



CATÓLICA PORTO
DIREITO

As Convenções Colectivas de Trabalho celebradas no âmbito dos Grupos de Empresas

Eduardo Artur Coentrão Ferreira da Cruz

Porto
2011

Universidade Católica Portuguesa
Escola de Direito do Porto
Mestrado em Direito da Empresa e dos Negócios

As Convenções Colectivas de Trabalho celebradas no âmbito dos Grupos de Empresas

Por

Eduardo Artur Coentrão Ferreira da Cruz

Dissertação de Mestrado
em Direito da Empresa e dos Negócios

Orientador: Prof. Doutora Catarina Carvalho

Porto
2011

“(...) se todos fôssemos anjos ou santos, a lei não seria provavelmente necessária...” JÚLIO GOMES

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer à minha Família, em particular à minha mãe, ao meu pai e às minhas irmãs, pelas palavras de incentivo e apoio nas horas mais difíceis.

Uma palavra especial de apreço à Doutora Catarina Carvalho, que aceitou orientar este trabalho, pela sua disponibilidade e forma afável como me tratou, pelas suas críticas, sugestões e sobretudo pela paciência e apoio demonstrado.

Agradeço aos funcionários da Biblioteca do Paraíso da Universidade Católica - Porto.

Agradeço também aos amigos, aos colegas e até a alguns desconhecidos que comigo partilharam episódios de ventura e desventura, essenciais para que conseguisse escrever estas páginas.

A todos, obrigado pelo apoio e compreensão.

É difícil estar privado de todos vós.

SIGLAS E ABREVIATURAS

AAFDL	Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa
Ac.	Acórdão
ACT	Acordo colectivo de trabalho
AE	Acordo de empresa
Anot.	Anotação
Anot.	Anotação
art.	Artigo
BetrVF	Betriebsverfassungsgesetz (Alemanha)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch (Alemanha)
BMJ	Boletim do Ministério da Justiça
BTE	Boletim de Trabalho e do Emprego
CCT	Convenção colectiva de trabalho
CE	Conselho Europeu
CEE	Conselho Europeu de Empresa
Cfr.	Confrontar
<i>Cit.</i>	Citado
Conv.	Convenção
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSC	Código das Sociedades Comerciais
CT	Código do Trabalho
DL	Decreto-Lei
ET	Estatuto de los Trabajadores (Espanha)
Fund.	Fundação
IRCT	Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho
LCT	Lei do Contrato de Trabalho, regime jurídico do contrato individual de trabalho, Decreto-Lei 49 408, de 24 de Novembro de 1969
LRCT	Lei das Relações Colectivas de Trabalho, Decreto-Lei n.º 519-C1 79, de 29 de Dezembro
MTSS	Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
<i>Op. Cit.</i>	<i>Opus Citatum</i>
p. (pp).	Página (s)
PE	Parlamento Europeu
PME	Pequenas e Médias Empresas
Q. L.	Questões Laborais
R. L.	Relaciones Laborales
RCT	Regulamentação do Código do Trabalho
RDES	Revista de Direito e Estudos Sociais

Sind.	Sindicatos
ss	seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
UCP	Universidade Católica Portuguesa
UE	União Europeia
<i>V.g.</i>	<i>Verbi gratia</i>
<i>Vd.</i>	<i>Vide</i>
Vol.	Volume

NOTA PRÉVIA

As referências bibliográficas nas notas de rodapé, são citadas pelo autor, título, editora, local de publicação, data e página. A primeira citação de todas as obras e artigos tem referência bibliográfica completa, enquanto nas seguintes o título é abreviado ou substituído pela sigla *op. cit.*, desde que não sejam mencionadas outras obras do(s) mesmo(s) autor(es).

A citação dos autores segue a ordem cronológica de publicação, excepto quando por razões de ordem expositiva se imponha preferência diversa. Caso sejam mencionadas obras com o mesmo ano de publicação, dar-se-á relevo à ordenação alfabética de acordo com o apelido do autor.

A bibliografia final apresenta todas as obras consultadas e citadas na dissertação.

