

A negociação colectiva no sector da moda

SÓNIA DE CARVALHO

*Sócia da Messias Carvalho, Sónia de Carvalho & Associados,
Sociedade de Advogados, SP, RL
Doutora em direito. Professora Universitária*

PEDRO LAVAJO

*Advogado-estagiário na Messias Carvalho, Sónia de Carvalho & Associados,
Sociedade de Advogados, SP, RL. Mestre em Direito do Trabalho*

JOÃO PEDRO SILVA

*Advogado-estagiário na Messias Carvalho, Sónia de Carvalho & Associados,
Sociedade de Advogados, SP, RL*

SUMARIO: I. INTRODUÇÃO. II. MARCO CONSTITUCIONAL DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA. 1. *O reconhecimento constitucional da negociação colectiva.* 2. *Conteúdo do direito à negociação colectiva.* 3. *Caracterização geral do modelo negocial português.* III. TIPOLOGIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO. 1. *Contrato colectivo.* 2. *Acordo colectivo.* 3. *Acordo de empresa.* IV. FORMAÇÃO DA CONVENÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO. 1. *Capacidade e legitimidade das partes.* 2. *Processo negocial.* 2.1. *Iniciativa negocial – fase da proposta.* 2.2. *Recepção da proposta negocial – fase da resposta.* 2.3. *Fase da negociação em sentido estrito.* 2.4. *Fase da outorga da convenção – fase da celebração.* 2.5. *Forma.* 3. *Depósito, publicação e entrada em vigor.* 4. *Bibliografia.*

I. INTRODUÇÃO

Terminada a análise das diversas particularidades jurídicas e sociais referidas no capítulo anterior, passamos a analisar o quadro de relações colectivas neste preciso sector, procurando proceder a uma escaupelização da negociação colectiva em todos os seus aspectos, incidindo quer sob o plano internacional

– no que respeita aos textos que se debruçam sob a temática da protecção dos direitos colectivos dos trabalhadores – quer sob a protecção consagrada constitucionalmente entre nós, na Constituição da República Portuguesa (CRP).

Trataremos também de fazer uma breve análise de um dos instrumentos de negociação colectiva negociada, a convenção colectiva, no que diz respeito à sua negociação e celebração.

II. MARCO CONSTITUCIONAL DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

1. O RECONHECIMENTO CONSTITUCIONAL DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

A liberdade sindical, como princípio fundamental do associativismo dos trabalhadores, encontra a sua fundamentação e protecção constitucional no art. 55.º da Constituição da República Portuguesa (CRP). Consubstancia uma condição essencial para a defesa dos direitos dos trabalhadores tendo expressão normativa internacional na Carta Social Europeia (art. 5.º), na Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. 23.º, n.º 4), no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (art. 22.º), no Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais (art. 8.º) e na Convenção Europeia dos Direitos do Homem (art. 11.º).

Esta positivação em diversos instrumentos legais proporciona uma efectiva garantia do exercício deste direito que se reveste de extrema importância na conformação da relação laboral colectiva.

A par dos textos internacionais supra mencionados, torna-se necessário referir igualmente três convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho), nomeadamente a Convenção n.º 11, sobre o direito de associação e de coligação dos trabalhadores agrícolas, aprovada em 1921, a Convenção n.º 87, sobre a liberdade sindical e protecção do direito sindical, aprovada em 1948, ambas ratificadas por Portugal em 1977, e a Convenção n.º 98, referente ao direito de organização e de negociação colectiva, aprovada em 1949 e ratificada por Portugal em 1964.

Entre nós, o art. 55.º da Constituição da República Portuguesa, reflecte várias influências do princípio da liberdade sindical, designadas como liberdades ou direitos, não seguindo um critério unitário, uma vez que algumas correspondem a direitos dos trabalhadores, e outras a direitos das associações sindicais. Nesta conformidade, no que diz respeito a direitos que incidem sobre a valência colectiva, temos:

O princípio da liberdade sindical pressupõe a constituição de associações sindicais, respectiva organização e regulamentação interna. Nesta senda, a Constituição da República Portuguesa garante aos trabalhadores, a exercer

colectivamente
níveis [art. 55.
de auto-regul
[art. 55.º, n.º
de tendência,
da República
sindicais [art.

No que di
relaciona-se
trabalhadores:

Neste pata
de inscrição
da República
empresa [art.

2. CONTE

A Conve
o direito de
o objectivo
opiniões pol
funcionários

Neste âml
que “os traba
os níveis para
não carece d
que as asso
associação, s
sindical, não
do direito de
respectiva lit

O direito
reunião da
de quórum
interesses co
quórum e d
De acordo
Trabalho, o
que o consi
pluralismo e

Determin

colectivamente, o direito de constituição de associações sindicais a todos os níveis [art. 55.º n.º 2, al. a), da Constituição da República Portuguesa], o direito de auto-regulamentação e organização interna e livre das associações sindicais [art. 55.º, n.º 2, al. c), da Constituição da República Portuguesa], o direito de tendência, nos limites dos estatutos [art. 55.º, n.º 2, al. e), da Constituição da República Portuguesa] e o princípio da independência das associações sindicais [art. 55.º, n.º 4, da Constituição da República Portuguesa].

