estabelecido para este Acordo, à semelhança do que aconteceu com o Acordo de Empresa dos CTT, “um período de vigência de vinte e quatro meses, salvo as disposições de matéria salarial e pecuniária cujo prazo de vigência é doze meses”¹⁶⁰, de acordo com o presente no artigo 499º nº1 do Código do Trabalho. O recurso a este nº1 do artigo 499º, é mais uma manifestação da tremenda autonomia coletiva que se verifica na relação existente entre o Grupo CTT e as associações sindicais conexas, na medida em que são as partes, e exclusivamente as partes que regulam o prazo de vigência do IRCT, não existindo qualquer intervenção de terceiros. Eliminando o prazo imperativo de um ano imposto anteriormente pelo legislador, e permitindo ainda que as partes outorgantes estabeleçam prazos diferentes, seguindo aquilo que era já estabelecido no artigo 86º nº1 da “*Ley del Estatuto de los Trabajadores*”¹⁶¹(Lei do Estatuto dos Trabalhadores)¹⁶².

O Acordo de Empresa da CTT- Expresso, veio posteriormente a ser publicado em BTE no dia 29 de dezembro 2020, entrando em vigor cinco dias após esta publicação, tal como estabelecido no nº1 da sua cláusula 2ª.

¹⁵⁹ Comunicado Sindetelco. 03/11/2020. <https://www.sindelco.pt/comunicados/ae-ctt-expresso-2020/>

¹⁶⁰ Comunicado Sindetelco. 03/11/2020. <https://www.sindelco.pt/comunicados/ae-ctt-expresso-2020/>

¹⁶¹ “*Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio*” – “Compete aos negociadores fixar a duração dos acordos, podendo eventualmente acordar prazos de validade diferentes para cada matéria ou grupo homogéneo de matérias no mesmo acordo”. “*Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*”. Retirado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#a86>

¹⁶² Martinez, Pedro Romano; Monteiro, Luís Miguel; Vasconcelos, Joana; Madeira de Brito, Pedro; Dray, Guilherme Machado; Gonçalves da Silva, Luís. 2020. “*Código do Trabalho Anotado*”. 13ª Edição. Almedina. Página 1079.

5 – Considerações Finais

Perante esta abordagem feita, à evolução do Grupo CTT, ao nível da regulamentação coletiva de trabalho, foi possível entender que ambos os acordos de empresa aqui enunciados são reflexo da importância que a Negociação Coletiva tem a nível laboral.

Primeiramente, através da análise à evolução do acordo de empresa dos CTT, é nos possível concluir que o recurso à Negociação Coletiva, foi sempre a melhor opção, e isso confirma-se quando olhamos para a situação que ocorreu após o acordo de empresa de 2006, a partir do momento em que se abdicou da Negociação Coletiva para chegar a um acordo entre as partes, o processo negocial foi sendo cada vez mais difícil de concluir, tendo levado mesmo a intervenções judiciais, culminado na caducidade do acordo de empresa de 2006.

A caducidade desse acordo fez com que as partes voltassem a recorrer à Negociação Coletiva, e foi através da mesma que conseguiram novamente chegar a um consenso e criar um novo acordo de empresa.

Já o acordo de empresa da CTT Expresso, é muito mais recente, e não nos permite tirar tantas conclusões como o dos CTT ao nível da Negociação Coletiva em si, mas permite-nos confirmar a existência de uma verdadeira autonomia coletiva neste Grupo, e tal como foi referido no ponto 2 deste capítulo, o facto de se ter optado por criar um novo acordo de empresa neste grupo, em detrimento de um contrato coletivo de trabalho que abrangesse mais de uma empresa de uma só vez, ou até mesmo de ter existido a adesão a um IRCT já existente através de uma portaria, demonstra essa mesma autonomia que o Grupo possui.

Ambos os últimos acordos de empresa, foram feitos sem qualquer intervenção de terceiros, houve apenas recurso à Negociação Coletiva, tal como deveria de acontecer na formulação de todos os IRCT a nível nacional, e através dos mesmos foi possível dirimir Conflitos Coletivos de Trabalho existentes e também possivelmente futuros.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Conclusão

O tema que aqui foi proposto para análise, foi a Negociação Coletiva, como forma de resolução de conflitos.

