

O Acordo Coletivo Atípico



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

O Acordo Coletivo Atípico

Vanessa Filipa Guerra dos Santos Ribas

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Direito das Empresas – Especialização em Direito do Trabalho

Orientador:

Dr. António de Lemos Monteiro Fernandes, Professor Catedrático Convidado Jubilado
ISCTE-IUL, Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2013

A presente dissertação explora a temática da negociação coletiva. O Direito Laboral Português tem vindo atravessar uma crise, o que desperta cada vez mais interesse para a difusão de diversas e novas formas atípicas de relações de trabalho.

Partindo do case-study da Autoeuropa, pretendemos explorar o que a nós nos parece ser o futuro da negociação coletiva em Portugal, ou seja, uma maior intervenção das comissões de trabalhadores na contratação coletiva.

Palavras-chave: acordo coletivo atípico, comissões de trabalhadores, atipicidade, desafiar

This dissertation explores the issue of collective bargaining. The Portuguese labor law has been through a crisis, which arouses increasing interest for the diffusion of new and diverse forms of atypical employment relationships. Based on the case study of Autoeuropa, we want to explore what seems to be the future of collective bargaining in Portugal, that is, a greater involvement of workers committees in collective bargaining

Keywords: collective agreement atypical, workers committees, atypical, defy

INDÍCE

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I.....	5
AS RELAÇÕES LABORAIS EM PORTUGAL	5
1 - Enquadramento histórico.....	5
2 – A contratação coletiva na atualidade.....	7
2.1 – O papel das associações sindicais nas convenções coletivas.....	7
2.2 – Crise na negociação coletiva? Enfraquecimento das associações sindicais?.....	11
CAPÍTULO II.....	13
NOVAS FORMAS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	13
1 – Enquadramento.....	13
2 – A negociação coletiva noutros países	14
3 - O Caso da Volkswagen/Autoeuropa	20
CAPÍTULO III.....	29
O ACORDO COLETIVO.....	29
1 – A negociação coletiva atípica	29
1.1 – Admissibilidade/ Inadmissibilidade da negociação coletiva atípica em Portugal	30
1.2 – Os acordos coletivos atípicos	35
1.3 - Efeitos do acordo coletivo.....	39
1.4 – O acordo coletivo – a quem se aplica?.....	42
2 – A Cogestão nas Empresas.....	46
CONCLUSÃO	51
BIBLIOGRAFIA	53

INTRODUÇÃO

A presente dissertação pretende desbravar um campo do Direito do Trabalho que tem vindo a atravessar uma crise, fruto das diversas transformações no mundo do direito laboral as quais conduzem para a crescente propagação de formas atípicas da contratação coletiva e das próprias relações negociais.

O Direito Coletivo do Trabalho, em especial a contratação coletiva, sempre nos despertou interesse, atendendo ao facto de se tratar de um matéria tão dinâmica e actual.

Trata-se senão pois da busca da harmonia entre os sujeitos colectivos da relação laboral.

A convenção colectiva permitiu ainda aos trabalhadores influenciar de forma directa na criação de condições de trabalho, contribuindo de forma decisiva para uma maior equidade e igualdade nas suas relações. É um dos pilares do Direito do Trabalho e, como bem refere Menezes Cordeiro “Em termos técnico-científicos como em postulados de tipo pedagógico, pode proclamar-se que o direito colectivo do trabalho deve anteceder, no seu estudo, a problemática do contrato individual do trabalho”.¹

O atual Direito do Trabalho surge marcado pela ideia e pelos mecanismos da concertação social.

Este fenómeno corresponde a um novo espírito do Estado, menos centralizado, mais aberto aos grupos e mais preocupado com a eficácia.

¹ Cordeiro, António da Rocha Menezes (1999), *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina.

Cabe aqui desenvolver o futuro da contratação coletiva, designadamente, da **contratação coletiva atípica**.

Há muito que numa sociedade em constante mudança e desenvolvimento, o modelo tradicional da contratação coletiva assente nas relações entre empregadores e associações sindicais não satisfaz os interesses dos diferentes sujeitos coletivos.

Assim, o critério de atipicidade que pretendemos desenvolver, consiste basicamente no facto de estes acordos não serem outorgados apenas pelas associações sindicais, estruturas com capacidade negocial consagrada na Constituição da República Portuguesa, mas sim abrir um futuro para as comissões de trabalhadores, que no nosso entender são o grupo mais viável e autêntico para implementar e desenvolver o diálogo e a negociação entre os diversos sujeitos coletivos do trabalho.

As comissões de trabalhadores têm-se constituído um interlocutor relevante e significativo para o processo de modernização da negociação coletiva em Portugal.

A negociação coletiva atípica é uma prática recente na história do direito do trabalho, que já muitos frutos vem colhendo em alguns países europeus como Alemanha.

Em Portugal, o exemplo mais conhecido e de grande sucesso, é o **caso da Autoeuropa**.

Apesar da novidade, este tipo de acordos cada vez abrangem mais trabalhadores, veja-se o exemplo da Volkswagen Autoeuropa, entidade empregadora que em 2012 contava com 3626 colaboradores.

Têm ainda contribuído para a standardização mínima das condições de trabalho no seio das empresas e para a estabilização dos interesses dos trabalhadores com os interesses da gestão.

Acresce que tanto em Portugal como noutros países, esta prática desafia o tradicional monopólio sindical da contratação coletiva.

Neste sentido, importa descortinar algumas questões que vão surgindo com esta nova problemática, neste contexto de profundas transformações e alterações.

Que futuro existe para estas comissões de trabalhadores em Portugal? A negociação celebrada entre empregadores e comissões de trabalhadores aproxima-se da negociação coletiva tradicional, da contratação coletiva pura e dura? E quanto ao seu conteúdo? Estarão estas comissões familiarizadas com questões que o nosso legislador entendeu serem de única e exclusiva competência das associações sindicais?

Como explicar este tipo de acordos à luz da nossa Constituição e legislação laboral?

São algumas das questões que nos propomos responder, com vista ao enriquecimento do tema em causa, partindo do “*case study*” da Autoeuropa e tendo como referência os restantes países europeus onde esta prática já se encontra bastante sedimentada e que, conforme se demonstrará, consubstancia uma mudança necessária na nossa sociedade.

Com o que foi referido, pretendemos explicar de uma forma ténue o tema que nos propomos analisar, afinal o que é a negociação coletiva atípica e que papel podem desenvolver as comissões de trabalhadores no nosso Direito do Trabalho.

Para apresentação da presente investigação organizámos o trabalho em 3 pontos: o primeiro de natureza mais teórica, onde se pretende discutir a relação dos modelos laborais que vigoram em Portugal; Uma segunda parte onde se pretende explorar o caso da Autoeuropa e do sucesso das novas formas de negociação coletiva na Europa; Por fim, tentaremos demonstrar de que forma é possível inserir estes acordos na nossa legislação e como abrir mentalidades a este fenómeno.

O Acordo Coletivo Atípico

CAPÍTULO I

AS RELAÇÕES LABORAIS EM PORTUGAL

1 - Enquadramento histórico

A contratação coletiva surgiu com o intuito de compensar a debilidade dos trabalhadores face às entidades empregadoras, optando aqueles por construir entidades que representassem os seus interesses.

Este fenómeno começou a desenvolver-se em meados do século XIX, com a consciencialização dos trabalhadores para a necessidade de prossecução dos seus interesses, designadamente, com vista à melhoria de condições laborais, depois de ultrapassadas as proibições e restrições que existiam quanto aos fenómenos laborais coletivos.

É, no entanto, já em pleno século XX, que se abrem portas para o que hoje designamos de Direito Coletivo do Trabalho, e que encontrou a sua regulação e regulamentação na lei.

Com efeito, o Direito Coletivo do Trabalho sofreu diversas alterações ao longo dos tempos mas foi apenas em meados do século XX que lhe foi reconhecida eficácia jurídica.

A convenção coletiva é senão pois, um acordo celebrado entre a entidade patronal por um lado, e as associações representativas de trabalhadores por outro, com o objectivo principal de fixar condições de trabalho que irão valer para as categorias abrangidas.

Como refere Menezes Leitão, a convenção colectiva passou:

a ser vista como um contrato de direito privado, celebrado entre os trabalhadores e o empregador, o qual constituía obrigações para ambas as partes, mas a que não era reconhecido cariz normativo, dependendo a sua aplicação a cada trabalhador de um acto expresso ou tácito de incorporação no contrato individual de trabalho, o qual poderia livremente estabelecer condições de trabalho melhores ou piores do que as constantes da convenção coletiva.²

Com a evolução do Direito Laboral, a convenção coletiva acabou por ganhar eficácia normativa e alcançar o papel de fonte de direito.

A sua importância foi aumentando, uma vez que estes constituem a expressão da sociedade livre, em que se reconhece a autonomia das forças sociais e exprimem uma manifestação de pluralismo jurídico.

Têm patrocinado a melhoria e aperfeiçoamento das condições de trabalho dos trabalhadores e constituem uma forma aperfeiçoada de resolver conflitos coletivos de trabalho. São a expressão fundamental da autonomia coletiva, entendida como auto-regulamentação de interesses contraditos.

No ordenamento jurídico português, o direito à contratação coletiva encontra-se consagrado na Constituição da República Portuguesa, expressamente previsto no artigo 56.º.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com última alteração pela Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto, incentiva ainda à promoção da contratação coletiva, de modo a que as convenções sejam aplicadas a um maior número de trabalhadores e empregadores, conforme o disposto no artigo 485.º.

Este direito está reservado às associações sindicais e encontra-se consagrado constitucionalmente: o direito de outorgar convenções coletivas cabe única e exclusivamente

² Leitão, Luís Manuel Teles Menezes (2008), *Direito do Trabalho*, Edições Almedina, S.A, pág. 563.

a estas, são elas que celebram convenções em representação dos trabalhadores. É o denominado princípio do **monopólio sindical**.³

Como é de notar tem existido uma evolução gradual do direito de contratação coletiva que continua avançar, aliás por toda a Europa, como mais à frente abordaremos. Já se sentem ventos de mudança, apesar do instituto da negociação coletiva ter sempre sido um dos impérios beneficiados de intervenção das associações sindicais.

2 – A contratação coletiva na atualidade

2.1 – O papel das associações sindicais nas convenções coletivas

Como foi já referido anteriormente, a negociação coletiva é um dos campos exclusivos das associações sindicais e como tal sempre acompanhou o desenvolvimento do sindicalismo e tem-se desenvolvido na esteira deste, servindo de certa forma os interesses do movimento sindical em Portugal.

O princípio da liberdade sindical tem sido visto sob diversas perspectivas na doutrina e na jurisprudência, na medida em que o conteúdo da liberdade sindical possui diversas dimensões.

As associações sindicais como associações representativas de trabalhadores, consistem assim numa organização de pessoas sem fins lucrativos.

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 442.º do Código do Trabalho, o sindicato é “a associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais”.

³ Não se deve confundir com a problemática do sistema de monopólio sindical, em que apenas se admite um sindicato por categoria vs o pluralismo sindical em que se autoriza todos os sindicatos criados pela vontade dos trabalhadores, aceitando sindicatos paralelos e a duplicação de organizações a todos os níveis, estando este último consagrado constitucionalmente, artigo 55.º, n.º 2, a). Aqui a referência a monopólio sindical quer significar que a contratação colectiva é apenas um direito que cabe às associações sindicais, não tendo competência para tal mais nenhuma estrutura representativa dos trabalhadores, daí resultar num monopólio.

Conforme dispõe o artigo 55.º, n.º1 da Constituição da República Portuguesa “é reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia de construção da sua unidade para a defesa dos seus direitos e interesses”.

No entendimento de Monteiro Fernandes, o princípio da liberdade sindical é a “consagração de um princípio fundamental do Direito Coletivo, pressuposto da autonomia colectiva e condição fundamental de defesa genuína e eficaz dos interesses dos trabalhadores.”⁴

A liberdade sindical é um direito consagrado constitucionalmente, nos termos do artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa, reconhecido aos trabalhadores em geral, na medida em que seja condição e garantia da construção da sua unidade para a defesa dos seus direitos e interesses e consulta, bem como à proteção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas ações.⁵

O sindicato tem uma formalidade própria, e essa formalidade acaba por exigir que seja uma associação permanente e voluntária de trabalhadores.