ÍNDICE

I – A contratação colectiva no âmbito dos grupos de empresas em Portugal	10
1.1 - Enquadramento legal, relevância e delimitação do estudo	10
1.2 - Da admissibilidade da contratação colectiva ao nível do grupo	12
1.3 - Vantagens e problemas apontados à contratação colectiva no âmbito do grupo de empresas	16
1.4 - Modalidade de contratação colectiva mais adequada ao universo do grupo.....	22
1.5 - A contratação colectiva articulada	26
1.6 - A contratação colectiva atípica	30
II – Conclusões.....	36
BIBLIOGRAFIA.....	40

I – A contratação colectiva no âmbito dos grupos de empresas em Portugal

1.1 - Enquadramento legal, relevância e delimitação do estudo

A convenção colectiva de trabalho (CCT)¹, além de se inserir nas fontes específicas de Direito do Trabalho (art. 1.º do CT2009)², caracteriza-se por ser um instrumento de equilíbrio do espectro laboral³, de trégua social entre os interesses colectivos naturalmente contrapostos de trabalhadores e empregadores, cujos efeitos se consubstanciam em obrigações recíprocas na esfera destes, de forma a melhor regular e adaptar a lei (laboral) às situações concretas de um mercado em constante mutação.

É pois o Direito, enquanto elemento regulador da convivência humana⁴, que na disciplina do Direito do Trabalho atenta a que o desenvolvimento económico seja harmonizado com valores sociais, princípios axiológicos e reais preocupações de

¹ Neste sentido, MÁRIO PINTO, *Direito do Trabalho*, Universidade Católica editora, Lisboa 1996, pp. 145 ss; MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 15ª ed., Almedina, Coimbra, 2010, pp. 763 ss; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 5ª ed. Almedina, Coimbra, 2010, pp. 1209 ss; BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, Lisboa, 2011, pp. 248 ss; Cfr. arts. 2.º n.º 3; e 485 ss CT. MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, cit., pp. 766-767, entende as CCT como “um mecanismo de mudança social e económica, condicionando os ambientes de trabalho, a estrutura do emprego, a repartição funcional de rendimentos, a satisfação de necessidades colectivas, a estabilidade social e até, em certa medida, o funcionamento das instituições políticas.” Para mais desenvolvimentos, vd. JOSÉ BARRETO, “Sobre a implantação da contratação colectiva na Europa e em Portugal”, *Análise Social*, Vol. XVI (64), 1980 – 4º, pp. 699-711; MÁRIO PINTO, *Direito do Trabalho*, cit. pp. 265-269 Mª ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Negociação Colectiva atípica*, Almedina, Coimbra, 2009, pp. 30-40;

² PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito...*, cit., pp. 204 ss; BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual...*, cit., pp. 246 ss; Sobre as fontes internas do Direito do Trabalho, vd. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, 2ª ed., Almedina, Coimbra, 2005, pp. 140 ss. JÚLIO GOMES, *Direito do trabalho, relações individuais de trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 43-60; MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, cit., pp. 63 ss.

³ Para BARROS MOURA, *A convenção colectiva entre as fontes de direito do trabalho*, Almedina, Coimbra, 1984, p. 156: “A função da contratação colectiva, além de adaptar a lei geral às particularidades das categorias abrangidas e de consolidar as conquistas consagradas na lei geral, é, sobretudo, a de melhorar a situação dos trabalhadores.” Veja-se o art. 13.º n.º 1 da LCT: “O Direito do Trabalho consiste num ordenamento de carácter protectivo e compensador da assimetria típica da relação laboral, desempenhando uma função tuitiva relativamente ao trabalhador assalariado”. Vd. LUÍS GONÇALVES DA SILVA, “Princípios gerais da contratação colectiva no código do trabalho”, *Estudos de direito do trabalho (Código do trabalho)*, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2004, p. 168; ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Negociação...*, cit. p. 30. MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, cit., pp. 764-765; CATARINA CARVALHO, *Da dimensão da empresa no direito do trabalho - Consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e colectivas*, Wolters Kluwer/Coimbra Editora Coimbra, 2011, p. 630.

⁴ Atendendo ao brocado latino “*unos homo, nullus homo*”, a convivência do ser humano depende fundamentalmente dele próprio, isto é, da sua natureza como Ser indiscutivelmente social onde a diversidade dos seus interesses pode, por um lado, conduzir a tensões e à extensão de conflitos, por outro, mostra-se como dinamizadora do fluxo social, pelo que a regulação normativa e o conflito partilham da mesma realidade jurídica e demonstram a utilidade prática do Direito.