A partir do conceito central, Negociação Coletiva, houve a intenção de demonstrar, através de alguns conceitos envolventes, que estamos perante um processo normativo segundo o qual existe uma otimização das relações entre as entidades empregadoras e trabalhadores, já que através do recurso à Negociação Coletiva, é possível solucionar o conflito provocado por ideias antagónicas.

Desde logo, num primeiro capítulo, houve a necessidade de se explorar a matéria dos Conflitos Coletivos de Trabalho, pois são estes que levam à necessidade de se recorrer à Negociação Coletiva. Começou-se por uma apreciação histórica dos Conflitos Coletivos de Trabalho, para de seguida se falar dos meios de pressão utilizados pelas partes para reforçar os seus ideais, pois muitas das vezes é através do recurso aos meios de pressão que os trabalhadores se conseguem fazer ouvir, dando ênfase à existência de um conflito que necessita de ser resolvido.

Perante uma primeira ideia de existência de um Conflito Coletivo de Trabalho, há então a necessidade de se encontrar uma forma de o resolver, daí que no segundo capítulo desta dissertação se tenha dado lugar à matéria dos meios de resolução dos Conflitos Coletivos de Trabalho. Meios esses que são não só incentivados pelo nosso Governo como também pela OIT, que por sua vez orienta os seus Estados-membros.

Dentro do segundo capítulo foi feita uma abordagem a sete possíveis meios utilizados para se proceder à resolução dos Conflitos Coletivos de Trabalho. Dos sete aí desenvolvidos, é possível afirmar-se que a Negociação Coletiva sobressai perante os restantes, não só por ser um meio pacífico (subentenda-se negocial) tal como a Conciliação, a Mediação e a Arbitragem Voluntária, que nos termos do artigo 484º do nosso Código do Trabalho, se consideram mais importantes que os meios não pacíficos, pois os IRCT que deles advêm possuem valores diferentes, mas acima de tudo, a importância da Negociação Coletiva, encontra-se no facto de ser o meio primordial ao qual a nossa legislação de uma forma indireta aconselha a recorrer.

É certo que no Subtítulo III, mais concretamente no Capítulo I de epígrafe “Resolução de conflitos coletivos de trabalho”, do nosso Código do Trabalho atual, não existe um artigo exclusivamente dedicado à Negociação Coletiva como acontece relativamente à Conciliação, Mediação e Arbitragem, mas isto acontece, pois, a Negociação Coletiva é abordada pela nossa legislação no mesmo momento em que se aborda a matéria da contratação coletiva. O que leva a crer que segundo o legislador, a Negociação Coletiva deverá ser a primeira opção a seguir, para se tentar resolver o Conflito Coletivo de Trabalho.

Posto isto, no terceiro capítulo desta dissertação, abordou-se a matéria dos IRCT, começando por se fazer uma diferenciação entre os IRCT negociais e os não negociais, dando-se assim destaque às Convenções Coletivas de Trabalho (Contrato Coletivo de Trabalho, Acordo Coletivo de Trabalho,

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Acordo de Empresa), aos Acordos de Adesão, e às Decisões Arbitrais. Houve necessidade de se fazer esta diferenciação pois, não só em termos de Código de Trabalho no seu artigo 484º, os IRCT negociais são considerados mais importantes, como acima de tudo, em termos de Negociação Coletiva, são estes os IRCT que nos importa avaliar, já que os IRCT não negociais constituem um desincentivo à Negociação Coletiva, e como se viu no exposto nesta dissertação, são também um meio de retrocesso das relações laborais e da contratação coletiva.

Por tanto, começou por se abordar os Conflitos Coletivos de Trabalho (uma das razões mais comuns, pela qual à necessidade de se recorrer à Negociação Coletiva), de seguida abordou-se a matéria dos meios de resolução de Conflitos Coletivos de Trabalho (onde se falou, entre outros, da Negociação Coletiva em si), para que em terceiro lugar fossem abordados os IRCT (que se podem afirmar ser, o culminar do Conflito Coletivo de Trabalho, isto é, a solução que é obtida quando se recorre à Negociação Coletiva para resolver o Conflito Coletivo de Trabalho existente).

