

DIREITO DO TRABALHO

COMO NEGOCIAR UMA CONVENÇÃO COLETIVA

M A C E
D O ■ ■
V I T O
R I N O

SOBRE NÓS

A MACEDO VITORINO É UM DOS PRINCIPAIS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA PORTUGUESES. ACONSELHAMOS CLIENTES NACIONAIS E ESTRANGEIROS NUM AMPLO LEQUE DE SETORES DE ATIVIDADE, NOMEADAMENTE NO SETOR FINANCEIRO, DISTRIBUIÇÃO, INDÚSTRIA E PROJETOS.

Desde a constituição da sociedade em 1996, temos estado envolvidos em múltiplas operações de elevada complexidade em todas as nossas áreas de prática, nomeadamente em contratos de financiamento, operações de mercado de capitais, fusões e aquisições, reestruturações de empresas e contencioso.

A nossa prática é multifacetada. Assessoramos algumas das maiores empresas nacionais e internacionais em diversos sectores de atividade comercial e industrial, assumindo especial relevância, a banca, a indústria, as telecomunicações, capital de risco e a tecnologia.

A MACEDO VITORINO representa:

- Empresas nacionais e multinacionais
- Bancos e instituições financeiras
- Fundos de investimento
- Sociedades de investimento e fundos de *private equity*
- Associações empresariais, científicas e académicas
- Embaixadas e governos
- Empresários individuais e empreendedores
- Clientes privados

Somos citados na maioria das áreas de trabalho analisadas pelo diretório internacional, Legal 500, nomeadamente em «Banking and Finance», «Capital Markets», «Public Law», «Corporate», «Tax», «Telecoms» e «Dispute Resolution». A atuação da MACEDO VITORINO é ainda destacada pela IFLR1000 em «Project Finance», «Corporate Finance» e «M&A» e pela Chambers and Partners em «Banking & Finance», «Corporate and M&A», «Tax» e «TMT».

Se quiser saber mais sobre a MACEDO VITORINO por favor visite o nosso website MACEDOVITORINO.COM

ÍNDICE

SOBRE NÓS.....	2
INTRODUÇÃO.....	2
1. O QUE É A NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	3
2. PORQUÊ NEGOCIAR?.....	5
3. PREPARAR A NEGOCIAÇÃO.....	6
4. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	7
5. CONTEÚDO A NEGOCIAR.....	9
6. TÉCNICAS DE NEGOCIAÇÃO.....	11
7. RESOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS.....	12

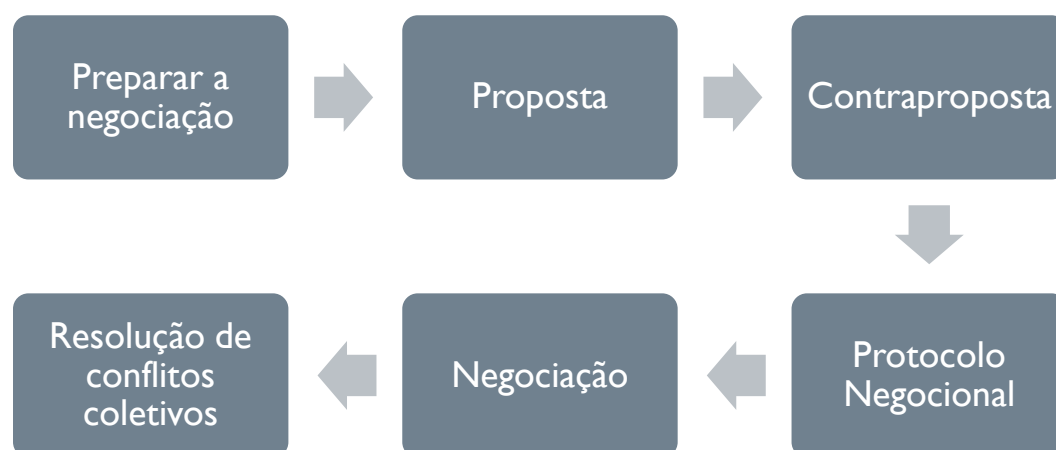
INTRODUÇÃO

A negociação coletiva é a forma mais eficaz para evitar conflitos laborais e regulamentar as condições de trabalho, adaptando-as à realidade empresarial.

A autonomia coletiva e o direito à contratação coletiva estão consagrados entre os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, no artigo 56.º da Constituição, razão pela qual o Estado deve promover o seu exercício. Para além disso, os artigos 485.º e seguintes do Código do Trabalho esclarecem que o Estado deve promover a contratação coletiva e quais as regras e princípios que devem ser respeitados. Independentemente do apoio do Estado, a responsabilidade pela negociação coletiva compete às empresas e aos sindicatos. Mais do que esperar pelo apoio do Estado, os agentes laborais devem saber regulamentar os seus próprios interesses, de forma autónoma.