Justiça. “*É a economia a dever estar ao serviço do Homem e não o Homem ao serviço da economia*”⁵.

Assim, a atitude do nosso ordenamento jurídico não poderia deixar de ser a de regular e disciplinar este instituto legal⁶, constitucionalmente consagrado como direito, liberdade e garantia⁷. O Direito não se pode “*desinteressar da validade ou genuinidade social dos processos por que tais normas são geradas*”⁸. Podemos ainda afirmar sem nenhuma arrogância, fazendo nossas as palavras de LUÍS GONÇALVES DA SILVA, que “*no actual e futuro Direito do Trabalho, a contratação colectiva é um factor essencial para a realização da justiça social, pelo que é facilmente compreensível que o legislador tenha eleito como elemento central da reforma laboral a revitalização da contratação colectiva.*”⁹.

Neste sentido, mostra-se conveniente abordar a contratação colectiva no âmbito dos grupos de empresas em Portugal e procurar responder à seguinte questão: como harmonizar e regulamentar as condições de trabalho dos trabalhadores num contexto de grupo empresarial? A principal dificuldade será definir a fronteira entre a livre iniciativa económica (art. 61.º CRP) e a tutela dos direitos dos trabalhadores no grupo de empresas.

⁵ *Vd. JOÃO CALVÃO DA SILVA, Mercado e Estado, Serviços de Interesse Económico Geral, 1ª ed., Almedina, Coimbra, 2008, p. 282. Cfr. art. 80.º al. b) da CRP. ROUSSEAU “Sobre a origem e fundamentos da desigualdade entre os homens”, Francisco Lyon de Castro, (sem local), 1976, p. 83, quando se refere ao Direito natural, conclui que a “desigualdade (...) reina entre todos os povos civilizados; uma vez que é manifestamente contra a lei da natureza, qualquer que seja a maneira como se define, que uma criança mande num velho, que um imbecil governe um sábio, e que um grupo de pessoas esteja a abarrotar de coisas supérfluas, enquanto a multidão esfomeada se vê privada do necessário”.*

⁶ *Vd. MONTEIRO FERNANDES, Direito..., cit. pp. 662 ss.*

⁷ *Cfr. arts 46.º, 56.º n.ºs 2 e 3 da CRP. No plano internacional, vd. art. 4.º da Conv. n.º 98, de 1949, da OIT, art. 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais da UE que consagra o direito à negociação colectiva. Direito este que só com a assinatura do Tratado de Lisboa assinado em 13 de Dezembro de 2007 pelos Estados-membros e em vigor desde 1 de Dezembro de 2009 ganha força vinculativa; art. 12.º da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores da EU, sem força vinculativa; art. 6.º da Carta Social Europeia (revista) do Conselho da Europa, sem força vinculativa.*

⁸ *Afirma MONTEIRO FERNANDES, Direito..., cit., p. 662, a respeito das normas de Direito Colectivo do Trabalho, que estas “não confrontam directamente as relações individuais de trabalho, não criam direitos nem deveres para o trabalhador subordinado e seu empregador; regulam ou condicionam somente certos modos de produção de normas aplicáveis aos contratos de trabalho – modos esses que envolvem a composição de determinados interesses (colectivos), ou seja, postulam a existência de organizações e de conflitos”.*

⁹ *Vd. GONÇALVES DA SILVA, “Princípios gerais...” cit., pp. 169-170. Como diz JÚLIO GOMES, “Da interpretação e integração das convenções colectivas”, in *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Wolters Kluwer/Coimbra Editora, Coimbra, 2010, p. 127, “Espera-se que as convenções colectivas sejam mais dúcteis e mais capazes do que a lei de reflectir as vicissitudes de cada contingência económica”.*

1.2 Da admissibilidade da contratação colectiva ao nível do grupo

É o grupo de empresas sujeito idóneo a celebrar *per se* convenções colectivas de trabalho?

Sabemos que apenas têm capacidade jurídica para celebrar convenções colectivas de trabalho as associações sindicais (federações, uniões e confederações), as associações patronais e os empregadores individualmente¹⁰.