O nosso Código do Trabalho prevê a liberdade de constituição de associações sindicais, assim como a liberdade de filiação e de desvinculação sindical que assiste a cada trabalhador. Está ainda prevista a autonomia e independência destas associações perante o Estado.

Assim, o princípio da liberdade sindical, repercute-se essencialmente na liberdade de constituição de associações sindicais (artigo 55.º, n.º 2, a) da Constituição da República Portuguesa), ou seja, resulta da decisão e vontade dos trabalhadores de criar associações para a defesa dos seus direitos e garantias.

É-lhes, como já foi referido, reconhecido o direito à autonomia e a autotutela coletiva, ou seja, o direito de contratação coletiva é exercido pelas associações sindicais conforme o disposto no n.º 3 do artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa.

⁴ Fernandes, António Monteiro (2010), *Direito do Trabalho*, Almedina, ed. 15, pág. 711.

⁵ Parecer da Comissão Constitucional n.º 18/78 e Acórdão TC n.º 445/93.

As convenções coletivas são a expressão máxima da autonomia coletiva entendida como fenómeno de auto-regulamentação de interesses entre grupos contrapostos, do qual resulta um acordo em que se estipulam as normas a aplicar aos trabalhadores e empregadores nas suas relações individuais de trabalho.

O acordo obtido deve ser escrito e assinado pelos representantes das partes. As convenções não passam por nenhum controlo administrativo e estão apenas sujeitas ao depósito nos serviços competentes.

Quanto à aplicação das convenções, é importante distinguir os aspectos do âmbito pessoal, territorial e temporal.

No que tange ao âmbito pessoal, nomeadamente no que diz respeito às cláusulas normativas rege o princípio da filiação expresso no artigo 496.º do Código do Trabalho.

O princípio da filiação é temporalmente abrangente em termos de cobertura de um período de inscrição anterior e posterior à celebração das convenções, reporta-se ao momento do início do processo negocial para a celebração das convenções e se esta filiação ocorrer no período de vigência da convenção, esta será aplicável a todos os empregadores e trabalhadores que não estavam abrangidos no momento da celebração. A desfiliação não produz a imediata desaplicação da convenção.

O trabalhador que não se encontre filiado terá a faculdade de unilateralmente aderir a uma das convenções que vigore na empresa para a qual trabalha. Nesta situação, o trabalhador ficará abrangido até ao final da vigência da convenção (artigo 497.º, n.º 2 do Código do Trabalho) ou, quando não esteja previsto prazo de vigência, pelo período mínimo de um ano, nos termos do n.º 3 do artigo 497.º do mesmo Código.

Quanto ao âmbito geográfico, este poderá ser alargado por regulamento de extensão e, finalmente quanto ao âmbito temporal, em princípio, são as partes que acordam qual o espaço de tempo durante o qual a convenção há-de vigorar.

As convenções coletivas de trabalho perduram por um certo período de tempo e renovam-se nos termos nelas previstos (artigo 499.º, n.º 1 do Código do Trabalho).

Quando não tenha sido estipulado prazo de vigência considera-se que a convenção vigora pelo prazo de um ano, renovando-se sucessivamente por iguais períodos (artigo 499.º, n.º 2 do Código do Trabalho).

Conforme facilmente se percebe, existe a preocupação de assegurar um mínimo de estabilidade para as convenções coletivas.

No plano jurídico a estabilidade é conseguida através de mecanismos como os períodos de vigência, de renovação sucessiva e automática e ainda, em sistemas como o nosso, pelo prolongamento da convenção.

As convenções criam verdadeiras normas jurídicas, já que fixam condições que se impõem aos contratos individuais de trabalho. Nessa medida, funcionam como fonte de Direito de Trabalho (artigos 1.º e 476.º do Código do Trabalho).

No nosso sistema atual existem inclusivamente as portarias de extensão que são um procedimento administrativo, em que por um regulamento ministerial se determina a aplicação da convenção coletiva a entidades do mesmo setor e a trabalhadores da mesma profissão, apesar de não se encontrarem filiados nas associações outorgantes.

A emissão de portarias de extensão só é possível estando reunidas todas as circunstâncias sociais e económicas que, na hipótese, o justifiquem (artigo 514.º, n.º 2 do Código do Trabalho).

O artigo 516.º do referido Código prevê o seu procedimento, ultrapassando-se assim os limites da eficácia das convenções inerentes ao princípio da filiação.

2.2 – Crise na negociação coletiva? Enfraquecimento das associações sindicais?

A aplicação destas regras no âmbito da contratação coletiva conduziram igualmente a uma espécie de crise no seio da negociação coletiva.

Por um lado, a aplicação das portarias de extensão desencorajam os trabalhadores da filiação sindical, uma vez que através deste mecanismo institucional lhes vão ser aplicados os mesmos direitos e garantias da convenção coletiva, o que de alguma forma enfraquece as associações sindicais e a própria negociação coletiva. Para quê proceder ao pagamento de quotas, quando muito provavelmente lhes irão ser aplicadas aquelas medidas através de outros instrumentos?

Por outro lado, neste contexto socioeconómico, as empresas assumem um papel fulcral. A postura muitas vezes apresentada pelos sindicatos não se coaduna com os modelos de gestão da atualidade, torna-se ainda muito rígida e inflexível.

A isto acresce o fato de as convenções não poderem ser globalmente menos favoráveis que as convenções que vêm suceder, o que estabelece um impedimento à adaptação destes instrumentos. Entendemos que o legislador com esta norma tentou proteger a parte mais fraca da negociação; no entanto, atenta a crise económica que hoje atravessamos, provavelmente seria útil a reinvenção, no sentido de *“perder é ganhar”*, estando as comissões de trabalhadores mais disponíveis para este tipo de negociação.

Para além das razões que decorrem da lei, existem outros fatores que ajudam no esmorecimento da negociação coletiva, como por exemplo, a melhoria geral da vida dos trabalhadores, o que torna menos significativa a sua filiação numa associação sindical.

A própria organização tem sofrido diversas alterações, que passam inclusive por uma maior participação dos trabalhadores na vida da empresa, um tema que será desenvolvido mais adiante. Apesar de sermos um país relativamente pequeno, a própria dispersão geográfica dos trabalhadores torna menos perceptível a actividade sindical nas empresas.

Mais se refira que raramente se têm em conta as particularidades e condições económicas das pequenas e médias empresas. Estas empresas acabam por ser negligenciadas pela forma como muitas vezes a negociação coletiva é conduzida pelas associações de empregadores e sindicatos,⁶ o que fica desde logo patente quando estas não conseguem a título de exemplo acompanhar, em muitos casos, os salários contratados nas convenções coletivas, destruindo o próprio processo de concorrência.

Consequentemente, tem aumentado o interesse pela negociação ao nível da empresa, uma vez que na nossa perspetiva, esta se ajusta melhor às necessidades e carências da própria empresa por um lado, e por outro, das reais exigências dos trabalhadores naquele contexto, de modo a responderem de forma mais adequada às carências existentes.

A sociedade moderna em Portugal necessita de uma reforma na ampliação dos sujeitos com capacidade para negociar, pois quanto maior for a diversidade de sujeitos, em principio maior será a negociação e mais focada nos problemas da empresa em questão, correndo menos riscos de se tornar desconforme e desproporcional aos interesses dos interlocutores.

⁶ Carvalho, Catarina de Oliveira (2011), *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho*, 1.ª Edição, Coimbra Editora, pág.. 645.

CAPÍTULO II

NOVAS FORMAS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

1 – Enquadramento

A contratação coletiva, conforme a conhecemos e como foi referido anteriormente, é protagonizada por instituições patronais (empresários e suas associações), por um lado, por associações representativas de trabalhadores (associações sindicais), por outro, com o objetivo principal de fixar as condições de trabalho que hão-de de vigorar para as categorias abrangidas.

Efetivamente, a atipicidade que aqui se pretende tratar é a questão de esta negociação poder vir a ser protagonizada por outras estruturas de representação dos trabalhadores, como por exemplo as **comissões de trabalhadores** diferentemente daquilo que se encontra estatuído no artigo 56.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa. Estamos perante aquilo que podemos considerar uma atipicidade legal.

Referimo-nos aos casos em que a negociação coletiva é outorgada pelo empregador e pelos trabalhadores sem recurso a interlocutores sindicais.

No nosso sistema, a título de exemplo refira-se aquelas situações de acordos entre empregador e comissão de greve⁷ (artigo 539.º do Código do Trabalho), e ainda nos casos da intervenção

⁷ Ramalho, Maria do Rosário Palma (2009) *Negociação Colectiva Atípica*, G.C. – Gráfica de Coimbra, pág. 57.

das comissões em processos de despedimento coletivo (artigo 360.º, n.º 1 e 361.º, ambos do Código do Trabalho), isto relativamente a situações de conflitos.

Existem, como *infra* desenvolveremos, em alguns sistemas, os acordos coletivos atípicos, relativos à participação dos trabalhadores na empresa⁸.

Convém precisar que não podemos considerar uma negociação casual como sendo atípica. Reportamo-nos às situações como por exemplo o terminar uma greve, ou ainda aquelas situações em que a lei permite o seu envolvimento, pois que essas estão legalmente previstas.

No nosso ordenamento jurídico português, ao contrário do que já sucede em alguns países europeus, como Alemanha e Espanha, que consagram na lei, exceções ao monopólio sindical, ainda muito pouco se evoluiu, apesar dos diversos esforços.

Assim sendo, cumpre afirmar que neste caso estaremos perante uma atipicidade legal, cuja regulamentação é exigida por força do sistema.

2 – A negociação coletiva noutros países

Atento o exposto, impõem-se para uma apurada reflexão do assunto ora em causa, apreciar o que se passa quanto a estas matérias nos restantes países europeus. Obviamente que não se pretende um estudo demasiado exaustivo, apenas se pretendendo demonstrar que o novo quadro de negociação existente em alguns países é um sucesso e que nos surpreende que o nosso legislador ainda não haja reconhecido o direito à negociação coletiva às comissões de

⁸ Existe ainda quem refira que há também convenção coletiva atípica quando o instrumento final se concretiza numa irregularidade formal ou de conteúdo, ou seja, quando lhe faltam as formalidades previstas na lei. Com efeito, eles são outorgados por quem tem competência para tal, no entanto, não estão asseguradas todas as formalidades ou conteúdo, como por exemplo a obrigatoriedade do depósito da convenção coletiva (artigo 494.º do CT, e acórdão STJ de 27/11/2002 (proc. N.º 02S2237) e o Acórdão STJ de 4/09/2003 (Proc. N.º 03S190). Em nossa opinião, não se trata de atipicidade do contrato e tao simplesmente falta de pressupostos formais exigidos.

trabalhadores, tendo em conta a evolução legal e à prática que se assiste em tantos países Europeus.

A **Alemanha** foi pioneira nestas questões e destaca-se nestas matérias da contratação coletiva, privilegiando a negociação coletiva dentro da empresa.

Na Alemanha, a contratação coletiva assenta o seu sistema na coexistência entre contratos coletivos de trabalho (*Tarifverträge*) outorgados pelas associações sindicais, e os acordos de empresa, celebrados entre o empregador e as comissões de trabalhadores (*Betriebsvereinbarungen*), os quais têm natureza vinculativa e se aplicam diretamente aos trabalhadores da empresa, os *Tarifverträge* assentam no direito constitucional de autonomia coletiva.

Ao invés, os *Betriebsvereinbarungen* decorrem do direito de cogestão.

A lei estabelece que as matérias objeto dos contratos coletivos não podem ser objeto dos acordos de empresa, a não ser que o próprio contrato o preveja e permita. No entanto, os poderes de intervenção da comissão de trabalhadores é muito grande no âmbito do direito de cogestão, desde que não contrariem a lei ou os contratos coletivos.