Pelo exposto nestes três capítulos já enunciados, é possível compreender-se a importância que a Negociação Coletiva assume nos dias de hoje, ao nível do Direito do Trabalho, sendo um importante motor no que respeita a resolução dos conflitos existentes entre a entidade empregadora e os trabalhadores. Com o recurso à Negociação Coletiva, e tal como foi diversas vezes mencionado, as partes estão a recorrer a um método pacífico, para harmonizar os interesses opostos que se encontrem em discussão.

Através da Negociação Coletiva vão tentar chegar a um equilíbrio entre aqueles que são os interesses da empresa e dos trabalhadores, definindo normas e condições para os assegurar. Sendo através deste processo, que se torna possível alcançar um acordo, entre as partes em conflito, que se demonstre favorável para ambos.

Em suma, através da matéria abordada nestes três capítulos, foi possível concluir-se que perante duas partes com ideais opostos, é normal que se estabeleçam ideais diferentes, e que para se poder atingir o objetivo de um é necessário menosprezar o outro, sendo essencial encontrar-se um equilíbrio entre ambos. Aí surge a Negociação Coletiva como o meio primordial para se atingir esse equilíbrio e assim chegar a um acordo satisfatório para ambas as partes.

Após exposta a matéria teórica houve a necessidade de comprovar a importância da Negociação Coletiva, recorrendo a um caso real, tendo então surgido o capítulo IV, onde se analisou as contratações coletivas ao longo dos tempos, de umas das empresas nacionais com maior antiguidade, o atual Grupo CTT.

Através da exposição histórica dos Acordos de Empresa deste grupo, foi possível compreender a sua tremenda evolução, mas o que de mais significativo se consegue retirar dessa análise, foi o facto de que perante um Conflito Coletivo de Trabalho entre as partes, a melhor forma de se chegar a uma resolução, passa pela Negociação Coletiva, pois no momento em que as partes não chegaram a um acordo através deste meio, e recorreram a outros meios de resolução de Conflitos Coletivos de Trabalho, a

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

situação complicou-se tendo existido um processo moroso, cansativo e dispendioso para ambas as partes, culminando na caducidade do Acordo de Empresa. Algo que se tornou negativo para ambos.

Com tudo aquilo que foi exposto nesta dissertação, torna-se possível concluir que perante uma discordância naquela que é a relação laboral entre os trabalhadores e a entidade empregadora, negociar é sem dúvida alguma, a prática a que se deve recorrer de modo a obter um acordo mutuamente satisfatório.

A Negociação Coletiva leva à criação de IRCT com força de lei entre aqueles que o assinam, criando-se novas normas e vantagens que vinculam ambas as partes. E assim se afirma que efetivamente a Negociação Coletiva é uma forma de resolução de conflitos, arriscando-me a apontá-la como, possivelmente a melhor forma a seguir para se resolver um conflito.

Gostaria então, de finalizar esta dissertação, com uma frase que encontrei em um comunicado feito pelo SINDETELCO, onde podemos ler que “o Diálogo Social e a Negociação Coletiva são essenciais aos trabalhadores e à Empresa”.¹⁶³

¹⁶³ Comunicado feito pelo SINDETELCO, no dia 31 de janeiro de 2013. Retirados de: <https://www.sindetelco.pt/wp-content/uploads/2014/03/c2ctt2013.pdf>