A negociação coletiva, porém, não é simples: para além de obedecer a princípios próprios, contém técnicas negociais específicas, que ditam o seu sucesso ou insucesso.

A intenção do presente estudo é demonstrar o que deve ser feito para se obter sucesso na negociação coletiva e como se devem as partes preparar para obter consensos que defendam os seus interesses. Pretende-se clarificar, de forma simples, como se deve negociar uma convenção coletiva e quais os caminhos que devem ser seguidos.



Mas antes de iniciarmos este percurso iremos primeiro indicar em que consiste a negociação coletiva, bem como as suas vantagens.

I. O QUE É A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva é um processo que se desenvolve entre as instituições patronais (empresários e as suas associações) e as associações representativas de trabalhadores (sindicatos), com o objetivo principal de fixar as condições de trabalho. O produto por excelência da negociação coletiva é a Convenção Coletiva de Trabalho (“CCT”), que pode revestir uma de três formas.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO		
CONTRATO COLETIVO	ACORDO COLETIVO	ACORDO DE EMPRESA
Associação Sindical e Associações de Empregadores	Associação Sindical e uma pluralidade de Empregadores, para um conjunto de Empresas	Associação Sindical e um Empregador para uma Empresa/ Estabelecimento

As partes podem celebrar a CCT que melhor se ajuste à negociação pretendida, podendo inclusive, coexistir várias CCT dentro da mesma empresa. As Convenções Coletivas de Trabalho têm âmbitos de aplicação pessoal, material, geográfico e temporal.

O âmbito pessoal está associado ao princípio de “dupla filiação”: a convenção coletiva só é aplicável ao trabalhador filiado na associação sindical outorgante e que preste a sua atividade no âmbito do empregador que haja subscrito a mesma convenção ou que esteja filiado na associação patronal celebrante.

O âmbito material corresponde ao sector de atividade e profissional da aplicação da CCT, o qual deve constar do próprio texto. É habitual a distinção entre convenções horizontais – que regulam uma profissão, aplicando-se ao mesmo grupo profissional, independentemente do sector em que os mesmos trabalhem – e verticais – que abrangem um determinado sector de atividade, independentemente da profissão que os trabalhadores concretamente exerçam.

O âmbito geográfico define a área territorial em que se aplica a CCT, devendo constar da convenção. As CCT podem ser nacionais, caso se apliquem a todo o território nacional, ou regionais, caso a sua aplicação esteja limitada a uma zona específica do território nacional.

O âmbito temporal é o tempo durante o qual a CCT vigora, sendo, em regra, fixado pelas partes. Quando não tenha sido estipulado, considera-se que a CCT vigora pelo prazo de um ano, renovando-se sucessivamente por iguais períodos.

2. PORQUÊ NEGOCIAR?

A negociação coletiva pode trazer inúmeras vantagens às relações laborais e à economia em geral.

Ao possibilitar um diálogo entre empregador e trabalhadores a negociação coletiva surge como um precioso instrumento de pacificação social. Negociações e consultas coletivas abrangentes e estruturadas, fortalecidas por um alto nível de partilha de informações, devem ser os elementos constitutivos deste diálogo, enquanto elemento central da negociação. Estruturas e procedimentos de diálogo bem-sucedidos solucionam questões económicas e sociais. O principal enfoque da negociação coletiva é garantir que os interesses de cada lado sejam atendidos. As decisões são tomadas consensualmente após uma avaliação objetiva e acordada.

A negociação coletiva traz, por isso, bastantes vantagens.

VANTAGENS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	
PARA O EMPREGADOR	PARA O TRABALHADOR
Pacificação social	Pacificação social
Quadros normativos uniformizados	Posição reforçada nas negociações
Aumento da produtividade	Concessão de melhores condições de trabalho
Ajustamento das normas a cada profissão, atividade e território	Maior motivação
Flexibilização das condições de trabalho	

Cumprе também um importante papel social, sendo um meio para a prevenção e solução de conflitos laborais e que estabiliza a situação do empregador.

A negociação coletiva permite ainda a regulação de uma diversidade de questões laborais de forma alternativa à prevista na lei laboral (formação, tempo de trabalho, saúde e segurança no trabalho, por exemplo). A negociação coletiva tem, ainda, uma também uma importante função económica, tendo em conta que permite uma maior adaptação das normas laborais à organização empresarial e ao trabalhador, o que confere dinamismo económico à realidade social, garantindo também um certo desenvolvimento económico.

3. PREPARAR A NEGOCIAÇÃO

Antes de iniciar o processo de negociação de uma CCT, isto é, antes de apresentar uma proposta, ou mesmo uma contraproposta, a respetiva parte interessada deve definir objetivos, bem como os meios que dispõe para a negociação em causa.