Podemos afirmar que na Alemanha o sistema de representação dos trabalhadores é um sistema dualista, o que se traduz na existência de um sindicato por cada sector de atividade, mas também existe uma participação ativa dos trabalhadores na vida da empresa por via das comissões de trabalhadores e da representação no conselho geral da empresa. Subsiste uma divisão rígida de tarefas entre sindicatos, comissões de trabalhadores e representantes no conselho geral⁹. Por outro lado, foram introduzidas em algumas convenções coletivas, as denominadas “cláusulas de abertura” que corporizaram a admissibilidade da redução de

⁹ Carvalho, Catarina de Oliveira e Júlio Vieira Gomes, (2011) *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*- *Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, 1.ª Ed., pág. 124

vencimentos com a anuência das comissões, nos casos em que a empresa esteja a atravessar dificuldades económicas.¹⁰

E acabaram por existir alguns protestos e conflitos na década de 80 contra as convenções coletivas do sector.¹¹

Assim, cada vez mais as mudanças legais e estruturais dentro da empresa, conduzem a uma cooperação na forma organizacional das mesmas e facilitam a constituição de representantes dos trabalhadores.

A norma reguladora na Alemanha da representação unitária dos trabalhadores na empresa é a "Lei de Organização da Empresa" (*Betriebsverfassungsgesetz*) de 15 de Janeiro de 1972.¹²

Esta equivalência está creditada pelo Direito da União Europeia (Diretiva 2002/14/CE), que estabeleceu um marco importante relativo à informação e consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia.¹³

Com efeito, há quem refira que a lei alemã é apenas uma transposição desta norma comunitária, que visa garantir a maior participação dos trabalhadores na Empresa.

¹⁰ Supiot, Alain e outros, Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa, pág. 163-164.

¹¹ Existem dois casos muito discutidos na Jurisprudência Alemã que vieram validar os acordos de empresa, sempre que os mesmos sejam aceites pela maioria dos trabalhadores, e são eles os casos Viessmann e Holzmann.

No caso Viessmann, a comissão de trabalhadores aprovou um acordo no qual se comprometia a aumentar o número de horas de trabalho sem ter em troca qualquer remuneração, desde que não mudassem a localização da empresa. No caso Holzmann, a comissão de trabalhadores negociou com a empresa que já se encontrava insolvente, que aumentariam também o número de horas de trabalho sem qualquer recompensa monetária, desde que preservassem os seus postos de emprego. Apesar de estar em causa em ambos os casos, uma violação do artigo 77.º, n.º 3 da Lei Alemã, o facto é que os sindicatos, apesar de terem contestado, nada fizeram judicialmente, levando a uma aceitação tácita do ocorrido.

¹² Está dividida em 8 partes, com 132 artigos.

¹³ Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 11 de Março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia – Declaração Conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão sobre representação de trabalhadores.

A Lei da Organização das Empresas tenta manter separados sindicatos e comissões de trabalhadores, uma vez que primeiro “o empregador e a comissão de trabalhadores trabalham com plena confiança, tendo em conta as convenções coletivas aplicáveis e com a cooperação dos sindicatos e associações de empregadores representados na empresa, com a finalidade de beneficiar o conjunto de trabalhadores e a própria empresa.”¹⁴

Quanto às competências que lhe são dadas, cumpre atentar na parte quarta da Lei das Organizações de Empresa, que regula as aptidões das comissões e que se orienta para a cogestão da empresa.

Em sentido amplo, a cogestão consiste na reunião da comissão com o empregador, tentando negociar e chegar a acordos sobre assuntos sociais, sobre organização do posto de trabalho, de atividade laboral e local de trabalho, assuntos pessoais e económicos.¹⁵

No termos do artigo 77.º da Lei da Organização das Empresas, estes acordos “têm que se redigir por escrito”, e têm que ser expostos num local bastante visível a todos os trabalhadores da empresa.

Existe uma diferença muito importante entre o regime dos acordos de empresa e o das convenções coletivas, e sobre a qual incide a Lei da Organização de empresa, prende-se com o fato de as comissões de trabalhadores carecerem do direito para fazer greves com o intuito de reforçar a sua posição negociadora.

Na Alemanha este direito apenas assiste dos sindicatos.¹⁶

Mais, nos termos do artigo 74.º, n.º 2 da Lei de Organização das Empresas, as lutas laborais entre empregadores e comissões de trabalhadores não são permitidas. Mais se afirma que o empregador e as comissões de trabalhadores têm que se abster de ações que possam

¹⁴ Art.23.º, n.º 1 da Lei da Organização da Empresa.

¹⁵ Girón, Jesús Martínez e Alberto Arufe Varela, (2007) *Leyes Laborales Alemanas, Estudio Comparado y traducción Castellana*, Netbiblio, S.L., pág. 76

¹⁶ Girón, Jesús Martínez e Alberto Arufe Varela, (2007) *Leyes Laborales Alemanas, Estudio Comparado y traducción Castellana*, Netbiblio, S.L., pág. 78

prejudicar o funcionamento da atividade laboral. E ainda que se deverão abster de atividade de cariz político na empresa.

Na Alemanha, a Lei da Organização das Empresas de 1972, veio abrir portas para a cogestão nas empresas dando, concomitantemente, mais visibilidade à atuação das comissões de trabalhadores.

A cogestão na empresa a par das atividades sindicais, constitui o segundo pilar da representação dos interesses dos trabalhadores.

Similarmente, em **Espanha**, a competência para celebrar convenções, na modalidade de acordos de empresa, alarga-se às comissões de trabalhadores, conforme o exposto no artigo 87.º, n.º 1 do *Estatuto de Los Trabajadores*, aprovado pelo Real Decreto de Legislativo 1/1995, de 24 de Março.

O equivalente à Lei da Organização das Empresas na Alemanha, do ponto de vista juscomparatista, é o Título II do Estatuto dos Trabalhadores conjugado com a disposição final 3ª do próprio Estatuto dos Trabalhadores, e ainda o Regulamento Real Decreto 1844/1994 de 9 de Setembro, em Espanha.

Assim como em Portugal, tanto em **França** como em **Itália** cabe às associações sindicais, a representação dos trabalhadores. É o denominado princípio do monopólio sindical, um privilégio exclusivo dos sindicatos

No entanto, em França, foi admitida pela L. de 12 de Novembro de 1996 e pela L. de Maio de 2004, a representação não sindical dos trabalhadores na negociação coletiva de nível empresarial, apenas a título subsidiário, na ausência de associações sindicais ou de delegados sindicais. Estamos assim de qualquer das formas, perante um processo controlado pelas associações sindicais, uma vez que essa competência apenas surge quando prevista nas convenções coletivas de sector de atividade ou profissional e os acordos coletivos que daqui

resultem carecem de ser posteriormente validados por uma comissão paritária da área de atividade.¹⁷

Assim, em França, o princípio geral é o do monopólio sindical. No entanto, estão atualmente previstos no Código do Trabalho no “artigo L.3312-2 do *Code du travail*, os *accords d'intérèssement* que podem ser outorgados tanto pelas associações sindicais, como pelas comissões de trabalhadores. Este tipo de acordos são uma exceção ao princípio da exclusividade do direito de contratação coletiva das associações sindicais e já se encontram enraizados na legislação gaulesa. Mesmo assim, não se tratam de verdadeiras convenções coletivas, uma vez que regulam questões específicas, não possuem autonomia coletiva. Em França, nos artigos L. 2232-16 e ss. do *Code du travail*, existe intervenção das comissões de trabalhadores, sempre com controlo sindical da delegação da competência para proceder à negociação coletiva na comissões de trabalhadores ou noutras entidades não sindicais.¹⁸

Em França, os sindicatos continuam a ter um processo fulcral no seio das empresas e o processo de descentralização é acompanhado por estas associações.

Conforme se pode constatar, por toda a Europa, com especial relevância para a Alemanha, existe cada vez mais uma descentralização do poder das associações sindicais para outras estruturas de representação dos trabalhadores. Com isto não pretendemos de todo abrir portas a uma guerra entre comissões de trabalhadores e associações sindicais, mas antes a uma cooperação entre as duas estruturas, porque bem vistas as coisas, o escopo de ambas é semelhante.

¹⁷ Ramalho, Rosário Palma (2009), *Negociação Colectiva Atípica*, Edições Almedina, S.A., pág. 33.

¹⁸ Ramalho, Rosário Palma (2009), *Negociação Colectiva Atípica*, Edições Almedina, S.A., pág. 30-34.

3 - O Caso da Volkswagen/Autoeuropa

A negociação coletiva em Portugal, como já referido anteriormente, tem atravessado diferentes fases e períodos e cada vez mais a problemática das matérias relacionadas com a contratação coletiva merecem atenção e ganham importância.

Acresce a isto a crescente individualização das relações de trabalho e a “perda de voz” das associações sindicais, que fazem com que neste contexto as comissões de trabalhadores cresçam na empresa e nas negociações coletivas, e se tornem os interlocutores favorecidos das empresas cada vez mais preocupadas com o desenvolvimento económico e financeiro.

Conforme refere Damasceno Correia e muito bem, no nosso entender:

as comissões de trabalhadores estão menos expostas à luta ideológica que atravessa o movimento sindical e mais “comprometidas” com a realidade concreta de cada empresa, as comissões de trabalhadores, apesar da lei portuguesa não lhes conferir capacidade para negociar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho dado atribuir essa competência exclusiva aos sindicatos, têm surgido como um interlocutor privilegiado das grandes empresas nacionais e multinacionais para negociar acordos negociais internos.¹⁹

Podemos concluir que o papel das comissões de trabalhadores tem aumentado e tem-se tornado cada vez mais relevante, o que muito se deve, no nosso entender, ao fato de se encontrarem numa relação de maior proximidade dos verdadeiros problemas quer das empresas quer dos trabalhadores.

Aliás, citando António Melo Pires, Director-Geral da Autoeuropa,

De fato, o caso da Autoeuropa comprova que a comissão de trabalhadores é bem mais eficaz e aberta à negociação de soluções válidas do que os sindicatos – talvez por as referidas comissões serem constituídas por trabalhadores da própria empresa, que, como tal, serão afetados pelas

¹⁹ *A negociação colectiva ao nível da Empresa: O Caso da Volkswagen/Autoeuropa, Sociedade e Trabalho n.º 40, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (2010).*

mesmas medidas que negociam. A comissão de trabalhadores da Autoeuropa está envolvida na gestão da empresa, reunindo periodicamente com a administração e a direção de RH da empresa, donde resulta que, em vez de ser uma mera "caixa de ressonância" das estratégias sindicais, a comissão de trabalhadores seja um verdadeiro elo de comunicação entre a empresa e os trabalhadores, informando-os das razões estratégicas por trás das propostas discutidas com a administração²⁰.

De fato, quando a Autoeuropa se estabeleceu em Portugal, um dos seus propósitos foi seguir políticas de flexibilidade, tanto mais que apesar de terem aderido ao contrato coletivo de trabalho do sector automóvel, sempre privilegiaram a comunicação com a comissão de trabalhadores, fundamental para o desenvolvimento do seu escopo negocial.

Para além disso, estes acordos são considerados em Portugal como inovadores, e têm demonstrado uma boa prática social de grande sucesso, contribuindo quer para a estabilidade financeira da empresa quer para os direitos dos trabalhadores, pois acaba por existir uma maior cooperação entre ambos.