A doutrina tem-se pronunciado sobre esta questão no sentido de o grupo de empresas não poder protagonizar a contratação colectiva. O argumento apresentado é simples e aceite de forma pacífica (não só entre nós): o grupo de empresas não tem personalidade jurídica¹¹.

Não obstante, é unânime na doutrina a admissibilidade da contratação colectiva ao nível do grupo de empresas¹².

¹⁰ Cfr. arts. 56.º n.º 3 e 4 CRP; 496.º/1 CT; 440 ss. CT; *vd.* ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Negociação...*, *cit.*, pp. 74 ss, notas 120 e 121. A autora aborda o problema da admissibilidade dos acordos colectivos atípicos (celebrados por estruturas de representação que não os sindicatos, *v.g.*, comissões de trabalhadores). Iremos abordar essa questão no ponto 1.6. Para mais desenvolvimentos sobre os sujeitos colectivos *vd.* GONÇALVES DA SILVA, “Sujeitos Colectivos”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. III, Almedina, Coimbra, 2002, pp. 287-312.

¹¹ Os grupos não têm personalidade jurídica, não podendo ser titulares de direitos e obrigações. Neste sentido, DIAS COIMBRA, “Os Grupos Societários no âmbito das relações colectivas de trabalho: a negociação de acordo de empresa”, *RDES*, 1992, 4, 379-415, pp. 405 e ss. Afirma o autor a propósito da inviabilidade do acordo de empresa outorgado pelo grupo de sociedades: “O grupo, como tal, não goza de capacidade negocial colectiva. Torna-se inviável a celebração de um acordo de empresa com os trabalhadores que exercem actividade no âmbito do grupo, através das respectivas associações profissionais, como se se deparasse um único empregador (...) cada uma das sociedades é que ocupa, pois, a posição de entidade patronal.”. Daqui resulta que o grupo de empresas não pode ser tido como empregador, levantando outra questão – a de saber quem é o real empregador. Sobre o tema, veja-se, CATARINA CARVALHO, *Da mobilidade...*, pp. 28 ss.

¹² O nosso ordenamento jurídico não dispõe de uma norma específica relativa à celebração de convenções colectivas de trabalho no seio dos grupos de empresas. Veja-se os arts 334.º; 415.º n.º 4 e 510.º CT, os quais levantam o véu sobre a existência e a importância de facto do grupo de empresas para o Direito do Trabalho. *Nihil obstat*, no entanto, que a celebração de CCT seja entre nós uma realidade, uma vez que também não existe uma norma que a proíba. *V.g.*, o AE da Portugal Telecom BTE n.º 34 de 15/09/96; BTE n.º 14 de 14/04/2007 *v.g.*, a cláusula 39.ª relativa à cedência ocasional dos trabalhadores entre as várias empresas do grupo; BTE n.º 26 de 15/07/2000 relativo aos estatutos da comissão e subcomissão de trabalhadores; BTE n.º 45 de 08/12/2001 relativo à eleição dos corpos gerentes do Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas — STPT, que posteriormente se passou a designar: Sind. dos trabalhadores do Grupo Portugal Telecom – BTE n.º 20 de 29/05/2012. Ou o ACT do Grupo BRISA BTE n.º 20 de 29/05/2011; ACT do Grupo BCP, BTE n.º 29/01/2005. Em França, a Loi n.º 2004/391, du 4 mai 2004, que introduziu o artigo 132-19-1 no *Code du Travail* de 1973, estatuiu legalmente este nível de negociação. Note-se que já antes de 2004 eram celebrados e negociados acordos no âmbito do grupo de sociedades, evidenciando a importância deste nível de negociação e o desejo dos sindicatos e da administração dos grupos em estabelecer uma política social comum para o grupo, assumindo meras declarações de intenções não tanto com o objectivo de criar uma norma uniformizadora mas sim definir linhas orientadoras e permitir que os representantes do grupo e os sindicatos pudessem dialogar quer ao nível do grupo, quer directamente com as empresas que o constituem. De facto, como refere MAGALI GADRAT, “Le contenu des accords de groupe”, *Droit Social*, n.º 6, 2010, p. 652, “...a negociação ao nível do grupo serviria de pretexto para que as partes sociais se reunissem, possibilitando que sindicatos e as várias empresas desenvolvessem uma política social comum (...) colocando e discutindo quais as dificuldades encontradas em cada uma das empresas do grupo, quais os problemas sociais e