No que diz respeito à valência individual, o princípio da liberdade sindical relaciona-se com os direitos de filiação e de desvinculação sindical dos trabalhadores e com o direito de exercício de actividade sindical na empresa.

Neste patamar, a Constituição da República Portuguesa consagra a liberdade de inscrição em associação sindical [art. 55.º, n.º 2, al. b), da Constituição da República Portuguesa] e o direito de exercício de actividade sindical na empresa [art. 55.º, n.º 2, al. d), da Constituição da República Portuguesa].

2. CONTEÚDO DO DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

A Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho prevê o direito de constituição de sindicatos conferido aos trabalhadores com o objectivo de impedir qualquer discriminação (raça, sexo, cor, religião, opiniões políticas), cobrindo todas as categorias de trabalhadores, incluindo funcionários públicos.

Neste âmbito, também o art. 440.º, n.º 1, do Código do Trabalho, preceitua que "os trabalhadores têm o direito de constituir associações sindicais a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses sócio profissionais", e que não carece de autorização estadual prévia. O Código do Trabalho estabelece que as associações sindicais estão sujeitas ao regime geral do direito de associação, sendo certo que, apesar da sua natureza específica da autonomia sindical, não são aplicáveis às associações sindicais as normas do regime geral do direito de associação susceptíveis de determinar restrições inadmissíveis à respectiva liberdade de organização (art. 441.º, n.º 2, do Código do Trabalho).

O direito de constituição do sindicato relaciona-se com a liberdade de reunião da assembleia constituinte e da inexistência de obrigatoriedade de quórum no que toca aos trabalhadores pertencentes às categorias cujos interesses colectivos se pretendem tutelar e defender. Esta desnecessidade de quórum e de um mínimo de densidade associativa coloca vários problemas. De acordo com a Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho, os trabalhadores podem constituir associações sindicais sempre que o considerarem conveniente, o que nos coloca o problema delicado do pluralismo e do monopólio sindical.

Determinar se deverá autorizar-se um único sindicato por categoria,

profissional ou económica, em dado âmbito geográfico, ou se pelo contrário, se deverão admitir todos os sindicatos paralelos e a duplicação de organizações a todos os níveis, revela-se uma árdua tarefa.

Perante um monopólio sindical, há a imposição legal da existência de um sindicato único por categoria profissional ou económica – em Portugal designado por unicidade sindical, que acabou por ser afastada.

Por outro lado, perante o conceito de pluralismo sindical, deparamo-nos com uma realidade onde existe a possibilidade de constituição de vários sindicatos, da qual pode resultar a unidade sindical, como acontece na Alemanha e Inglaterra, ou a pluralidade de organizações, como em França, Itália e Portugal. No que concerne ao caso particular de Portugal, nos dias de hoje, a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) e a União Geral dos Trabalhadores (UGT) são as organizações sindicais que representam o maior número de trabalhadores, mas, a maior parte das vezes, não conseguem chegar a acordo. A primeira é vista como a que nunca está de acordo, mobilizando maior número de manifestantes. A segunda é sensata, discutindo os termos com os partidos que alternam no poder do Governo, PSD e PS.

A 1 de Outubro de 1970, em pleno regime de ditadura, foi criada a Intersindical, mais tarde denominada de CGTP. A partir da revolução do 25 de Abril, a luta pela liberdade sindical, até à altura marca do PCP, torna-se a bandeira dos partidos democráticos. Num curto período de tempo são várias as vitórias importantes dos sindicatos, como o aumento dos salários, o 13.º mês, o salário mínimo nacional, a proibição de despedimento sem justa causa e o direito à greve. Mas com a nova liberdade, os vários sindicatos entram em conflito. As correntes minoritárias manifestavam-se contra a tese colectiva do partido comunista e este conflito atinge a Intersindical, que em 1977 se passa a designar pela actual Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP – IN). Assim, os sindicalistas ligados aos partidos Socialista e Social-Democrata decidem criar uma nova associação. Em 1978, 47 sindicatos aprovam a criação da União Geral dos Trabalhadores (UGT).

De uma perspectiva defensora do monopólio sindical, certo é que a união dá força de acção aos trabalhadores no que diz respeito à tutela e defesa dos seus interesses colectivos.