Segundo o representante da comissão de trabalhadores da Volkswagen/Autoeuropa,

Nesta empresa há uma prática de diálogo social e de co-gestão completamente diferente das outras empresas. Fora daqui temos o padrão típico. Por isso a grande conflitualidade também que existe por esse país fora. E a falta de diálogo.²¹

Também de acordo com um membro do Sindicato da União Geral dos Trabalhadores (SINDEL), esta prática de diálogo deveria ser seguida por mais empresas,

Veja-se a prática que inclusivamente existe dentro da empresa de respeito para com as estruturas sindicais, digamos que isto não é uma prática portuguesa isto é uma prática tradicional dos países da Europa Central, dos países nórdicos, em Portugal nunca houve muito

²⁰ In Vida Económica, www.vidaeconomica.pt, (2/03/2012)

²¹ Lima, Marinús Pires de e Ana Guerreiro Latas e Cristina Nunes, *Análise Social*, 202, *xlvi* (1.º), (2012), issn online 2182-2999, *Boas práticas laborais e negociação coletiva na Autoeuropa e sata-snpvac*, pág. 154

respeito quer os sindicatos pelo patronato, quer o patronato pelas estruturas sindicais. E isso não ajuda a encontrar soluções e a encontrar caminhos que permitam acordo, o que leva a que as partes se tornem quase inflexíveis [...] Portanto, quando se diz que a Autoeuropa é um exemplo, é um exemplo interno, é um exemplo que era bom que os outros seguissem e que as outras empresas também seguissem, nomeadamente pelo respeito que têm para com os trabalhadores.²²

O grande mistério que envolve os acordos de empresa celebrados é que estes consagram condições mais favoráveis para a empresa, comparativamente com as convenções colectivas aplicáveis ao ramo automóvel a troco de melhores situações retributivas e de maior estabilidade para os trabalhadores, como por exemplo aumentos salariais e garantias de não se socorrerem do despedimento coletivo.

O caso da Autoeuropa retrata a tendência do resto da Europa em favorecer a negociação ao nível da empresa, com os trabalhadores que laboram no seio desta, diferentemente daquele que é o paradigma da negociação coletiva em Portugal, focado na negociação de setor, com representação única e exclusiva das associações sindicais e centrada em questões pecuniárias, com pouca evolução relativamente a outros direitos não menos importantes e que se acabam por olvidar.

Desde o estabelecimento da empresa em Portugal que se iniciaram a elaborar acordos e a continuidade destes tem sido uma das suas principais características, uma vez que já foram celebrados 11 acordos gerais e 3 acordos intercalares que versam sobre matérias mais específicas.

Refira-se a título de exemplo que os primeiros acordos focalizaram-se essencialmente em questões como aumentos salariais, pagamento de horas, subsídios de férias e de natal, introdução de regimes de trabalho por turnos, horário de laboração contínua, redução de

²² Lima, Marinús Pires de e Ana Guerreiro Latas e Cristina Nunes, *Análise Social*, 202, *xlvi* (1.º), (2012), issn online 2182-2999, *Boas práticas laborais e negociação coletiva na Autoeuropa e sata-snpvac*, pág. 154

horário para os trabalhadores do turno central, funcionamento do refeitório e conversão de contratos temporários em contratos de trabalho sem termo.^{23 24}

A partir de 2000, os acordos passaram a traduzir-se mais no desempenho do trabalhador e na sua recompensa, ou seja, os aumentos salariais passaram a ser baseados na avaliação de desempenho, tendo sido criados prémios por objetivos sujeitos à obtenção de resultados quer coletivos, quer individuais. Aliás, em 2003 foi celebrado um acordo, considerado muito importante e histórico, no qual foi introduzido o conceito de conta de tempo e teve aprovação de 78,1% dos trabalhadores.²⁵

Nos termos da cláusula 3.1.^a do Acordo celebrado em 2003, conta de tempo “é um conceito para proteger a manutenção dos postos de trabalho. Devido a alterações no mercado e ao tempo de vida dos modelos, as exigências da produção alteram-se. As paragens de produção permitem o ajuste do volume de produção às necessidades do mercado e uma situação estável na Empresa. Estas paragens podem fazer-se em anos de baixo volume, sendo compensadas *a posteriori*. A conta de tempo assegura o pagamento do salário dos dias não trabalhados, sendo a respetiva compensação feita em dias da semana, os quais foram gerados pela Jornada de Referência”.²⁶

Ou seja, os trabalhadores renunciaram a um aumento salarial para evitar que a empresa procedesse a despedimentos coletivos, convertendo-se assim os mesmos em dias não trabalháveis.

No preâmbulo deste acordo, ambas as partes constataram,

²³ Pires de Lima, Marinús, Ana Guerreiro Latas e Cristina Nunes, *Análise Social*, 202, *xlvi* (1.^o), (2012), issn online 2182-2999, *Boas práticas laborais e negociação coletiva na Autoeuropa e sata-snpvac*, pág. 156.

²⁴ http://ctautoeuropa.com/ctautoeuropa/index.php?option=com_content&task=view&id=13&Itemid=2

²⁵ Pires de Lima, Marinús, Ana Guerreiro Latas e Cristina Nunes, *Análise Social*, 202, *xlvi* (1.^o), (2012), issn online 2182-2999, *Boas práticas laborais e negociação coletiva na Autoeuropa e sata-snpvac*, pág. 156.

²⁶ http://ctautoeuropa.com/ctautoeuropa/images/stories/documentos/acordo_2003%20mar%E7o.pdf

que estão a dar um passo marcante, que possibilitará assegurar postos de trabalho. Por outro lado, através deste acordo, demonstra a VW Autoeuropa no seu conjunto que está preparada para enfrentar os desafios futuros, uma vez que tem mão-de-obra qualificada, capacidade instalada e é adaptável às flutuações do mercado.²⁷

Assim, facilmente se compreenderá a relação privilegiada entre a Empresa e os trabalhadores, que acaba por espelhar uma certa informalidade na elaboração dos acordos, o que os conduz a um bom porto.

Face ao exposto, poderemos concluir que existem dois grandes períodos, um primeiro momento assinalado pela colaboração e cooperação que se traduziu na compensação salarial para o trabalhadores e para a estabilidade e incrementação da empresa em Portugal. E um segundo momento, marcado pela renegociação dos direitos ora adquiridos e pela otimização das relações laborais, que acabou por se exprimir numa maior flexibilização.

Esta maior flexibilização nem sempre se traduz numa melhoria de condições salariais, uma vez que nestes últimos acordos, a sua maior preocupação centra-se no facto de impedir despedimentos coletivos e tentar fortalecer a posição do trabalhador na empresa, através de contratos sem termo e passar os trabalhadores temporários a contratos a termo com a empresa e desta forma alcançarem a estabilidade financeira da empresa.

Da exposição *supra* e da consulta dos diversos acordos elaborados ao longo destes anos, rapidamente se conclui que se aproximam muito do objeto das convenções coletivas.

A título de exemplo, constatámos que versam sobre diferentes matérias como os contratos coletivos e que se encontram designadas as entidades celebrantes (administração da empresa e comissão de trabalhadores).

Consta inclusive o nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes.

²⁷ http://ctautoeuropa.com/ctautoeuropa/images/stories/documentos/acordo_2003%20mar%E7o.pdf

Encontram-se ainda previstos nos vários acordos a área geográfica e o âmbito do sector de atividade e profissional de aplicação (é aplicável a “todos os colaboradores da empresa”).

Mencionam a data de celebração e o prazo de vigência (e que no caso têm sido respeitados tendo em conta a sucessão dos diversos acordos).

São disciplinadas questões salariais, constam de todos os acordos percentagens de aumentos salariais e de progressão salarial, assim como se encontram consagrados prémios, essencialmente de objetivos, sem olvidar os subsídios de turno, férias, refeição e gravidez, entre outros.

Questões relacionadas com o tempo de trabalho, regimes de férias e modalidades de contrato de trabalho também se encontram consagradas nos acordos.

Ainda referem, designadamente, nos diferentes acordos, questões relacionadas com a formação profissional, direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e dos empregadores, critérios de avaliação de desempenho dos trabalhadores e ainda há clausulado respeitante aos serviços de cantina e outras regalias prestadas pela empresa, como serviços de assistência médica e seguros de saúde.

Mais se importam em ressaltar o princípio do *favor laboratoris*. Por exemplo, no último acordo outorgado em 21 de Outubro de 2010, incluíram um cláusula, que refere “Se normas mais favoráveis resultarem da Lei ou da Contratação Coletiva para o Sector Automóvel as Partes comprometem-se a aplicá-las, salvaguardados que estão os Acordos assinados entre as partes”.

Em face do exposto, poderemos concluir que estes acordos se aproximam intrinsecamente das convenções coletivas uma vez que resultam de um processo negocial entre ambos os sujeitos o que se traduz na implementação de condições de trabalho para um determinado número de trabalhadores que, no entanto, desenvolvem à revelia das associações sindicais.

Sucedem que, apesar da grande cooperação entre a empresa e a comissão de trabalhadores, estes acordos à luz da nossa Constituição da República Portuguesa e do nosso Código de Trabalho

levantam questões quanto à legalidade dos mesmos, por excluírem as associações sindicais da sua elaboração.

Com efeito, conforme já foi referido anteriormente, a nossa Constituição da República Portuguesa reconhece às associações sindicais competência exclusiva para exercer o direito de contração coletiva (56.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa).

A própria TROIKA, aquando do Memorando de entendimento sobre as condicionalidades de política económica, datado de 17 de Maio de 2011, institui que seriam implementadas várias reformas na legislação do trabalho de forma a combater o desemprego e a promover a melhoria da competitividade entre a empresas, de forma a combater eventuais desigualdades.

Assim, no ponto 4.8 do Memorando, instituiu-se que o Governo deveria promover ajustamentos salariais de acordo com a produtividade ao nível das empresas, e a fim de obter este fim deveria:

- aplicar os compromissos assumidos no Acordo Tripartido de Março de 2011 respeitantes à “descentralização organizada”, nomeadamente relativos à: (i) possibilidade das comissões de trabalhadores negociarem as condições de mobilidade funcional e geográfica e os regimes dos tempos de trabalho; criação de um Centro de Relações Laborais que preste apoio ao diálogo social com melhor informação e disponibilize assistência técnica às partes envolvidas nas negociações; diminuição do limite da dimensão da empresa acima do qual as comissões de trabalhadores podem concluir acordos a nível de empresa para 250 trabalhadores. As ações para aplicação destas medidas devem ser tomadas até ao **T4-2011**;
- promover a inclusão nos contratos coletivos sectoriais de disposições, ao abrigo das quais as comissões de trabalhadores podem celebrar acordos a nível da empresa sem a delegação sindical. O plano de ação deverá ser elaborado até ao **T4-2011**;
- até ao **T1-2012** o Governo irá apresentar uma proposta para reduzir o limite da dimensão da empresa para as comissões de trabalhadores celebrarem acordos, abaixo dos 250 trabalhadores, com vista à sua adoção até ao **T2-2012**.²⁸

²⁸ http://www.portugal.gov.pt/media/371372/mou_pt_20110517.pdf

Ou seja, previa a implementação da intervenção da comissão de trabalhadores sem delegação sindical, que acabaria por abrir portas da contratação coletiva para as comissões.

Não nos parece que o Memorando quisesse atribuir um direito originário de contratação coletiva às comissões, mas é inegável a existência de uma marcada tendência, aliás já consolidada noutros países europeus há décadas, para o incentivo da negociação coletiva na empresa

A maior abertura para este tipo de acordos aparece desde logo, com a "diminuição do limite da dimensão da empresa acima do qual as comissões de trabalhadores podem concluir acordos a nível de empresa para 250 trabalhadores".

Com efeito, nos termos do artigo 491.º, n.º 3 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro,

Sem prejuízo da possibilidade de delegação noutras associações sindicais, a associação sindical pode conferir a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores na empresa poderes para, relativamente aos seus associados, contratar com empresa com, pelo menos, 500 trabalhadores,

no entanto, esta capacidade encontra-se limitada a empresas com pelo menos 500 trabalhadores (que em Portugal reduziria essa possibilidade para um número muito baixo, uma vez que o número de empresas que poderia fazer uso desta premissa seria irrisório, pois a grande maioria do tecido empresarial é constituído por pequenas e médias empresas e por outro lado, dependeria sempre da delegação das associações sindicais.

Aparentemente, esse entrave foi corrigido no acordo de concertação social celebrado a União Geral dos Trabalhadores, o governo português e a Confederação da Indústria Portuguesa, o que agora se traduz na última alteração aprovada pela Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto, assim nos termos do artigo 491.º, n.º 3 da nova redação

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 trabalhadores²⁹.