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

BIBLIOGRAFIA

- Acórdão do Tribunal Constitucional de 13/07/1989. Processo nº 88-0604. <<http://www.dgsi.pt/atco1.nsf/904714e45043f49b802565fa004a5fd7/e727878c57d35bb28025682d00640f0e>>.
- Acórdão do Tribunal Constitucional de 18/08/1992. Processo nº 402/89. <<http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19920094.html>> .
- Acórdão do Tribunal Constitucional nº 602/2013 de 24/10/2013. Processo nº 531/12. <<https://dre.pt/pesquisa/-/search/502979/details/maximized>>.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 19/01/2018. Processo nº 493/17.7T8LRA.C1. <<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/-/3A1F6C2E96130704802582240043E028>>.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 04/2016. Processo nº 1466/13.4TTLSB.L1-4. <<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/edd81723df837a5c80257fb50037ce3d?OpenDocument>>.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 05/2018. Processo nº32114/16.1TTLSB.L1-4. <<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/-/0674429FAE8B7E25802582AC003CBD17>>.
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 21/12/2005. Processo nº 0540974. <<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/-/4BCC7CDA93F106418025711C004F6B57>>.
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10/2018. Processo nº 14752/16.2T8PRT.P. <<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/af468c59e2f1fadc8025833500576887?OpenDocument>>.
- Barros Moura, José. 1984. “*A Convenção Coletiva Entre As Fontes de Direito do Trabalho: Contributo para a Teoria da Convenção Coletiva de Trabalho no Direito Português*”. Edições Almedina. Coimbra.
- BTE- Boletim do Trabalho e do Emprego. <http://bte.gep.msess.gov.pt/bte_consulta_n_anteriores.php>.
- Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores. <<http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>>.
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EN>>.
- Carta Social Europeia. <https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_a_revista.pdf>.
- CES- Conselho Económico e Social. <<http://www.ces.pt/>>.
- CNIACC- Centro Nacional de Informação e Arbitragem de Conflitos de Consumo. <<https://www.cniacc.pt/pt/>>.
- Conselho Económico e Social. Lei nº. 108/91 de 17 de Agosto. <<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/674430/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%20108%2F91%2C%20de+17+de+agosto>>.
- Convenção nº 98 Da Organização Internacional do Trabalho, sobre a Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, aprovada na 32º Reunião da Conferencia Internacional do

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

Trabalho, sessão em Genebra, a 1 de julho de 1949. <http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_98_oit_negociacao_coletiva.pdf>.

- Convenção n.º 154 Da Organização Internacional do Trabalho, Relativa á Promoção da Negociação Coletiva, aprovada na 67ª Reunião da Conferencia Geral da Organização Internacional do Trabalho, sessão em Genebra, a 19 de Junho de 1981. <<http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/convoit154.pdf>>.
- Decreto do Presidente da República n.º 17-A/2020. <<https://dre.pt/home/-/dre/131068115/details/maximized>>.
- Decreto-Lei n.º 23870, de 18 de Maio de 1934. <<https://dre.pt/application/file/463900>>.
- Decreto-Lei n.º 392/74 de 27 de Agosto de 1974. <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/288025/details/maximized?filterEnd=1974-12-31&filterStart=1974-01-01&q=1974&print_preview=print-preview&fq=1974&perPage=100>.
- Decreto-Lei n.º 277/92, de 15 de Dezembro. <<https://dre.pt/pesquisa/-/search/532052/details/maximized>>.
- Decreto-Lei n.º 87/92 de 14 de Maio. <<https://dre.pt/pesquisa/-/search/522189/details/maximized>>.
- Decreto-Lei n.º 259/2009 de 25 de Setembro. <<https://dre.pt/pesquisa/-/search/490467/details/maximized>>.
- Decreto-Lei n.º 129/2013 de 6 de Setembro. <<https://dre.pt/home/-/dre/499253/details/maximized>>.
- DGERT- Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (2020). <<https://www.dgert.gov.pt/faq-negociacao-coletiva>>.
- Jornal de Negócios. Faria, Rita. 05/10/2014. “A história dos CTT: De 70 mil cruzados a negócio de muitos milhões”. <https://www.jornaldenegocios.pt/empresas/detalhe/a_historia_dos_ctt_de_70_mil_cruzados_a_negocio_de_muitos_milhoes>.
- Jornal Público. Estanque, Elísio. 23/11/2010. “Um percurso sobre a greve e as suas origens”. <<https://www.publico.pt/2010/11/23/sociedade/noticia/um-percurso-sobre-a-greve-e-as-suas-origens-1467753>>.
- Jornal Público. Hugo de Almeida Vilares. De 16/03/2018. “A encruzilhada sindical do nosso tempo”. <<https://www.publico.pt/2018/03/16/economia/opiniao/a-encruzilhada-sindical-do-nosso-tempo-1806603>>.
- Lei n.º 62/2011 de 12 de Dezembro. <http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1576&tabela=lei_velhas&nversao=1&so_miolo=>>. Versão atualizada, com o Decreto-Lei n.º 110/2018, de 10 de Dezembro. <http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1576&tabela=leis&so_miolo=>>.
- Lei da Arbitragem Voluntária. Lei n.º 63/2011, de 14 de Dezembro. <http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1579&tabela=leis>.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