No plano internacional, a Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho realça o seu art. 2.º ao referir que todos os trabalhadores, sem distinção, têm o direito de constituírem organizações à sua escolha. Desta forma, para não colidir com a mesma, não é possível impor sistemas sindicais únicos ou proibir a existência de mais do que um sindicato por cada categoria profissional ou económica. Na Organização Internacional do Trabalho estabeleceu-se o princípio da proibição do monopólio sindical, sem prejuízo

de se poder envolver o trabalhador tem de ser positiva), assim como. Por outro lado, não há tipo de discriminação nos perante uma existência apenas u não podendo esco

Como se referiu alusão à liberdade a Convenção Eu Direitos Económicos e Políticos). dos Trabalhadores não pode resultar Constituição da a liberdade sindical Organização Inte que prevê:

- “É proibido
- a) Subordinar não se fili esteja insc
- b) Despedir, devido ao de repres

No que diz re organização sinc admitir trabalha de associado e relacionadas co Código do Trab jurisprudência p candidato a asse direito de inscri ou das delibera julgamos que o não discrimina sentido, assim c dos trabalhado a todo o tempo

de se poder enveredar por uma unidade sindical. Nesta conformidade, o trabalhador tem direito a filiar-se no sindicato que deseja (liberdade sindical positiva), assim como a participar em todos os aspectos da actividade sindical. Por outro lado, não pode ser obrigado a filiar-se, não incorrendo em qualquer tipo de discriminação (liberdade sindical negativa). Nesta senda, encontramos perante uma emanção do princípio do pluralismo sindical, pois, se existisse apenas um sindicato, o trabalhador apenas poderia optar por esse, não podendo escolher outro, ou optar por não se filiar de todo.

Como se referiu anteriormente, no plano internacional também se faz alusão à liberdade sindical (Declaração Universal dos Direitos do Homem, a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais e Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos). No seu art. 11.º, a Carta Comunitária dos Direitos Sociais dos Trabalhadores postula que da adesão de um trabalhador a um sindicato não pode resultar qualquer prejuízo pessoal ou profissional. Entre nós, a Constituição da República Portuguesa, no seu art. 55.º, n.º 2, al. b), prevê a liberdade sindical positiva e negativa, assim como a Convenção n.º 98 da Organização Internacional do Trabalho e o art. 406.º, do Código do Trabalho, que prevê:

- “É proibido e considerado nulo o acordo ou outro acto que vise:
 - a) Subordinar o emprego de trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;
 - b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação coletiva ou à sua filiação ou não filiação sindical”.

No que diz respeito ao acesso propriamente dito dos trabalhadores a uma organização sindical, não se estipula qualquer obrigação por parte destas de admitir trabalhadores que a elas se candidatem. A aquisição da qualidade de associado está dependente do cumprimento de condições objectivas relacionadas com a representação do sindicato (art. 450.º, n.º 1, a), do Código do Trabalho), assim como de deliberação da direcção. Ao nível da jurisprudência portuguesa, este carácter não vinculativo de admitir qualquer candidato a associado tem levantado alguns problemas quando esta valoriza o direito de inscrição (liberdade sindical positiva), em detrimento dos estatutos ou das deliberações da direcção da organização sindical em questão. Todavia, julgamos que o nosso Código do Trabalho se refere ao direito a tratamento não discriminatório e não propriamente à inscrição no sindicato. Nesse sentido, assim como o princípio da liberdade sindical permite a inscrição livre dos trabalhadores em sindicatos, também se prevê o direito do trabalhador, a todo o tempo, se retirar do sindicato em que se tenha inscrito, mediante

comunicação escrita com a antecedência mínima de 30 dias – cfr. art. 444.º, n.º 6, do Código do Trabalho.

3. CARACTERIZAÇÃO GERAL DO MODELO NEGOCIAL PORTUGUÊS

A negociação de uma convenção colectiva de trabalho é celebrada por quem tenha capacidade para a celebrar, como sejam as associações sindicais, os empregadores e as associações de empregadores.

O processo de negociação vem regulado nos arts. 486.º e seguintes, do Código do Trabalho. O destinatário da proposta será uma associação de empregadores ou um empregador. Após esta ser recebida, o empregador/ associação de empregadores tem trinta dias para responder – cfr. art. 487.º, n.º 1, do Código do Trabalho. A resposta à proposta terá que ser, assim como esta primeira, por escrito, sendo enviada uma cópia da mesma para o Ministério do Trabalho.

Caso o destinatário esteja em desacordo com algum dos pontos da proposta recebida, deve formular uma contraproposta – cfr. art. 487.º, n.º 2, do Código do Trabalho – sendo certo que quer a resposta como a contraproposta têm de ser fundamentadas e apresentadas por escrito.

Nos termos do disposto no art. 487.º, n.º 1, do Código do Trabalho, prima-se pela existência de uma obrigação de resposta e/ou de formulação de contraproposta, ao contrário do que acontece nos termos gerais de direito civil, onde o destinatário de uma qualquer proposta não está obrigado a dar qualquer tipo de resposta à mesma e a ausência dessa pressupõe a sua rejeição. Todavia, se o destinatário da proposta não responder, há a possibilidade de recurso à conciliação, com vista a solucionar o conflito em questão – cfr. art. 487.º, n.º 4, do Código do Trabalho.