Sucedem que apesar de se ter dado um grande passo para se alcançar a intervenção das comissões de trabalhadores na elaboração de acordos dentro da empresa, a verdade é que a Lei ainda faz depender essa intervenção da vontade das associações sindicais, que continuam a ser as únicas estruturas com poderes constitucionalmente reconhecidos ao nível da representação coletiva dos trabalhadores.

Não nos parece que isso vá acontecer, nem alterar nada, até porque o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, já previa esta possível delegação, e que se tenha conhecimento até ao momento nenhuma associação sindical procedeu a esta delegação com vista à participação das comissões de trabalhadores.

Estamos em crer que em Portugal se encontra muito enraizado o monopólio sindical, e é necessário abrir mentes, porque jamais de livre e espontânea vontade, os sindicatos vão deixar escapar este poder associado à negociação coletiva que, quer pela Constituição da República Portuguesa, quer pelo Código do Trabalho, lhes é apenas atribuído a eles, não se encontrando disponíveis para disputar territórios já há muito ganhos.

Com a crise económica que estamos a sentir é necessário estes grupos serem mais pró-ativos! Nunca na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho houve tão pouco depósito de convenções coletivas, efetivamente porque os sindicatos estão mais enfraquecidos e perante a conjuntura também não têm abertura suficiente para serem mais rígidos, acabando a contratação coletiva por cair num vazio. Deixando cair o monopólio sindical, estes direitos seriam de mais fácil desenvolvimento quer para os trabalhadores quer para as empresas, com as comissões conhecedoras dos verdadeiros problemas das empresas.

²⁹ A redação do n.º 3 foi dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, com entrada em vigor a 1 de agosto de 2012.

CAPÍTULO III

O ACORDO COLETIVO

1 – A negociação coletiva atípica

A negociação coletiva atípica traduz-se num processo negocial em que existem dois interesses opostos e que tende a culminar num acordo, garantindo a vontade das partes envolvidas (artigo 405.º do Código Civil).

É um acordo laboral, uma vez que é celebrado por sujeitos laborais e trata de matérias do Direito do Trabalho.

É aplicável a um determinado número de trabalhadores e pretende precaver os interesses destes. Tem um conteúdo amplo e materialmente coincidente com o de uma convenção coletiva de trabalho, porque para além de instituir direitos e deveres para as partes, institui um regime global para os vínculos laborais abrangidos.

A atipicidade da negociação reside no facto de os acordos serem negociados e outorgados por representantes dos trabalhadores, que não associações sindicais, mas sim comissões de trabalhadores, e como já referido anteriormente, a lei portuguesa, tanto o Código do Trabalho como a Constituição da República Portuguesa não preveem. Cabe ainda referir que o acordo é outorgado pelas comissões de trabalhadores, na qualidade de representantes dos trabalhadores, e é com base nesse nexo representativo que tal acordo se aplica aquele universo de trabalhadores, não havendo neste caso nem lugar ao depósito nem lugar à publicação deste instrumento, como sucede com as convenções coletivas.

1.1 – Admissibilidade/ Inadmissibilidade da negociação coletiva atípica em Portugal

Como já foi referido anteriormente, o direito de contratação colectiva é exercido pelas associações sindicais conforme o disposto no n.º 3 do artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa e nos artigos 2.º, n.º 3 e 443.º, n.º 1 a) do Código do Trabalho.

Segundo Palma Ramalho, este sistema é de fácil compreensão atendendo o fato de as comissões de trabalhadores apenas aparecerem com a Constituição de 1976, quando já havia uma larga experiência por parte das associações sindicais no âmbito da contratação coletiva³⁰.

No entanto, a doutrina portuguesa divide-se na análise do preceito constitucional.

Para a maioria, entre eles, Gomes Canotilho, Vital Moreira³¹ e Jorge Miranda, dúvidas existem quanto à possibilidade de se alargar essa competência às comissões de trabalhadores, uma vez que a Constituição da República Portuguesa apenas permite o exercício deste direito às associações sindicais.³²

Ou seja, consideram que ao contrário da organização sindical na empresa, que tem como objectivos a reivindicação, confrontação e negociação, a comissão de trabalhadores consiste numa instituição representativa dos trabalhadores com funções de controlo e intervenção na gestão da empresa. Consideram que o artigo 54.º da Constituição da República Portuguesa, confere a todos os trabalhadores o direito de constituir uma comissão de trabalhadores representativa na respetiva empresa. Com efeito, entendem esses autores que existe assim o direito de os trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa e que têm uma natureza diferente das estruturas

³⁰ Ramalho, Rosário Palma (2009), *Negociação Colectiva Atípica*, Edições Almedina, S.A., pág. 75.

³¹ Canotilho, Gomes e Vital Moreira (1993), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 3.ª Ed., Coimbra.

³² “Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei”.

sindicais as quais têm na sua base um princípio de liberdade associativa, seguindo assim uma representação voluntária – os sindicatos representam os direitos dos seus associados com todos os efeitos aí inerentes, nomeadamente o princípio da filiação em matéria de cobertura das convenções coletivas de trabalho.

Por seu turno, autores como Bernardo Lobo Xavier e Bacelar Gouveia, admitem um alargamento da competência negocial, dentro de alguns limites, a título de exemplo, a necessidade de aprovação pela maioria dos trabalhadores ou ainda, que não seja excedida a competência sindical, na sua área de influência e representatividade³³⁻³⁴. Para Bernardo Lobo Xavier, o artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa não se esgota na competência dos sindicatos.

Albino Mendes Baptista vai mais longe e no seu entendimento crê que o texto constitucional não resulta um monopólio da contratação coletiva às associações sindicais, o que fica patente pelas seguintes palavras que dada a importância, passamos a transcrever:

(...) entendemos que as associações sindicais não têm, também, o monopólio da contratação coletiva, atenta a dignidade constitucional das convenções coletivas atípicas.

(...) Assim, sustentamos que os trabalhadores que estão abrangidos por “convenção coletiva atípica” podem declarar greve, por exemplo em situações de incumprimento das respetivas cláusulas pela contraparte negocial”³⁵.

Aquando da decisão da elaboração do Código do Trabalho, tentou-se proceder à adoção de novos mecanismos com vista ao alargamento da capacidade contratual coletiva.

³³ Carvalho, Catarina de Oliveira, (2011) *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho*, 1.ª Edição, pág. 650.

³⁴ Estas questões não foram tidas em contas no anteprojecto, tanto mais que a falta de oposição escrita ao acordo, implicaria a sua aplicação. Também fora estipulado que o acordo apenas teria que ser afixado na sede da empresa, não estando regulado o caso de a empresa ter mais que um estabelecimento.

³⁵ Baptista, Albino Mendes, (2006), *Estudos sobre o Código do Trabalho*, 2.ª Ed., Coimbra Editora, pág. 321.

Assim, foi proposta pela primeira vez no anteprojecto do Contrato do Trabalho de 2003, muito inovador e merecedor de todo o entusiasmo pela evolução, a ideia de os acordos coletivos passarem a ser também celebrados por comissões de trabalhadores.

Nos termos do artigo 2.º, n.º 4 do Anteprojecto do Código do Trabalho,³⁶ “são acordos gerais de empresa as convenções outorgadas por uma comissão de trabalhadores e um empregador para uma empresa ou estabelecimento”.

Ou seja, as comissões de trabalhadores poderiam outorgar acordos de empresa. O Anteprojecto estabelecia ainda regras sobre a personalidade jurídica das comissões de trabalhadores, o qual perdura até hoje no artigo 462.º do Código do Trabalho.

O Anteprojecto detalhava exatamente os moldes em que esses novos tipos de convenções coletivas deveriam ser celebradas. Constava ainda do artigo 441.º, n.º 2 do mesmo Anteprojecto que, “podem as comissões de trabalhadores negociar e outorgar acordos gerais de empresa”.

No entanto, tal regime de celebração de acordos não passou para a proposta de lei n.º 29/IX, de 12 de Novembro de 2002, essencialmente por suscitar dúvidas de constitucionalidade, nos termos do artigo 56.º, n.º 3, da Constituição da República Portuguesa³⁷.

Neste sentido, a União Geral dos Trabalhadores também mostrou a sua oposição a tal regime por considerar que colocava em causa a negociação coletiva, atribuindo o poder de negociação às comissões de trabalhadores. No seu parecer entendiam inclusivamente que o Anteprojecto admitindo esta inclusão, ignorava que a realidade destas é totalmente diferente da dos restantes países europeus em que as mesmas, na sua constituição e funcionamento, estão estreitamente ligadas aos sindicatos, o que não acontece em Portugal. E que no futuro, essencialmente nas pequenas e médias empresas poderiam dar origem a autênticos sindicatos de patrões. Defendiam ainda que colocava em causa a própria Constituição da República

³⁶ *Código do Trabalho, Anteprojecto*, Volume I, Ministério da Segurança Social e do Trabalho (2004), MSST/DEEP, Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento.

³⁷ Carvalho, Catarina de Oliveira, (2011) *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho*, 1.ª Edição, pág. 649.

Portuguesa e as convenções da Organização Internacional do Trabalho. Para nós é de fácil entendimento a não concordância destes acordos por parte das associações sindicais. Primeiro porque em Portugal existe o princípio do monopólio sindical, direito que cabe apenas aos sindicatos, e por outro lado, veriam a desfiliação sindical aumentar.

Por outro lado, alguns autores como Menezes Cordeiro, Paulo Otero e Bacelar Gouveia, aquando dos pareceres ao Anteprojeto, entenderam que o artigo 56.º n.º 3 da Constituição da República Portuguesa deveria ser compreendido apenas como capacitando preferencialmente as associações sindicais, mas não unicamente a essas, visto que pela interpretação exegética nunca se oporia a uma leitura extensiva, acrescentando a isto o tratamento mais favorável ao trabalhador.

Menezes Cordeiro entende ainda que pelo disposto no artigo 54.º, n.º 5 d) da Constituição da República Portuguesa é atribuído às comissões de trabalhadores competência para participar na contratação coletiva, uma vez que ao ser-lhes garantido a participação na legislação laboral, ser-lhes-ia garantido como consequência o direito à contratação coletiva.

Ainda neste sentido, Mário Pinto alerta,

que o monopólio da contratação coletiva é reconhecido só às associações sindicais, e que apesar de a lei conferir legitimidade aos sindicatos para representarem os trabalhadores na contratação coletiva, existem acordos coletivos celebrados por comissões de trabalhadores que, embora não possam ser formalmente qualificadas perante a LRCT como convenções coletivas, são-no efetivamente e as substituem por vezes com a complacência dos sindicatos.³⁸

Apesar dos diferentes autores adeptos desta corrente e de já se ter demonstrado vontade de mudança certo é que, pela análise do Código do Trabalho nada mudou, e o direito de contratação coletiva continua a ser um direito que pertence exclusivamente às associações sindicais, às associações de empregadores e aos próprios empregadores. Neste sentido, Palma Ramalho elucida-nos para o facto de que a conjugação do artigo 56.º, n.º 3 que estabelece que "Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é

³⁸ Pinto, Mário, (1996) *Direito do Trabalho – Relações Colectivas do Trabalho*, Lisboa, Universidade Católica Editora, pág. 282

garantido nos termos da lei”, com o artigo 54.º n.º 5 (enuncia os direitos das comissões de trabalhadores e o qual não consta o direito de contratação coletiva), ambos da Constituição da República Portuguesa não deixam dúvidas quanto à intenção do legislador em reservar o direito de contratação coletiva às associações sindicais.³⁹

Palma Ramalho considera que o argumento exposto por parte da doutrina em que ambas as estruturas representativas dos trabalhadores têm como escopo a sua salvaguarda, não merece acolhimento, uma vez que o legislador foi bem claro quanto às competências de uma e de outra.⁴⁰

Seguimos pois este entendimento, aliás o próprio Código do Trabalho vai nesse sentido, de apenas as associações sindicais gozarem de competência para celebrar convenções coletivas, (artigos 2.º, n.º 3 e 443.º, n.º 1 a) do Código do Trabalho).⁴¹

Para além disso, nos termos do artigo 416.º, n.º 1 do Código do Trabalho, apesar de ser reconhecida personalidade jurídica às Comissões de Trabalhadores, a sua prática está limitada apenas às suas funções, conforme o n.º 2 do mesmo artigo.⁴²

Não pretendemos nem queremos desprezar a “vontade” do Anteprojeto de incluir este tipo de acordos e de negociação na legislação Portuguesa, mas a verdade é que à luz do nosso Código não podemos defender esta teoria.