ROSÁRIO PALMA RAMALHO vem acrescentar que a negociação colectiva e celebração de convenções colectivas de trabalho no âmbito do grupo de empresas encontra o seu fundamento no princípio constitucional da autonomia colectiva¹³, posição que subscrevemos. Senão, vejamos: o direito fundamental à contratação colectiva sufragado sob reserva de lei nos artigos 56.º n.º 3 e 4 da CRP de 1976 evidencia a importância já há muito reflectida na prática juslaboral – na sua intenção originária, porém hoje discutível – da necessidade de protecção da posição jurídica dos trabalhadores, permitindo que os mesmos possam auto-regular as relações de trabalho com os empregadores através do poder colectivo das suas estruturas representativas, *maxime* os sindicatos¹⁴.

Perfilhamos o pensamento da autora. Ou seja, tendo por assente que a autonomia colectiva se consubstancia na capacidade reconhecida a certos grupos organizados de expressar a sua vontade de forma livre e emitir opiniões sobre os interesses colectivos normalmente em “conflito”, de modo a assegurar aos trabalhadores o direito de intervenção, de auto-regulação e de gestão das condições de trabalho¹⁵ e que, as CCT são, desde da sua génese, instrumentos idóneos à auto-regulação dos interesses e ao

económicos...”. Ainda no plano comparado, veja-se o ordenamento germânico nas disposições referentes aos “Konzernbetriebsrat” (conselhos de empresa) §§ 54 – 59º BetrVg, onde concretamente o § 55 Abs. 4 BetrVg admite a celebração de CCT outorgadas pelos sindicatos e comissões de trabalhadores. Em Espanha e Itália tal como em Portugal não há ainda a previsão deste nível de negociação. Sobre o tema em Espanha *vd.* CRUZ VILLALON, “La negociación colectiva en los grupos de empresas”, in *Grupos de empresas y Derecho del trabajo*, Antonio Baylos y Luis Collado (Editores), AAVV, ed. Trotta, Madrid, 1994, pp. 273-296; NAVARRO NIETO, “Las perspectivas de reforma en matéria de negociación colectiva”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 107, pp. 193-226. TOMÁS SALA FRANCO, “25 años de negociación colectiva” *RL*, año 26, n.º 23-24, 2010, pp. 229-238; Sobre o tema e os vários ordenamentos mencionados *vd.* ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Grupos...*, *cit.* pp. 692-694 notas 1165-1175.

¹³ Sobre o princípio da autonomia colectiva, *vd.* ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2001, pp. 985-991; *Grupos...*, *cit.*, p. 695; GONÇALVES DA SILVA, “Sujeitos Colectivos” *cit.*, p. 299, nota 32; MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, *cit.* pp. 688-696. O Ac. n.º 996/96, do Tribunal Constitucional, reportando-se ao art.º 56º da CRP, refere: “...uma vez que este artigo se encontra inserido no título II da parte I da Constituição, não subsistem hoje dúvidas quanto à qualificação do direito de contratação colectiva como um direito fundamental. Trata-se, na verdade, de um direito dos trabalhadores (Capítulo III) a que é imediatamente aplicável o regime dos direitos, liberdades e garantias, ex vi do art.º 17º da Constituição.” Em Portugal segundo JOSÉ BARRETO, “Sobre a implantação da contratação colectiva na Europa e em Portugal”, *Análise Social*, Vol. XVI (64), 1980-4º, p. 699, o primeiro contrato colectivo digno desse nome teve lugar no ano 1904 e foi outorgado entre patrões e trabalhadores da indústria tipográfica de Lisboa. Para mais desenvolvimentos *cfr.* *Vd.* BERNARDO LOBO XAVIER, “Collective Bargaining in Portugal” *Collective Bargaining in Europe*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Informes y Estudios Relaciones Laborales (ed Ministerio de Trabajo y Assuntos Sociales, pp. 193-210, pp. 208 ss. MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, *cit.* pp. 869-873.