Finda a fase da proposta e/ou contraproposta/resposta, e antes de se iniciarem as negociações directas, as partes podem acordar um protocolo negocial nos termos do qual aceitam um calendário e determinadas regras processuais que irão orientar as negociações – cfr. art. 489.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

Estando em causa a discussão de vários aspectos, determina o art. 488.º do Código do Trabalho que se deve dar prioridade à negociação das matérias respeitantes à retribuição e ao tempo de trabalho. Sem prejuízo desta prioridade legalmente imposta às partes, estas dispõem de total liberdade no que diz respeito à determinação das matérias a discutir e à condução das negociações.

Uma vez iniciada a negociação, esta pode ser suspensa por iniciativa de qualquer das partes. Encontra-se aqui presente um corolário da autonomia privada, visto que não há quaisquer limitações neste plano, permitindo às

partes estabelecer tal, cabe recurso a formas específicas do Código do Trabalho.

Terminada a negociação, a convenção deve constar de um instrumento escrito, nos termos dos pontos em que se acordou entre os empregadores, por um lado, e os empregados, por outro. O art. 491.º do Código do Trabalho estabelece que deve constar a seguinte informação: a) o âmbito da convenção coligada; b) as entidades que a celebraram; c) a área geográfica de aplicação; d) os destinatários (categorias profissionais ou que profissão, por exemplo); e) a data de vigência e a indicação da data de revisão.

Após a celebração da convenção, nos serviços com carácter contínuo, o art. 492.º do Código do Trabalho estabelece o controlo administrativo da sua aplicação. Essa verificação a cargo da Direcção-Geral do Trabalho é feita de acordo com o art. 494.º, n.ºs 4, 5 e 6, e é elaborada pelos serviços da Direcção-Geral do Trabalho uma vez que não há recurso a arbitragem.

Nos termos do art. 495.º do Código do Trabalho, a arbitragem será recusada nas seguintes situações:

- Não obedecer ao princípio da igualdade;
- Não ser a matéria em litígio abrangida pelo art. 491.º, n.º 1, do Código do Trabalho;
- Haver falha na formação do instrumento;
- Não ter sido celebrado em conformidade com o art. 491.º, n.º 1, do Código do Trabalho;
- Não ser a matéria em litígio abrangida pelo art. 491.º, n.º 1, do Código do Trabalho;

Após o depósito da convenção no Ministério do Trabalho e Economia, a Direcção-Geral do Trabalho e Economia publica a convenção – cfr. art. 496.º do Código do Trabalho.

partes estabelecer objecções quanto à continuação das negociações, e, perante tal, cabe recurso para a conciliação, a mediação ou a arbitragem, sendo estas formas específicas de resolução do conflito – cfr. art. 526.º e seguintes, do Código do Trabalho.

Terminada a fase da negociação, se as partes obtiverem acordo quanto aos pontos em discussão, os representantes dos sindicatos/associações de empregadores, podem celebrar a convenção colectiva de trabalho – cfr. art.º 491.º do Código do Trabalho. Esta tem de ser celebrada por escrito, e dela deve constar a assinatura dos outorgantes – cfr. art. 477.º e 491.º, n.º 1, do Código do Trabalho – para além dos elementos que a lei exige que constem da convenção colectiva, nos termos do art. 492.º, a saber: a indicação de quem foram as entidades celebrantes, para saber a quem é que se aplica; a menção da área geográfica da sua aplicação, igualmente para determinar quem são os destinatários da mesma; a indicação do âmbito de aplicação, ou seja, a que profissão, por exemplo, se destina a convenção colectiva de trabalho, e a indicação da data da sua celebração.

Após a celebração da convenção colectiva, procede-se ao seu depósito nos serviços competentes do Ministério do Trabalho – cfr. art. 494.º, n.º 1, do Código do Trabalho, que tem como finalidade a intervenção pública de controlo administrativo da legalidade da convenção, podendo o Estado exercer essa verificação através da recusa do registo da convenção colectiva – cfr. art. 494.º, n.ºs 4, 5 e 6, do Código do Trabalho – sendo certo que esta apreciação elaborada pelos serviços do Ministério do Trabalho, mais propriamente pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, é meramente formal, uma vez que não pode incidir sobre aspectos substanciais da convenção.

Nos termos do art. 494.º, n.º 4, do Código do Trabalho, o depósito da decisão arbitral será recusado desde que não se encontre preenchida qualquer uma das cinco exigências seguintes:

- Não obedecer ao disposto no art. 492.º, n.º 1, do Código do Trabalho;
- Não ser acompanhada dos títulos de representação exigidos no art. 491.º, n.º 2, al. d), do Código do Trabalho;
- Haver falta de capacidade dos outorgantes para a celebração do instrumento;
- Não ter sido entregue em documento electrónico; e,
- Não ser acompanhada do texto consolidado se tiver havido três alterações ou modificações em mais de dez cláusulas.