³⁹ Palma Ramalho, Rosário (2009), *Negociação Colectiva Atípica*, Edições Almedina, S.A., pág. 79.

⁴⁰ A título exemplificativo, refira-se que o direito ao controlo de gestão apenas compete às comissões de trabalhadores, art. 54.º, n.º 5 b) da CRP e 423.º, n.º 1 b) e 426.º ss. do CT, enquanto que o direito à decretação da greve apenas cabe às associações sindicais, 531.º do CT, in Palma Ramalho, Rosário (2009), *Negociação Colectiva Atípica*, Edições Almedina, S.A., pág. 80.

⁴¹ A única questão quando à legitimidade que pode surgir da lei relativamente à celebração de convenções colectivas é a que advém da existência de mais do que um sindicato a representar a mesma categoria de trabalhadores.

⁴² Princípio geral da Especialidade, artigo 160.º do CC, “A capacidade das pessoas colectivas abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes à prossecução dos seus fins”.

1.2 – Os acordos coletivos atípicos

Como foi referido anteriormente, a nossa legislação quer a Lei Fundamental, quer o Código do Trabalho consagram o direito à contratação coletiva como sendo única e exclusivamente das associações sindicais. Como resolver então esta questão? Se nos propusemos a dissertar sobre este tema é porque, no imediato discordamos desta opção do nosso legislador e consideramo-la desajustada face ao desenvolvimento do Direito Laboral nos últimos anos, por outro lado, é nossa convicção que as comissões se encontram aptas para desenvolverem a negociação e procederem à elaboração de acordos. Certo é que a Constituição da República Portuguesa reserva aos sindicatos a celebração de convenções coletivas, convenções essas se entendermos como sendo instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Mas e se entendermos estes acordos enquanto contratos?

Conforme refere Palma Ramalho, e cujo entendimento, por nós aqui é seguido,

os acordos coletivos atípicos podem, de facto, ser admitidos no universo laboral se forem perspectivados em moldes estritamente negociais; e, se puderem ser admitidos na qualidade de negócios jurídicos, correspondem, na verdade, a uma nova forma de autonomia coletiva⁴³,

Estamos perante um verdadeiro negócio jurídico, ou seja, existem diversas partes e interesses envolvidos, enquanto atos jurídicos constituídos por uma ou mais declarações de vontade.

Mas e quanto à autonomia coletiva? Esgota-se na contratação coletiva? A nós salvo o devido respeito perante melhor opinião, parece-nos que não, atendendo a pluralidade e diversidade de fontes laborais existentes no nosso ordenamento jurídico.

Tratando estes acordos como negócios jurídicos, sempre cumprirá apreciar algumas questões intrínsecas: capacidade negocial das partes, conteúdo do negócio e ainda os efeitos que estes produzem na esfera jurídica dos trabalhadores.

⁴³ Ramalho, Rosário Palma (2009), *Negociação Colectiva Atípica*, Edições Almedina, S.A., pág. 84

Assim quanto à capacidade negocial das partes, ou seja, quanto à questão da personalidade jurídica, o Código do Trabalho de 2003 veio conferir personalidade às comissões de trabalhadores (artigo 462.º, n.º 1 do Código do Trabalho de 2003). Esta orientação manteve-se na revisão de 2009 continuando o código a reconhecer-lhes personalidade jurídica (artigo 416º, n.º 1 do Código do Trabalho)⁴⁴.

Como já foi referido anteriormente, pode definir-se **comissão de trabalhadores** como a organização representativa dos trabalhadores de uma empresa, que se rege por estatutos próprios aprovados pelos mesmos trabalhadores e a intervenção democrática na vida da empresa, nos termos do artigo 54.º da Constituição da República Portuguesa. É uma instituição representativa dos trabalhadores com funções de controlo e intervenção na gestão, e que se ajustam às realidades e necessidades da empresa e dos trabalhadores, servindo “para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa”, nos termos do artigo 54.º, n.º 1 da Constituição da República Portuguesa.

As comissões de trabalhadores possuem alguns direitos como, o direito à informação, consagrado no artigo 54.º, n.º 5 a) da Constituição da República Portuguesa; o direito de consulta, que se traduz no direito de analisar as diversas decisões empresariais em matéria de pessoal que são submetidas à emissão de parecer escrito prévio da comissão de trabalhadores; direito ao controlo de gestão, artigo 54.º, n.º 5, b) da Constituição da República Portuguesa. Concretizado no artigo 426.º Código do Trabalho, tem por objetivo o envolvimento dos trabalhadores na empresa com amplas faculdades para apresentar sugestões, recomendações e críticas em matéria de qualificação profissional e formação contínua bem como quanto às condições de trabalho; reestruturação da empresa (artigos 54.º, n.º 5, c) da CRP e 429.º do CT).

As comissões de trabalhadores têm o direito de serem previamente ouvidas sobre os planos da empresa, e ainda sobre a gestão de obras sociais da empresa (54.º, n.º 5, e) da Constituição da

⁴⁴ As comissões de trabalhadores adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos junto do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, cfr. consta do artigo 416.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

República Portuguesa); têm ainda legitimidade para intervir em situações de despedimento individual, coletivo e suspensão coletiva em que surgem como entidade negociadora.

Atenta a panóplia de direitos, cumpre apreciar a sua capacidade para outorgar estes acordos, uma vez que da Constituição da República Portuguesa nem do Código do Trabalho consta qualquer atribuição a esse respeito.

Num olhar atento do Código do Trabalho, logo nos salta à vista a norma do artigo 491.º, n.º 3 do Código do Trabalho, que a nosso ver auxilia na resolução do problema:

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,⁴⁵

Ou seja, o artigo abre portas a um possível mandato das associações noutras entidades representativas dos trabalhadores, que não sindicatos para a celebração de convenções coletivas.

Conforme acautela Palma Ramalho, o primeiro problema que surge é o facto de saber quem são essas entidades de representação colectiva dos trabalhadores na empresa. É verdade que à primeira vista nos parece que se esteja a referir às comissões de trabalhadores, no entanto, e uma vez que o legislador não foi tão preciso quanto podia na sua designação, pode também estar a referir-se a conselhos de empresa europeus, assim como conselhos de trabalhadores.

Palma Ramalho aduz ainda que a norma não é explícita quanto à sua qualificação. Isto é a Autora entende que deveria qualificar-se a convenção coletiva para efeitos de concorrência.

⁴⁵ Esta redação do n.º 3 foi dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, com entrada em vigor a 1 de agosto de 2012, uma vez que anteriormente o uso desta faculdade obrigava a que empresa tivesse pelo menos 500 trabalhadores, o legislador havia sido muito limitativo quanto à imposição de que a empresa tivesse pelo menos 500 trabalhadores, efetivamente nos termos do artigo 100.º do Código do Trabalho, uma empresa que empregasse mais de 250 trabalhadores já era considerada uma grande empresa.

Outra das questões colocadas é saber a que título, podem as estruturas não sindicais de representação dos trabalhadores exercer esses poderes, que são e conforme a lei estabelece, única e exclusivamente direitos dos sindicatos, pois só através da delegação de poderes tanto na negociação como na outorga das convenções, é que conseguem assistir à sua participação. Quanto à sua incidência, o seu âmbito é limitado, repercutindo-se apenas nos filiados nesse sindicato e não em todos os trabalhadores da empresa

Desta forma, não pode afirmar-se que o nosso problema está resolvido. Esta norma veio sim possibilitar a legitimidade de uma entidade de representação não sindical outorgar convenções, desde que mandatada para o efeito pelas associações sindicais. O problema que nos surge a nós é da admissibilidade desses acordos colectivos à margem dos sindicatos, ou seja, a celebração destes acordos à margem das associações sindicais. O problema continua sem solução com esta norma.

Para Palma Ramalho, e cujo entendimento perfilhamos, a outorga dos acordos coletivos atípicos está no âmbito da capacidade jurídica das comissões de trabalhadores, primeiro porque o artigo 54.º, n.º 5 da Constituição da República Portuguesa não é taxativo, ou seja, as comissões podem intervir em mais áreas do que aquelas que estão previstas. É também este o entendimento de Vital Moreira e Gomes Canotilho. Para além disso, combinadas as normas dos artigos 54.º, n.º 5 e n.º 1 da Constituição da República Portuguesa, a capacidade das comissões de trabalhadores abrange todos os direitos necessários à prossecução da defesa dos interesses dos trabalhadores, mesmo que não estejam descritos no supramencionado artigo.

Defende ainda Palma Ramalho que se deve fazer uma interpretação extensiva do artigo 18.º da Constituição da República Portuguesa, ou seja, não limitando os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, atendendo à sua finalidade que nada mais do que é a defesa dos seus interesses. Neste seguimento, mais uma vez o artigo 423.º, n.º 1 do Código do Trabalho deverá ser apenas lido a título exemplificativo, tendo em conta que as comissões podem atuar noutros campos.

Mais se sabe que as pessoas coletivas são dominadas pelo princípio da especialidade, emergente do artigo 160.º do Código Civil, o qual se traduz na prática de atos adequados ao

escopo, à razão de ser da pessoa coletiva. A 'especialidade' emerge, pois, do respetivo escopo, o que tem de ser entendido com um alcance amplo e cada vez mais compreendido em termos flexíveis, pelo que se aplicará também às comissões de trabalhadores quem têm como escopo direitos fundamentais, consagrados pela nossa Constituição.

Citando Palma Ramalho:

Como se pode constatar, isto nada tem a ver com a contratação coletiva reservada pela Constituição da República Portuguesa às associações sindicais, pois a negociação colectiva atípica não é um instrumento de regulamentação colectiva do trabalho em sentido próprio nem sequer o exercício do direito de contratação colectiva em sentido estrito, mas perante uma manifestação do princípio mais vasto da autonomia colectiva, que, como poder de autodeterminação colectiva dos interesses laborais pelos trabalhadores e pelos empregadores, não se esgota na contratação coletiva⁴⁶.

1.3 - Efeitos do acordo coletivo

Surge agora o problema dos seus efeitos, ou seja, de explicar a produção dos efeitos que o acordo coletivo possa produzir na esfera jurídica dos trabalhadores, uma vez que estes acordos não são fonte de direito nem instrumento de regulamentação coletiva do trabalho, não se aplicando aqui, quer o princípio da filiação sindical relativamente às convenções coletivas do Direito do Trabalho, nem sequer as portarias de extensão, enquanto instrumentos administrativos. Afinal que regime jurídico lhe será aplicável?

Neste sentido, apenas podemos fundamentar estes acordos à luz do nexo de representação que une as comissões de trabalhadores aos próprios trabalhadores para tentar explicar os seus efeitos.

Como já foi referido anteriormente, e como explana Bernardo Lobo Xavier, a comissão de

⁴⁶ Ramalho, Rosário Palma (2009), *Negociação Colectiva Atípica*, Edições Almedina, S.A., pág. 97.

trabalhadores é assim uma “organização representativa dos trabalhadores de uma empresa, que se rege por estatutos próprios aprovados pelos mesmos trabalhadores e que tem por missão a defesa dos interesses dos trabalhadores e a intervenção democrática na vida da empresa”.

Nos termos do artigo 54.º da Constituição da República Portuguesa é conferido a todos os trabalhadores o direito de constituir uma comissão de trabalhadores, representativa na respectiva empresa. Há assim o direito dos trabalhadores criarem comissões próprias para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa e instituída pelo princípio da unicidade, ou seja, uma comissão de trabalhadores para cada empresa. Uma vez criada, ela representa todos os trabalhadores da empresa.