O primeiro passo da negociação é determinar os seus objetivos.

Na negociação coletiva há, em princípio, vários objetivos em discussão. É importante organizá-los por ordem de prioridade e determinar quais são os negociáveis e quais os temas que não devem sequer ser distribuídos. Pode ser útil dividir os objetivos por categorias: (i) os ideais; (ii) os realistas; e (iii) os essenciais. Nesta fase, devem ser delineadas o conjunto de matérias (retribuição, duração e organização do tempo de trabalho e segurança e saúde no trabalhador) que a parte pretende regular na CCT, além de poder ser definido o âmbito de aplicação pessoal, material, geográfico e temporal pretendido.

A definição de um plafond financeiro disponível para a negociação da nova CCT deverá ser também uma das preocupações de quem irá formular a proposta. Isto significa que, não deverá ser redigido qualquer clausulado sem que seja calculado o montante que poderá estar envolvido na negociação que se pretende alcançar. De forma a definir o custo da negociação coletiva pretendida e o impacto financeiro da nova CCT deverá ser feito um estudo assente em cálculos específicos, de forma a aferir o acréscimo global de encargos envolvidos. Assim, devem ser efetuados cálculos minuciosos para os custos envolvidos com as cláusulas de expressão pecuniária, nomeadamente, relativas a diuturnidades, subsídios (refeição, escala, turno), abonos e custos relacionados com o exercício da atividade sindical.

Também não podem deixar de ser tidos em consideração os custos relacionados com as cláusulas de expressão não pecuniária mas que possam ter impactos financeiros, por exemplo, as de organização de tempo de trabalho.

Para que esta importante e complexa tarefa fique completa importa também fazer uma análise cuidadosa da diminuição de custos que poderá ser alcançada na empresa com a adoção da nova convenção coletiva.

4. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O processo de negociação de uma CCT inicia-se com a apresentação de uma proposta de uma das partes à outra com vista à celebração de uma nova convenção coletiva ou à revisão de uma convenção existente, devendo ser enviada cópia à Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT). A proposta deve revestir forma escrita, estar devidamente fundamentada, e conter: (i) a identificação dos proponentes; (ii) a indicação da CCT, e respetiva data de publicação (caso se pretenda rever).

A contraproposta deve ser também escrita e fundamentada e apresentada nos 30 dias seguintes à receção da proposta, salvo convenção das partes em contrário. A resposta deve exprimir uma posição – aceitação, recusa ou contraproposta – sobre todos os pontos da proposta. Se não houver resposta, o proponente pode requerer a conciliação, com intervenção da DGERT e de um conciliador por esta designado. A contraproposta deve igualmente ser enviada à DGERT.

Em regra, não há concordância inicial entre as partes. Assim, após a apresentação da proposta e contraproposta, inicia-se a negociação propriamente dita, isto é, a fase das negociações diretas entre os representantes das partes com o objetivo de aproximação das posições inicialmente expressas.

No que diz respeito ao processamento das negociações a lei é omissa, deixando às partes a incumbência de livremente estabelecerem as regras a observar no decurso das negociações. Desta forma, é útil que as partes definam as regras da negociação através da celebração de um protocolo escrito - o “protocolo negocial”.



O “protocolo negocial” funciona como um “Guia” de todo o processo de negociação, podendo ser definidos, designadamente, os seguintes aspetos: (i) objeto da negociação; (ii) representantes de cada uma das partes na negociação; (iii) calendário das negociações; (iv) regime a que deve obedecer os contactos negociais (ex.: reunião); (v) frequência, duração e local das reuniões; (vi) definição de elaboração de atas; (vii) boa fé nas negociações; e (ix) diálogo social como forma de resolução de

conflitos. O protocolo pode, também, criar uma cláusula de paz social pelo qual os sindicatos se abstêm de decretar greve durante as negociações.

5. CONTEÚDO A NEGOCIAR

Na negociação coletiva as partes não podem ignorar as matérias indicadas pela lei.

CONTEÚDO	
OBRIGATÓRIO	NECESSÁRIO
Designação das partes;	Relações entre as partes (cumprimento e meios de resolução de conflitos);
Nome e qualidade em que intervêm os representantes das partes;	Formação profissional;
Âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico de aplicação;	Segurança e saúde no trabalho;
Data de celebração;	Efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;
Convenção revista e respetiva data de publicação, se for o caso;	Direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores;
Valores de retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais;	Meios de resolução de litígios emergentes de contratos de trabalho;
Estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos; e	Definição de serviços mínimos em caso de greve; e
CCT e respetiva data de publicação caso se pretenda alterar os critérios de preferência, quando haja concorrência entre CCT.	Regime de sobrevivência, a aplicar até à entrada em vigor de nova CCT.