Após o depósito da convenção colectiva, esta deve ser publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, sendo certo que apenas entrará em vigor após a sua publicação – cfr. art. 519.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

III. TIPOLOGIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

A convenção colectiva de trabalho pode ser definida como um acordo celebrado entre instituições patronais (empregadores e associações de empregadores) e associações representativas de trabalhadores, com o objectivo principal de fixar as condições de trabalho (salários, carreira profissional, férias, duração de trabalho, etc.) aplicáveis às categorias abrangidas.

1. CONTRATO COLECTIVO

O contrato colectivo de trabalho trata-se de uma convenção colectiva de trabalho celebrada entre associações de empregadores e associações sindicais, nos termos e para os efeitos do art. 2.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Neste âmbito, os sujeitos negociais são de carácter associativo ou grupal.

2. ACORDO COLECTIVO

O acordo colectivo trata-se de uma convenção colectiva de trabalho celebrada entre entidades empregadoras e associações sindicais, para diferentes empresas, vide art. 2.º, n.º 3, al. b) do Código do Trabalho. Aqui, o lado patronal/empregador é representado por sujeitos individuais.

3. ACORDO DE EMPRESA

O acordo de empresa, a par do acordo colectivo, é igualmente uma convenção colectiva de trabalho celebrada entre entidades empregadoras e associações sindicais, para uma empresa ou estabelecimento, cfr. art. 2.º, n.º 3, al. a) do Código do Trabalho.

IV. FORMAÇÃO DA CONVENÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

1. CAPACIDADE E LEGITIMIDADE DAS PARTES

A convenção colectiva de trabalho afigura-se-nos como um verdadeiro instrumento de direito privado, consubstanciando uma "(...) *forma peculiar de autonomia privada (...)*", nas palavras de Rosário Palma Ramalho¹, com a sua formação a corresponder, de modo geral, ao processo de formação de um negócio jurídico.

Para que se forme uma convenção colectiva é necessário, em primeiro lugar, atender aos requisitos externos à convenção, ou seja, aos pressupostos

1. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho Parte III – Situações Laborais colectivas*, Almedina, 2012, p. 227.

que devem estar nos, destarte, aos eficácia para que pressupostos subj com o objecto, o

No que conce e a legitimidade referimo-nos à po

Esta matéria é 2º, que se ocupa trabalho. Em rep do disposto no n. celebrar convenc dos sindicatos, g disposto no art. 5

Esta plena c associação sindic colectiva mesmo respectiva profess

Do lado da convenções cole próprio empreg empregadores. 1 do Código do T associações de er um conjunto de único empregad

Quais as cons de um contrato de capacidade d não tiver sido ce e para os efeitos o que, a verificar

Para a outor validade a perso

Ainda dentr

2. Maria do Ros Laborais colecti

3. Maria do Ros Laborais colecti

que devem estar preenchidos para que esta seja válida e eficaz². Referimo-nos, destarte, aos pressupostos objectivos, isto é, os requisitos externos de eficácia para que o negócio seja eficaz quanto às partes nele envolvidas e aos pressupostos subjectivos, que são, efectivamente, os requisitos que se prendem com o objecto, o conteúdo e o fim do negócio.

No que concerne aos pressupostos objectivos, identificamos a capacidade e a legitimidade das partes; já no que diz respeito aos requisitos subjectivos, referimo-nos à possibilidade e licitude do fim do negócio.

Esta matéria é regulada no Código do Trabalho, designadamente no seu art. 2.º, que se ocupa da capacidade para a celebração da convenção colectiva de trabalho. Em representação dos trabalhadores, e nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3, alíneas a), b) e c) do mesmo artigo, têm capacidade para celebrar convenções colectivas, as associações sindicais. É um direito exclusivo dos sindicatos, gozando inclusive de garantia constitucional, nos termos do disposto no art. 56.º, n.º 3, Constituição da República Portuguesa³.

Esta plena capacidade negocial dos sindicatos garante que qualquer associação sindical pode iniciar ou participar num processo de negociação colectiva mesmo que represente um número reduzido de trabalhadores na respectiva profissão ou área de actividade.

Do lado da entidade patronal têm capacidade para a celebração de convenções colectivas de trabalho as associações de empregadores e o próprio empregador, que pode actuar isoladamente ou associado a outros empregadores. Nos termos do disposto no art. 2.º, n.º 3, alíneas a), b) e c) do Código do Trabalho, o contrato colectivo de trabalho é outorgado por associações de empregadores, o acordo colectivo de trabalho é outorgado por um conjunto de empregadores e o acordo de empresa é outorgado por um único empregador.