Aliás, nos termos do artigo 415.º, n.º 1 do Código do Trabalho, encontra-se ainda consagrado o direito de representação dos trabalhadores por essas mesmas comissões. No caso das comissões de trabalhadores temos um princípio do reconhecimento institucional e como tal, de representação legal necessária. As comissões de trabalhadores acabam por ser constituídas por base na eleição de listas variadas, sendo, nessa medida, comum na empresa, haver mais do que uma lista de trabalhadores, mas a partir do momento da eleição da comissão de trabalhadores, esta passa a representar todos os trabalhadores da empresa, sem exceção, sendo os seus poderes conferidos pela lei.

Atento o supracitado, a questão que se coloca agora é se por mero nexo de representação legal estes acordos podem ser aplicados aos trabalhadores automaticamente, uma vez que eles são representados por essa comissão de trabalhadores e vai de encontro à defesa dos seus interesses?

Parece-nos que esta opção não é de aceitar, antes de mais porque não sendo os trabalhadores parte desse acordo, este terá de ser sujeito a consentimento por parte daqueles, ou seja, e conforme referimos anteriormente, o acordo coletivo atípico não é fonte laboral, sendo tão somente configurável como instrumento negocial, estando sempre sujeito a validação pelos trabalhadores que não procederam à sua elaboração.

Por outro lado, se as próprias convenções colectivas, que foram reconhecidas pelo legislador como fonte de direito, necessitam da prévia autorização e com isto quer-se dizer a filiação sindical, não nos parece que se poderia reconhecer eficácia normativa a um instrumento negocial simples, como é o caso do acordo coletivo atípico.⁴⁷

Com efeito, não poderíamos nunca aceitar que por simples nexo de representação legal fosse automaticamente imputado na esfera jurídica dos trabalhadores um acordo contra a sua vontade, sem que estes tivessem a hipótese de se defender ou mesmo de se “desfiliar” da comissão de trabalhadores. É que efetivamente não nos podemos olvidar que o Código do Trabalho prevê que a comissão de trabalhadores é representativa de todos os trabalhadores da empresa.

Nunca poderíamos aceitar esta tese, visto que, no fim de contas esta esbarra contra o princípio da autonomia coletiva!

Deste modo, podemos partir do caso da Autoeuropa, melhor comentado *supra*, onde se procede a votações de pré-acordo. Depois de efetuadas as negociações com a comissão de trabalhadores, e do mesmo ser redigido a escrito, ele é afixado e comunicado para que seja submetido a votação de pré-acordo de todos os trabalhadores. Apenas depois da votação, é que segue para assinatura da própria comissão. Ou seja, o que aqui se defende é que haja uma ratificação do acordo quer seja a priori ou a posteriori da sua celebração, por forma a evitar os óbices que melhor identificámos *supra*.

Entendemos ser necessário um processo de ratificação e de validação do acordo a fim do mesmo poder ser aplicado.

Efetivamente, o próprio Anteprojeto do Código de 2003 já previa este procedimento. Conforme o disposto no artigo 558.º do Anteprojeto “o clausulado considera-se ratificado se tiver os votos favoráveis de dois terços dos votantes, desde que estes correspondam a vinte e cinco por cento dos trabalhadores da empresa”. Seguindo-se em caso de ratificação, o envio do acordo para depósito e publicação nos serviços competentes do Ministério responsável

⁴⁷ Ramalho, Rosário Palma (2009), *Negociação Colectiva Atípica*, Edições Almedina, S.A., pág. 101.

pela área laboral.

Conforme refere Palma Ramalho, estaremos perante um contrato de mandato com representação nos termos gerais do artigo 1158.º, n.º 1 e 258.º ambos do Código Civil, pelo que os seus efeitos vão-se reproduzir na esfera dos mandantes, ou seja, dos trabalhadores, caso se opte *a priori* para mandar uma comissão para em seu nome e interesse negociar.

Ou então, como sucede no caso da Autoeuropa, e uma vez que as comissões têm capacidade para celebrar os acordos coletivos atípicos, nada impede que esses acordos sejam depois ratificados, nos termos do artigo 268.º, n.º 1 do Código Civil⁴⁸.

Estamos assim perante uma representação voluntária dos trabalhadores pela própria comissão, uma vez que entendemos que sem ratificação o acordo é ineficaz relativamente a estes sujeitos, visto que, enquanto o mesmo não se encontrar ratificado, ele pode, na verdade, ser revogado ou rejeitado.

1.4 – O acordo coletivo – a quem se aplica?

Agora cumpre apreciar até que ponto pode o trabalhador opor-se à aplicação na sua esfera jurídica de um acordo aprovado pela maioria. Terá razão de ser, a oposição de um trabalhador já foi ratificado por todos? Não irá contrariar a uniformização das condições de trabalho?

Conforme referido anteriormente, no Anteprojeto do Código do Trabalho de 2003, foi tida em conta esta questão. Sendo estabelecido à data que apenas se deveria considerar aprovado um acordo que tivesse sido ratificado com votos favoráveis de dois terços dos trabalhadores

⁴⁸ Existe ainda outra solução que não nos parece satisfatória, que é o caso da jurisprudência e doutrina francesa, a qual passa pelo fato de uma vez que as comissões de trabalhadores não têm competências para celebrar acordos que disponham globalmente sobre as condições de trabalho, estes não valem enquanto acordos, mas sim enquanto vinculação unilateral do empregador ao conteúdo do mesmo, significando que se obriga a respeitá-lo no seio da empresa e dos trabalhadores, Ramalho, Rosário Palma (2009), *Negociação Colectiva Atípica*, Edições Almedina, S.A., pág. 103

votantes e o número de trabalhadores votantes correspondesse a 25% do número total de trabalhadores da empresa.

Caso este acordo fosse ratificado seria aplicado a todos os trabalhadores da empresa (artigo 558.º do Anteprojeto), em caso contrário, o mesmo seria aplicado a todos os trabalhadores que não se opusessem por escrito no prazo de trinta dias.

Palma Ramalho entende que em todas as situações, o trabalhador individualmente se poderá opor ao acordo coletivo atípico, porque por um lado, estamos no âmbito de uma representação voluntária, e depois porque tratando-se de um negócio jurídico celebrado por um representante, não parece que este se poderá repercutir na esfera do trabalhador, sem que este tenha vontade para tal. Ou seja, seguindo os princípios do Direito Civil, nunca uma representação voluntária poderá ser oponível a alguém que não haja ratificado o negócio.⁴⁹

Para além disso, as próprias convenções coletivas só são aplicadas aos trabalhadores através de ato voluntário de inscrição na associação sindical outorgante, pelo que parece que a aplicação do acordo coletivo contra a sua vontade violaria o princípio da autonomia coletiva, sendo nessa medida de exigir a possibilidade de aderir ou de recusar na globalidade o acordo.

Não podemos aceitar que um trabalhador não se possa opor à aplicação de um acordo na sua esfera jurídica. Não podemos descurar o facto de estarmos no âmbito da representação voluntária, e portanto não se lhe poder aplicar um negócio jurídico contra a sua vontade.

Ressalve-se que quando dizemos que o acordo pode ser recusado individualmente, não pretendemos abrir portas a meras oposições parciais. Entendemos *a contrario* que o acordo apenas poderá ser recusado ou aderido na sua globalidade.

Com efeito, visto que não é parte no acordo não tem liberdade de estipulação mas tão só de adesão. Por analogia aos contratos de adesão, também estes apenas poder ser aceites ou recusados na sua globalidade, não faria assim sentido aceitarmos outra coisa. Por outro lado, não nos parece justo o trabalhador poder escolher livremente qual o clausulado que mais lhe

⁴⁹ Ramalho, Rosário Palma (2009), *Negociação Colectiva Atípica*, Edições Almedina, S.A., pág. 109.

interessa do acordo e opondo-se às regras que lhe sejam desfavoráveis.

Palma Ramalho, defende que a adesão ao acordo e consequente aplicação do mesmo pode ser manifestada de forma tácita, nos termos do artigo 217.º, n.º 1 do Código Civil quando se pretenda a sua aceitação.

Em caso de recusa, pode aceitar-se por analogia, o regime de oposição individual do trabalhador ao regulamento de empresa no qual se pode opor, por esta via à determinação unilateral das condições de trabalho pelo empregador, consagrado no artigo 104.º, n.º 2 do Código do Trabalho, “... este não se opuser por escrito no prazo de 21 dias...”.

Chegados aqui, cumpre agora apreciar a problemática do sistema de fontes laborais e qual o lugar do acordo coletivo no que diz respeito à lei e aos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho.

Encontra-se previsto no artigo 3.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que as normas legais podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho. Terá então sentido estes acordos poderem afastar normas legais por analogia à luz deste artigo?

A resposta parece-nos negativa. Aliás seguindo o entendimento de Palma Ramalho, o código é muito explícito, uma vez que refere expressamente que apenas “podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”, não sendo estes acordos considerados instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho ficarão de fora da extensão desta regra. Por outro lado, conforme já referido anteriormente estamos em crer que tal fato nunca seria permitido atenta a relutância do Legislador no que diz respeito às comissões de trabalhadores, confiança essa que sempre conferiu aos sindicatos no que toca aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Com efeito, se atentarmos na natureza negocial do acordo, mais facilmente nos parecerá adequada a norma do n.º 4 do referido artigo, por apenas poderem ser afastadas por condições mais favoráveis, aplicável evidentemente por analogia.

E no que concerne à sua relação com os instrumentos de regulamentação coletiva? Concorrência de instrumentos?

O Anteprojeto do Código do Trabalho de 2003 estipulava no artigo 547.º, que o acordo geral de empresa cederia sempre em face dos restantes instrumentos de regulamentação coletiva. No entanto, não nos esqueçamos que o Anteprojeto considerava estes acordos como sendo instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Assim, não se tendo seguido este entendimento até agora, para nós não podemos colocar esta questão sequer no plano da concorrência entre instrumentos.

Por outro lado, nos acordos da Autoeuropa, para contornarem este problema, em todos os acordos, foi incluída uma cláusula, que estabelece o prevalecimento do acordo coletivo de trabalho quando este seja mais favorável.

Apesar desta alternativa nos parecer mais adequada, poderemos sempre atento o carácter negocial do acordo coletivo atípico colocarmos a questão por analogia à luz do artigo 476.º do Código do Trabalho, podendo apenas afastar quando estabeleça um tratamento mais favorável e indo de encontro ao princípio do tratamento mais favorável.

Chegados aqui, apenas nos falta apreciar a natureza jurídica do acordo coletivo atípico.

Como já referimos anteriormente, não o podemos considerar fonte de direito formal, visto que estas se encontram consagradas na lei.

No nosso entendimento, quanto muito podemos subsumi-la ao conceito de fonte de direito material, uma vez que não impondo às partes um conjunto de regras, acaba por criar um regime de trabalho que se aplicará a um número de trabalhadores.

Apesar do seu carácter excessivamente negocial, também não o podemos confundir com um simples contrato, porque não se encontra regulado na lei. Certo é que no âmbito do direito privado, “as partes têm a faculdade de fixar livremente o conteúdo dos contratos, celebrar contratos diferentes dos previstos neste Código”, conforme o disposto no artigo 405.º do Código Civil.

Assim, seguindo o entendimento perfilhado por Palma Ramalho, o qual nos parece o mais correto, o acordo coletivo atípico irá sempre assentar sob dois princípios e que o torna único. Por um lado um plano negocial, que se traduz no facto de estabelecer na liberdade contratual das partes a regulamentação de interesses privados, evidenciando-se a autonomia coletiva, enquanto fundamento laboral. E por outro lado, o fato do mesmo ser aplicável a todos os trabalhadores e não apenas aos que outorgaram o acordo.

Palma Ramalho designa-o de contrato *sui generis*, porque revela conjuntamente a sua essência negocial e o caso de estabelecer regras jurídicas destinadas a sujeitos não outorgantes do acordo.