¹⁴ *Cfr.* art. 57.º n.º 2 CRP que consagra o direito de os trabalhadores se manifestarem colectivamente através da greve. Esta norma é de facto reveladora da aceitação por parte do Estado da autonomia colectiva. *Cfr.* arts. 55.º; 46.º; 52.º n.º 2 al. a) b) c) CRP e 440.º e 444.º CT. A UE reflectiu nos arts. 154.º e 155.º do TFUE a elevada importância das CCT no equilíbrio das relações laborais, prevendo a contratação colectiva quer entre as associações sindicais e empregadores de âmbito comunitário. Neste sentido, EDOARDO ALES, “La negociación colectiva transnacional y la necesidad de una norma de la Unión Europea”, *Revista internacional del trabajo*, Vol. 128, n.º 1-2, 2009, pp. 163-178.

¹⁵ *Vd.* MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, *cit.*, p. 688 *in fine*.

equilíbrio das tensões existentes entre trabalhadores e empregadores, nada obsta a que a contratação colectiva de trabalho seja admitida como ferramenta fundamental para viabilizar a regulamentação das condições de trabalho e a gestão de pessoal nas várias empresas do grupo¹⁶. Contribui também através do modo como as suas normas são produzidas para a melhor adequação dos fenómenos laborais a uma nova realidade empresarial em tudo diferente e cujo impacto nas relações de trabalho se traduz principalmente em palavras como globalização, flexibilização, desregulamentação e procedimentação. Tanto mais quando as decisões da administração da empresa-mãe¹⁷ possam pôr em causa alguns dos direitos mais essenciais dos trabalhadores¹⁸.

¹⁶ Os conceitos “flexibilização” e “desregulamentação” aparecem normalmente juntos. Se sobre a flexibilização já todos ouvimos falar e no essencial resulta na maior facilidade de o empregador impor a sua vontade ao trabalhador tanto em casos de mobilidade geográfica, de cessação dos contratos de trabalho ou porventura na estipulação dos horários de trabalho, a desregulamentação aparece como uma “supressão das regras imperativas, com o correspondente alargamento da liberdade de estipulação.” Expressão utilizada por BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual...*, p. 65. Neste contexto afirma JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...*, cit. p. 47, “...a maior flexibilidade para uns é conseguida à custa de maiores encargos para e inflexibilidades para outros (a maior flexibilidade de horários de trabalho repercute-se numa menor flexibilidade para o trabalhador gerir a sua vida familiar e pessoal...”. De facto, há muito que se fala em “rigidez” do mercado de trabalho e se afirma que o caminho para o crescimento económico passa por uma maior flexibilização e desregulamentação das relações laborais através de uma reforma da lei laboral. Talvez possa ser um factor sim, mas não é de todo o factor preponderante, já que o grande problema do mercado de trabalho nacional é a falta de produtividade da economia. Concordamos com LUCIANO AMARAL, *Economia portuguesa nas últimas décadas*, Fund. Francisco Manuel dos Santos, Junho, 2010, pp. 66 ss, quando apresenta alguns pontos críticos contra o argumento de rigidez do mercado. Segundo o autor pede-se a Portugal que “realize o melhor de todos os mundos: como se o País devesse possuir a administração pública escandinávia, a indústria automóvel alemã, a indústria têxtil italiana, o mercado de trabalho holandês ou a I&D (investigação e desenvolvimento) americana. A verdade é que a Itália não possui a administração pública escandinávia, a Alemanha não possui o mercado de trabalho holandês e a Holanda não possui a I&D americana. É também verdade que a administração pública é mais eficaz do que a Italiana, que o mercado de trabalho português é menos rígido do que o Alemão e que a conflitualidade judicial é menor do que nos Estados Unidos. Assim, (...) onde a rigidez se faz sentir não é tanto na capacidade de despedir por motivos económicos e tecnológicos (até bastante facilitados em face de uma procedimentalização permeável e eficiente às decisões patronais) mas antes na dificuldade de circulação entre empregos diferentes.” O autor ainda refere a propósito da taxa de desemprego “... é idêntica em Portugal e nos Estados Unidos (...) e já o desemprego de longa duração é muito maior em Portugal. Concluindo que o principal problema do mercado de trabalho português não é tanto a rigidez mas sim a segmentação: “a hiperprotecção em certos sectores, grupos etários e de qualificação condena esses sectores a utilizarem uma mão-de-obra idosa e menos qualificada, o que dificulta as reestruturações”. Neste sentido, ALFREDO BRUNO DA COSTA, “Debate sobre a Flexisegurança” *Questões Laborais*, Ano XIV, n.º 30, 2007, pp. 125-137. O autor aponta dados sobre a qualidade de gestão das nossas empresas, a produtividade e a competitividade da economia portuguesa.