Quais as consequências da falta de capacidade das partes para a celebração de um contrato colectivo de trabalho? O Código do Trabalho sanciona a falta de capacidade das partes com a recusa do depósito da convenção, se a mesma não tiver sido celebrada por quem tenha capacidade para o efeito, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 494.º, n.º 4, al. a), do Código do Trabalho, o que, a verificar-se, impede a entrada e vigor da convenção.

Para a outorga de convenções colectivas de trabalho é requisito da sua validade a personalidade jurídica das partes que a outorgam.

Ainda dentro dos requisitos subjectivos, importa fazer referência à

2. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho Parte III – Situações Laborais colectivas*, Almedina, 2012, pp. 228-229.
3. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho Parte III – Situações Laborais colectivas*, Almedina, 2012, p. 228.

legitimidade negocial, matéria regulada no art. 491.º, n.º 2, do Código do Trabalho, onde, nas suas diversas alíneas, a lei atribui poderes de representação das entidades colectivas representativas do empregador e dos trabalhadores, designadamente aos membros das associações sindicais e de empregadores, com poderes para contratar, os gerentes, administradores ou directores, os membros do conselho de gerência ou órgão de gestão equiparado, como representante do sector empresarial do Estado. Reconhece, igualmente, legitimidade aos titulares de mandato escrito, com poderes para contratar, conferido por associação sindical, associação de empregadores ou o mandatário do empregador isolado.

Este pressuposto revela-se de uma importância basilar na constituição de convenção colectiva de trabalho, na medida em que a sua existência perpassa toda a constituição, sendo certo que, sem o seu preenchimento, existe fundamento para recusa do depósito administrativo da negociação e a sua consequente entrada em vigor⁴.

De salientar a importância dos requisitos formais da proposta, que devem ser especialmente considerados, na senda do disposto no art. 486.º, n.º 2, do Código do Trabalho, na redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, devendo a mesma apresentar forma escrita, a designação das entidades subscritoras, em nome próprio ou em representação e, no caso de se tratar de uma proposta de revisão de convenção já existente, a indicação da respectiva data de publicação.

Por outro lado, o conteúdo material da proposta é livre, uma vez que nos encontramos no puro domínio da autonomia colectiva e deve ser devidamente fundamentado, cabendo ao emitente saber o que pretende regular. Se se tratar de uma proposta de revisão de convenção colectiva, a revisão pretendida poderá incidir sobre todo ou apenas parte do conteúdo da convenção, estando, por isso mesmo, perante proposta de revisão global ou parcial.

2. PROCESSO NEGOCIAL

2.1. Iniciativa negocial – fase da proposta

O processo de formação da convenção colectiva de trabalho tem, formalmente, o seu início com a emissão de uma proposta negocial, que pode ser apresentada por qualquer uma das partes, desde que disponha de capacidade negocial para tal.

Não obstante o Código do Trabalho não apresentar um elenco das modalidades de proposta a apresentar, podemos retirar do regime jurídico

4. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho Parte III – Situações Laborais colectivas*, Almedina, 2012, pp. 236-237.

vertido no Código que estamos perante uma convenção colectiva nova ou a

A negociação ir o sindicato, com vista não existe nenhuma já existente; em d de dois efeitos: o determinado sector uma, ou a propos cessado a sua vigê

Depois de elat enviadas cópias, a laboral e ao Mini ser enviada nos q prestar o apoio té

2.2. Recepção e

O envio da pr o processo negoc processo é a fase

O regime jurí e apresenta certa

Recebida a pr que, recebida a responder; se o um direito de r ordenação grave

A resposta de contraproposta, imposição legal aceites, registam

A resposta d da proposta, a que o autor da p resposta prevê o aos serviços co como prevê o a que solicitado p

vertido no Código do Trabalho, compulsados os arts. 486.º, n.º 1 e 500.º, n.º 1, que estamos perante situações em que se visa a celebração de uma convenção colectiva nova ou a substituição de uma já existente.

A negociação inicia-se com uma proposta, que parte normalmente de um sindicato, com vista à celebração de uma nova convenção colectiva, ou porque não existe nenhuma outra naquele âmbito ou porque se pretende rever uma já existente; em detalhe, a apresentação da proposta negocial será para um de dois efeitos: ou a criação de uma convenção colectiva de trabalho para determinado sector profissional ou área de actividade onde ainda não exista uma, ou a proposta apresentada na sequência de a convenção anterior ter cessado a sua vigência, nomeadamente por caducidade.

Depois de elaborada a proposta e a respectiva fundamentação, devem ser enviadas cópias, aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral e ao Ministério que tutele a actividade em questão. Deve a proposta ser enviada nos quinze dias subsequentes à sua emissão, para que estes possam prestar o apoio técnico que lhes venha a ser solicitado.

2.2. Recepção da proposta negocial – fase da resposta

O envio da proposta de celebração ou revisão de convenção colectiva inicia o processo negocial tendente à celebração ou modificação. A fase seguinte do processo é a fase da recepção da proposta e da resposta à mesma.