Quanto ao carácter negocial, explica o seu modo de surgimento, a atuação das partes em nome próprio e os direitos e deveres desses outorgantes. Por seu turno a consideração da componente normativa esclarece o regime aplicar aos trabalhadores a que se destina, àqueles que não foram representados pela comissão de trabalhadores e elucida evidentemente a recondução da figura à categoria de fonte laboral e a sujeição aos restantes instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.⁵⁰

Em face do exposto, é com grande satisfação que demonstrámos a particularidade deste acordo se espelhar nas novas práticas da negociação coletiva, desenvolvida à margem da legislação laboral e relevando que a autonomia privada se mostra suficiente para envolver as novas realidades do direito do trabalho.

2 – A Cogestão nas Empresas

A cogestão poderá significar que nenhuma decisão irá ser tomada sem a participação e audição de todos os interessados. São sistemas participativos dentro da empresa. É um fato,

⁵⁰ Ramalho, Rosário Palma (2009), *Negociação Colectiva Atípica*, Edições Almedina, S.A., pág. 134.

que o poder de administrar cabe ao empregador, mas o interessante da questão é saber até onde é permitida a ingerência dos trabalhadores na empresa.

Na Alemanha foram criados em 1920, os conselhos de empresas, a fim de proteger os interesses económicos aos assalariados nas suas relações com o empregador e de auxiliar este último na exploração da sua indústria, sendo formados conselhos de empresa em todas as empresas que ocupem, pelo menos, vinte pessoas.⁵¹

Da nossa perspetiva, há que adaptar-se a um ambiente organizacional mais participativo, no qual a participação dos trabalhadores se torne imprescindível para o desenvolvimento da empresa, sendo a experiência alemã, um dos casos de maior sucesso a ser seguido. Ainda na Alemanha, em todas as empresas com mais de 5 trabalhadores, é obrigatória a constituição de comissões, as quais beneficiam de um verdadeiro direito de cogestão, participando verdadeiramente em matérias relativas à gestão da empresa.

Não nos podemos olvidar que a representação dos trabalhadores é um direito fundamental e que se encontra previsto na Carta Social Europeia⁵², na Carta Europeia dos Direitos Fundamentais Sociais dos Trabalhadores⁵³ e ainda na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia⁵⁴, e que por conseguinte, se deverão ter sempre em máxima linha de conta.

No entanto, cabe esclarecer que nem sempre foi assim.

Aliás, foi o que sucedeu efetivamente no período da crise económica dos anos 1970⁵⁵, com as alterações e reestruturações ao nível da empresa. Foi refletido na altura, que a melhor forma

⁵¹ Vincent, Jean (1935), *La Dissolution du Contrat de Travail*.

⁵² Nos arts 21.º e 29.º da Carta Social Europeia estabelece os direitos de informação e consulta sobre a situação económica da empresa, situações que podem afectar interesses e proveitos aos trabalhadores, designadamente, nos casos de despedimento colectivo. Encontra-se ainda previsto o direito à negociação colectiva.

⁵³ A carta proclama que a protecção dos trabalhadores passa pela sua maior intervenção na vida da empresa, mediante a informação e consulta dos trabalhadores previstos no art. 17.º e 18.º.

⁵⁴ A Carta da União Europeia frisa uma vez mais o dever de informação e consulta que os trabalhadores gozam.

⁵⁵ A ruína do acordo de Bretton Woods em 1972, que colocou um ponto final à estabilidade monetária em que as empresas funcionavam; o choque petrolífero de 1973, obrigou também as empresas a

de contornar a situação seria através do envolvimento e maior participação dos trabalhadores no seio das empresas e melhorando a comunicação e relação entre empregador e trabalhadores.

Ou seja, foi necessário abrir portas a uma nova forma de ver a negociação coletiva. Primeiro tem que facultar custos mais reduzidos para a empresa, depois tem que se adaptar às evoluções das novas organizações das empresas e por fim, corrigir pressões financeiras.

A União Europeia teve um papel crucial, como já em cima se enunciou e se a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais do Trabalhadores é unicamente um produto de *soft law*, as demais têm força vinculativa.

Houve o interesse e a preocupação da promoção do direito à informação e consulta de forma a promover a transparência na gestão da empresa e na consagração do dever de procurar consenso nas situações de crise ou que afetassem os interesses dos trabalhadores⁵⁶, ou ainda uma simples forma de envolver os trabalhadores no diálogo com as empresas.

O direito ao controlo de gestão está previsto e consagrado na nossa Constituição da República Portuguesa no artigo 54.º, n.º 5 b), não consistindo num mero direito à informação sobre a gestão, implicando antes o direito de conhecimento prévio sobre as principais decisões de gestão e a faculdade de se poderem pronunciar sobre elas.⁵⁷ No entanto, este não se confunde com a participação no exercício da gestão, a dita cogestão, codeterminação. Gomes Canotilho refere ainda “que está claramente arredada a hipótese de a lei poder impor, por qualquer via, a

analisarem os seus modelos de produção devido ao aumento dos custos e ainda a concorrência de do mundo oriental, fez repensar toda a economia.

⁵⁶Carvalho, Catarina de Oliveira e Júlio Vieira Gomes, (2011) *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*- *Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, 1.ª Ed., pág. 123.

⁵⁷ Canotilho, J.J. Gomes e Vital Moreira (2007), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, volume I, 4.ª Ed. Revista, Coimbra Editora, pág. 721.

cogestão dos trabalhadores, parecendo porém seguro que a pode impor aos empresários privados”⁵⁸.

As empresas ganham com a cogestão, evoluem e a sua modernização e crescimento são maiores. Entendemos que não deva ser tarefa fácil para o empregador “abrir mão” de um poder seu. No entanto, cria novas oportunidades e um maior contentamento por parte dos trabalhadores, o que irá traduzir-se mais tarde numa maior rentabilidade para a empresa.

É um esforço coletivo mas que só trará benefícios para ambas as partes, numa tentativa de acompanhar o Direito Laboral na atualidade e o desenvolvimento das empresas.

⁵⁸ Canotilho, J.J. Gomes e Vital Moreira (2007), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, volume I, 4.ª Ed. Revista, Coimbra Editora, pág. 722.

CONCLUSÃO

Aqui chegados, finalizadas que se encontram as páginas em que nos debruçámos sobre o acordo coletivo atípico e sobre a problemática da qualificação do mesmo à luz da nossa legislação, não podemos senão concluir que nos encontramos atrasados relativamente ao resto da Europa e desajustados à realidade socioeconómica atual.

A tradicional negociação coletiva entre empregador e sindicato já há muito que se encontra ultrapassada.

Da nossa análise denotam particular relevo aqueles casos em que as convenções são celebradas com as comissões de trabalhadores, algo que possibilitaria ultrapassar a inflexibilidade do monopólio sindical, que nos parece não satisfazer os interesses dos diversos sujeitos coletivos.

Do estudo que efetuado, vertido nestas linhas, e daquele que tem sido a experiência europeia, concluimos que estamos perante um processo de regulamentação que assenta essencialmente no diálogo e na cooperação.

Assim, o critério de atipicidade que acabámos por descortinar baseia-se no fato de existirem acordos que sejam outorgados por comissões de trabalhadores e não apenas por sindicatos, estruturas com capacidade negocial consagrada na Constituição da República Portuguesa.

No nosso entendimento, as comissões de trabalhadores têm-se constituído um sujeito importante e expressivo para o processo de modernização da negociação.

Não alcançamos assim o motivo pelo qual não têm sido alvo de grande entusiasmo por parte do legislador português, que revela uma vez mais desadequação aos novos tempos.

Como também não se alcança porque motivo a nossa Constituição lhes garante um verdadeiro direito de controlo de cogestão, quando efetivamente não se encontra legalmente previsto o direito à contratação coletiva.

Na nossa perspetiva, mais uma vez é demonstrada a falta de cultura empresarial existente em Portugal, contrária à própria evolução do direito do trabalho.

Da presente investigação resulta inequivocamente a importância da negociação ao nível da empresa, e de que forma poderemos adaptar a nossa legislação a estas questões.

É um fenómeno e um sucesso decorrente da evolução do Direito Laboral e que se desenvolve à margem dos sindicatos. Em Portugal, o caso mais notório, que foi por nós abordado alongadamente, é o caso da Autoeuropa.

Em suma, apesar das várias tentativas de mudança, a verdade é que nos encontramos na casa de partida quanto a estas questões. Infelizmente as comissões de trabalhadores continuam a ser reconhecidas como sujeitos coletivos de segunda, não sendo merecedoras de participarem ativamente no quadro da negociação coletiva.

Salvo o devido respeito por melhor opinião, parece-nos que isto se trata um equívoco do legislador, que ainda não se apercebeu que este tipo de acordos de empresa respondem de forma mais adequada quer aos problemas das empresas quer dos trabalhadores.

BIBLIOGRAFIA

- Moura, José Barros (1994), *A Convenção Colectiva entre as fontes de direito do trabalho*, Almedina Coimbra;
- Pinto, Mário, (1996) *Direito do Trabalho – Relações Colectivas do Trabalho*, Lisboa, Universidade Católica Editora;
- Giugni, Gino (1997), *Diritto Sindacale*, Cacucci Editore, Bari;
- Melgar, Alfredo Montoya (1997) 18.^a Ed., *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, S.A.;
- Menezes Cordeiro, António da Rocha (1999), *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina
- Supiot, Alain (2003), *Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*, Coimbra Editora;
- Silva, Luís Gonçalves da (2003), *Sujeitos Colectivos, Separata de Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra Editora;
- *Código do Trabalho, Anteprojecto*, (2004) Volume I, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, MSST/DEEP, Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento.
- Baptista, Albino Mendes (2006) 2.^a Ed., *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora;
- Canotilho, J.J. Gomes e Vital Moreira (2007), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, volume I, 4.^a Ed. Revista, Coimbra Editora
- Girón, Jesús Martínez e Alberto Arufe Varela (2007), *Leyes Laborales Alemanas, Estudio Comparado y Traducción Castellana*, Netbiblio, S.L.;
- Correia, António Damasceno (2007) 1.^a Ed., *Notas Críticas sobre o Código do Trabalho*, Editora RH;
- Martinez, Pedro Romano (2007) 4.^a Ed., *Direito do Trabalho*, Edições Almedina, S.A.;
- Leitão, Luís Manuel Teles Menezes (2008), *Direito do Trabalho*, Edições Almedina, S.A.;
- Ramalho, Maria do Rosário Palma (2009) *Negociação Colectiva Atípica*, G.C. – Gráfica de Coimbra;
- Martinez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray, Luís Gonçalves da Silva (2009) 8.^a Ed., *Código do Trabalho Anotado*, Revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fev.;

- Gomes, Júlio Manuel Vieira (2010), *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora;
- Fernandes, António Monteiro (2010) 15.^a Ed., *Direito do Trabalho*, Almedina;
- Sociedade e Trabalho 40 (2010), *A negociação colectiva ao nível da Empresa: O Caso da Volkswagen/Autoeuropa*, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social;
- Carvalho, Catarina de Oliveira e Júlio Vieira Gomes (2011) 1.^a Ed., *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, S.A.;
- Carvalho, Catarina de Oliveira (2011) 1.^a Ed., *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho*, Coimbra Editora;
- Pires, Marinús de Lima e Ana Guerreiro Latas e Cristina Nunes (2012), *Análise Social, 202, xlvii (1.º), Boas práticas laborais e negociação coletiva na Autoeuropa e sata-snpvac*;
- *Código do Trabalho*, Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Última alteração: Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto;
- Neto, Abílio (2012) 3.^a Ed., *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar*, Ediforme, Edições Jurídicas, Lda., Lisboa;
- www.vidaeconomica.pt (2012)
- http://ctautoeuropa.com/ctautoeuropa/images/stories/documentos/acordo_2003%20mar%20E7o.pdf
- http://www.portugal.gov.pt/media/371372/mou_pt_20110517.pdf