- Lei n.º 29/2013 de 19 de Abril. < <https://dre.pt/pesquisa/-/search/260394/details/maximized> >.
- Lobo Xavier, Bernardo da Gama; Martins, P. Furtado; Nunes de Carvalho, A.; Vasconcelos, Joana; Guerra de Almeida, Tatiana. 3ª Edição. “*Manual de Direito do Trabalho*”. Rei dos Livros.
- Marques, Hélder Miguel. 2007. “*O movimento sindical durante o Estado Novo: estado actual da investigação*”. Revista da Faculdade de Letras. Porto, III Série, vol.8. <file:///C:/Users/Contencioso/Downloads/3746-10874-1-PB.pdf>.
- Martinez, Pedro Romano. 8ª Edição 2017. “*Direito do Trabalho*”. Almedina.
- Martinez, Pedro Romano; Monteiro, Luís Miguel; Vasconcelos, Joana; Madeira de Brito, Pedro; Dray, Guilherme Machado; Gonçalves da Silva, Luís. 13ª Edição. 2020. “*Código do Trabalho Anotado*”. Almedina.
- Menezes Leitão, Luís. 6ª Edição. 2019. “*Direito do Trabalho*”.
- Monteiro Fernandes, António. 2013. “*A Lei e as Greves. Comentário a dezasseis artigos do Código do Trabalho*”. Almedina.
- Monteiro Fernandes, António. 19ª Edição. 2019. “*Direito do Trabalho*”. Almedina.
- Moreira, António José. 2019. “*A Greve: Questão Eterna do Direito do Trabalho. Greve e Abuso do Direito*”. Minerva: Revista de Estudos Laborais | A no IX - I da 4.ª Série - N.º 1. <<http://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/mrel/article/view/2752/3007> >.
- Neto, Abílio. 3ª Edição. 2006. “*Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*”. Ediforum.
- NFS- Advogados. Acordos coletivos de trabalho Área de atuação. <<https://www.nfs-advogados.com/acordos-coletivos-de-trabalho.html#.X32fKWhKjIU> >.
- OIT-Organização Internacional do Trabalho, Negociação Coletiva e Relações Laborais. <https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650852/lang--pt/index.htm >.
- Organização Internacional do Trabalho. 2015. “*Negociação Coletiva Guia de Políticas*”.
- Pinto, Mariana de Alvim. 2015. “*AS CONVENÇÕES COLETIVAS COMO FONTE DE DIREITO DO TRABALHO: TENDÊNCIAS ATUAIS*”. Centro de Investigação de Direito Privado. <http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2015/6/2015_06_1113_1166.pdf>.
- PRT para os Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT) de 1977. <http://bte.gep.mtss.gov.pt/completos/1977/bte28_1977.pdf>.
- “*Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*”. <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#a86>>.
- Ribeiro, Lúcia. Junho 2018. “*“Estruturas representativas de trabalhadores e negociação coletiva”*. *Direito das Relações Laborais na Administração Pública*”. Centro de Estudos Judiciários. <http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/Administrativo_fiscal/eb_DRLAP_2018.pdf>.

Negociação Coletiva: Uma Forma de Resolução de Conflitos

- SINDETELCO- Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços. <<https://www.sindetelco.pt/>>.
- SNTCT- Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Correios e Telecomunicações. <<https://www.sntct.pt/>>.