O regime jurídico da resposta consta do art. 487.º do Código do Trabalho, e apresenta certas especificidades que devem ser tidas em conta.

Recebida a proposta, existe um dever de resposta à mesma, o que significa que, recebida a proposta, o destinatário não pode, simplesmente, não responder; se o fizer, essa omissão cria na esfera jurídica do proponente um direito de requerer a conciliação, para além de constituir uma contra-ordenação grave, nos termos do artigo 487.º, n.º 5, do Código do Trabalho.

A resposta deve ser escrita, ponto por ponto e com aceitação, rejeição ou contraproposta, que deve ser devidamente fundamentada, do qual se retira a imposição legal de uma contraproposta em relação às cláusulas que não sejam aceites, registando-se aqui o mesmo regime formal aplicável à proposta.

A resposta deve ser emitida até trinta dias, contados a partir da recepção da proposta, a não ser que outro prazo seja convencionado pelas partes ou que o autor da proposta fixe um prazo mais longo para tal. O regime legal da resposta prevê o envio da mesma nos quinze dias seguintes à sua apresentação, aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral, bem como prevê o apoio técnico destes serviços na preparação da resposta, sempre que solicitado pela parte.

2.3. Fase da negociação em sentido estrito

Após a emissão da resposta, segue-se a fase de negociação directa entre as partes. O regime legal desta fase de negociação está previsto e regulado no Código do Trabalho, nos seus arts. 488.º e 489.º. Esta fase é também marcada pela sua duração, não sendo fixado qualquer prazo para o seu início ou fim, sendo que, não obstante, deve por norma ser pautada por um princípio de celeridade, seguindo o disposto no art. 489.º, n.º 1, do Código do Trabalho que impõe às partes que emitam as suas declarações com a maior brevidade possível. Contudo, dada a eventual complexidade das matérias, esta costuma ser uma fase demorada.

No seu encadeamento, a lei prevê alguns procedimentos preliminares e intercalares, de cariz procedimental ou respeitante ao conteúdo debatido. As partes podem elaborar um protocolo negocial, regendo-se pelo disposto no art. 489.º, n.º 1, do Código do Trabalho, bem como podem determinar um acordo sobre os prazos de vigência da proposta e/ou resposta, bem como acordos relativos à matéria remuneratória, ao tempo de trabalho ou aos direitos respeitantes à segurança e saúde⁵.

O conteúdo da negociação está intimamente dependente do conteúdo da proposta inicial apresentada e das respectivas contrapropostas apresentadas. Apesar desse conteúdo condicionado, não pode ser deixado de considerar recomendável que as partes iniciem a negociação por temas de mais sensível debate, tais como as questões de retribuição, tempo de trabalho e segurança e saúde, de modo a que se possa celebrar um acordo inicial, ainda que, se se frustrarem as negociações a esses níveis, isso não justifica, *per si*, a frustração da negociação.

Um ponto de especial relevância nesta matéria é o carácter participativo das negociações, na medida em que envolve consultas aos empregadores e aos trabalhadores interessados.

Deve ainda ser pautada por um dever de informação, em que as partes devem fornecer mutuamente todos os elementos necessários à formação da vontade da outra parte de modo esclarecido, limitado, como não poderia deixar de ser, pelo critério da defesa dos interesses da parte, regra geral das negociações. A boa-fé é também um princípio que se entende aqui como crucial, pois as partes devem determinar as suas acções por uma conduta conforme aos valores defendidos na ordem jurídica.

2.4. Fase da outorga da convenção— fase da celebração

Dependendo do processo negocial e do seu resultado, podemos, ou não, ter a celebração de uma convenção colectiva de trabalho. Contudo, a frustração do processo de formação da convenção, seja porque o destinatário da proposta

5. Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho Parte III – Situações Laborais colectivas, Almedina, 2012, p. 246.

não respondeu apenas legítimos efeitos dos arts

Por outro lado, reduzida a esc... sindical ou asso... o instrumento... de irrevogabili... pelas partes, a... acordo, até à c... ministério da t

Nestes term... formação de... comparação c... em geral.

2.5. Forma

Se se logran... convenção co... analisados, ma... escrita, a men... profissional e... forma implica... não for subme... do Código de... anteriormente... serviços admin

3. DEPÓSITO

O depósito... para os efeitos... ser depositada... laboral.

Após o seu... está estabelec... a maior brevid... instrumento c... for depositad

6. Maria do R... Laborais c

não respondeu ou porque não foram levadas a bom porto as negociações, apenas legítima a outra parte a requerer a conciliação, nos termos e para os efeitos dos arts 487.º, n.º 4 e 523.º, n.º 3, al. b) do Código do Trabalho.