Nos termos da lei, as partes devem atribuir prioridade: (i) à retribuição; (ii) à duração e à organização do tempo de trabalho; e (iii) segurança, higiene e saúde no trabalho.

Estas são também as questões que mais distanciam as partes. Pode ser mais vantajoso as partes chegarem primeiro a um acordo quanto a pontos de mais fácil consenso e só no final determinarem as matérias mais consensuais.

A negociação coletiva pode ser uma oportunidade para a inclusão de novos conteúdos nos acordos coletivos, tais como competências e formação, produtividade e competitividade, horário de trabalho e período de descanso, igualdade género, combate ao assédio e outros assuntos de interesse comum.

É aconselhável que durante a negociação as partes elaborem atas das reuniões e documentos complementares à negociação, designadamente, tabelas comparativas das propostas por matéria de cada uma das partes e uma CCT provisória.

6. TÉCNICAS DE NEGOCIAÇÃO

A negociação de uma convenção coletiva de trabalho é um processo longo e complexo. Por essa razão, a negociação requer:

Persistência - Importa respeitar os tempos de ponderação e decisão da parte contrária e esperar o avanço das negociações, mesmo quando este parece moroso e os consensos se revelam difíceis.

Transparência - As partes devem partilhar informação relevante e sustentar de forma aberta os seus argumentos e pontos de vista.

Boa-fé - Deve ser observado o protocolo negocial, devendo as partes responder com a brevidade possível a propostas e contrapropostas, respeitar os compromissos assumidos e implementar os acordos obtidos.

Lealdade - As partes devem ser leais, negociando com a intenção real de obter consensos e sem nunca pôr em causa a palavra dada.

Confiança - As partes devem construir relações de respeito e confiança, sem nunca defraudar a expectativas legítimas criadas na parte contrária.

Sentido de oportunidade - As partes não devem revelar à partida todos os seus trunfos, nem dizer de antemão tudo que podem oferecer à contraparte, guardando alguns temas-chave para o final da negociação.

Razoabilidade - As partes não devem impor à contraparte negocial soluções que sabem à partida ferir os princípios desta, procurando compreender as “linhas vermelhas” da parte contrária. A mediação pode ser requerida: (i) em qualquer altura, por acordo das partes; (ii) por iniciativa de uma das partes, um mês após o início da conciliação, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Foco na solução - As partes devem ser construtivas, procurando identificar linhas de solução e zonas de consenso, ainda que as mesmas se situem a meio das pretensões de cada uma.

Esforço final - Aquando do final das negociações, as partes devem reservar um ou dois dias para que sejam ultrapassados os últimos temas que estão a impedir um acordo, de forma a resolvê-los e concluir o processo. A imposição por acordo de um prazo final para as negociações pode ajudar.

7. RESOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS

O direito à contratação coletiva é garantido nos termos da lei. Por essa razão, a lei estabelece resulta um dever de negociar com o objetivo de celebrar uma convenção. Não existe, todavia, uma obrigação legal de celebrar uma convenção coletiva, isto é, de alcançar um acordo.

Conciliação. Trata-se de um processo de “negociação assistida”, normalmente realizado por um conciliador nomeado pela DGERT, que mediante recomendações ou orientações auxilia as partes a encontrarem um acordo com vista à solução do litígio.

Pode ser promovida: (i) por acordo das partes; ou (ii) por uma das partes, em caso de falta de resposta ou contraproposta, ou mediante aviso prévio de oito dias, por escrito, à outra parte.

O resultado da conciliação, mesmo não havendo acordo, não vincula as partes à celebração da CCT, necessitando ainda de ser transposto para o texto formal da CCT.

Mediação. As partes confiam a um mediador a procura de uma solução global para o conflito.

No prazo de 30 dias a contar da sua nomeação, o mediador deve apresentar proposta de resolução, que deverá ser aceite ou rejeitada pelas partes.

A mediação pode ser requerida: (i) em qualquer altura, por acordo das partes; (ii) por iniciativa de uma das partes, um mês após o início da conciliação, mediante comunicação por escrito à outra parte.

A mediação pode ser realizada no âmbito da DGERT ou, havendo acordo das partes, nesse sentido, por um Mediador designado por acordo, o qual deve ter conhecimentos técnicos e experiência de negociação.

Arbitragem. As partes entregam a uma entidade independente a solução do conflito, aceitando antecipadamente os resultados da decisão, e produzindo esta os efeitos da CCT. A arbitragem pode ser: (i) voluntária, (ii) obrigatória, ou (iii) necessária.

A decisão arbitral caracteriza-se por, em qualquer uma das suas modalidades, ter efeitos e regime muito próximos dos das CCT.

M A C E D O ■ V I T O R I N O

M A C E D O V I T O R I N O ■ C O M