Por outro lado, se as partes lograrem chegar a acordo, a convenção é reduzida a escrito e outorgada pelos representantes das partes, associação sindical ou associação de empregadores. Mas nem nesta fase se pode dizer que o instrumento de regulamentação colectiva chegou à sua versão final, dotada de irrevogabilidade; pois, pese embora o texto final da convenção, subscrito pelas partes, a lei permite que as mesmas alterem as respectivas cláusulas, por acordo, até à decisão do pedido de depósito nos serviços administrativos do ministério da tutela responsável pela área laboral.

Nestes termos, é de realçar a efectiva singularidade destes processos de formação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, em comparação com os procedimentos que caracterizam os negócios jurídicos em geral.

2.5. Forma

Se se lograr chegar a acordo entre as partes contratantes, o texto final da convenção colectiva deve obedecer aos critérios formais já anteriormente analisados, mas que não é demais sublinhar, nomeadamente a sua forma escrita, a menção das entidades contratantes, referência ao âmbito e sector profissional e geográfico da aplicação da convenção. A não verificação desta forma implica determinados vícios que enfermam a convenção. Se a mesma não for submetida a forma escrita, considera-se nula, nos termos do art. 477.º do Código do Trabalho. A falta das menções obrigatórias, já mencionadas anteriormente, poderá servir de fundamento à recusa do seu depósito nos serviços administrativos competentes⁶.

3. DEPÓSITO, PUBLICAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

O depósito da convenção colectiva é uma formalidade legal nos termos e para os efeitos do disposto no art. 494.º do Código do Trabalho, devendo esta ser depositada nos serviços administrativos do ministério com a tutela da área laboral.

Após o seu depósito segue-se a sua publicação e a entrada em vigor. Não está estabelecido qualquer prazo para o depósito, contudo, deve ser feito com a maior brevidade possível, já que a convenção colectiva não pode valer como instrumento de regulamentação colectiva em sentido próprio enquanto não for depositada. Na tramitação do depósito observa-se o disposto no n.º 3 do

6. Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho Parte III – Situações Laborais colectivas, Almedina, 2012, pp. 248-249.

art. 494.º do Código do Trabalho, isto é, a convenção deve ser entregue em documento electrónico, num contexto de simplificação e informatização dos procedimentos administrativos.

Estando cumpridos todos os requisitos formais, o depósito é aceite e posteriormente dá-se a publicação e entrada em vigor da convenção. Pode, contudo, suceder alguma das situações previstas no n.º 4 do art. 494.º do Código do Trabalho, que poderão servir de fundamento para recusa do depósito. Nomeadamente, se a convenção não for celebrada por entidades com capacidade para o efeito, (alínea a)), ou se não for acompanhada por títulos de representação das entidades celebrantes, quando seja o caso, (alínea b)), ou quando a convenção não se faça acompanhar pela versão consolidada, ou o facto de não ser entregue em suporte informático (alíneas d) e e)); por fim a convenção não será aceite se a mesma não respeitar o conteúdo regulado pelo art. 492.º do Código do Trabalho.

O pedido de depósito deverá ser decidido no prazo de 15 (quinze) dias a contar da recepção da convenção; até à decisão final da entidade administrativa competente, podem as partes, desde que por mútuo acordo, alterar o conteúdo da convenção, interrompendo-se, para o efeito, o prazo de 15 (quinze) dias, nos termos e para os efeitos do art. 495.º do Código do Trabalho. Se o depósito for recusado, são as partes notificadas imediatamente, com indicação do motivo da recusa, com a devolução de todos os documentos, (art. 494.º, n.º 6, do Código do Trabalho). Se a recusa se fundar numa irregularidade sanável, como o código não prevê um prazo para o depósito, a sanção da irregularidade importa um novo pedido de depósito.

O Código do Trabalho regula, no seu art. 519.º, o regime de publicação e entrada em vigor da convenção colectiva de trabalho.

O instrumento de regulamentação colectiva deve ser publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego (BTE), entrando em vigor nos mesmos termos da lei, com a aplicação dos prazos gerais e *vacatio legis*, nos termos do art. 519.º, n.º 1, do Código do Trabalho o que, analogicamente, determina o carácter normativo do instrumento de regulamentação.

Sendo a convenção publicada no jornal oficial, a convenção deve ser, também, publicada em local apropriado dentro da empresa, constituindo um verdadeiro dever imposto aos empregadores, nos termos do art. 480.º do Código do Trabalho.

4. BIBLIOGRAFIA

Martinez, Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 8.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2017.

Ramalho, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho*,

Parte II – Situações Laborais Individuais, 6.^a ed., Revista e actualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas até Setembro de 2016, Almedina, Coimbra, 2016.

Xavier, Bernardo da Gama Lobo, Manual de Direito do Trabalho, com a colaboração de Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos, Tatiana Guerra de Almeida, 2.^a ed., Revista e actualizada, Verbo, Lisboa, 2014.