¹⁷ Normalmente exercidas por sociedades gestoras de participações sociais, comumente designadas de *Holdings*, foram aprovadas pelo DL n.º 495/88, de 30-12, com as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas: Declaração DR n.º 49/89, I-A, 1.º Sup., de 28-02; DL n.º 318/94, de 24-12; DL n.º 378/98, de 27-11; Lei n.º 109-B/2001, de 27-12.

¹⁸ Por força da dispersão dos mesmos nas várias empresas do grupo poder-se-á colocar a questão de saber quem é o real empregador. Imagine-se que o trabalhador A desempenha a sua actividade em várias empresas (B C D) do grupo, poderá valer-se do princípio da igualdade de tratamento «trabalho igual, salário igual»? Ou terá porventura diferentes remunerações? Imagine-se também a situação em que a empresa B deixa de lhe pagar salários e declara-se insolvente. Poderá exigir o pagamento dos salários às demais empresas? É suficiente o regime de co-responsabilidade previsto no Código do Trabalho? Imagine-se também que B até extingue a sua actividade por instruções da empresa-mãe, determinando a caducidade de todos os trabalhadores, celebrando imediatamente novos contratos. Ou por razões económicas e/ou estruturais possa proceder ao despedimento colectivo dos mesmos. Quem pagará as devidas compensações? Neste sentido *vd.* COUTINHO ABREU, “A empresa e o empregador no direito do trabalho” *Estudos em homenagem ao prof. Doutor J.J. Teixeira Ribeiro*, BFD (Coimbra), III, Iuridica, Coimbra, 1983, pp. 257-314. A questão da identificação do empregador é determinante até para efeitos de contagem da antiguidade do trabalhador – ela começa a contar no momento em que é admitido em que empresa do grupo? E os deveres de confidencialidade e

Aliás, podemos afirmar, como fazem outros autores, que a convenção colectiva de trabalho é a expressão paradigmática da autonomia colectiva¹⁹, uma vez que o poder do colectivo, em que esta se baseia, é exercido através da negociação e celebração de convenções colectivas de trabalho. Neste sentido, MONTEIRO FERNANDES²⁰ diz que «o “direito de contratação colectiva” – inscrito, por assim dizer, no DNA das organizações laborais – é garantido nos termos da lei, não é «criado» nem “outorgado” pelo legislador constitucional. Este não o gera, diz apenas quem o exerce e autoriza o legislador ordinário a regular em certos termos esse exercício».

Cumprirá por fim indagar, como faz ROSÁRIO PALMA RAMALHO²¹, “até que ponto se justifica iniciar a negociação colectiva ao nível de grupo, tanto mais que tal negociação pode continuar a fazer-se ao nível das empresas que integram o grupo, ou dos sectores profissionais em que se desenvolve a respectiva actividade, pelas associações sindicais e pelos empregadores ou associações patronais comuns?” E porventura perguntar qual o real interesse das partes negociadoras em optar por este nível de negociação, se tudo o que uniu estas empresas na sua concepção como grupo foi simplesmente o interesse capitalista? Será possível “uniformizar” as relações de trabalho? Será possível criar-se uma norma convencional padrão para todas as empresas do grupo?

A resposta a esta questão e a outras que porventura surgirão serão dadas nos pontos seguintes. Por agora iremos enunciar e reflectir sobre as vantagens e alguns problemas apontados à contratação colectiva no âmbito do grupo, para ulteriormente, analisarmos as opções tomadas pelos grupos nacionais em face das disposições previstas no CT e em razão das suas escolhas perspectivar possíveis soluções para os problemas encontrados.

de não concorrência entre empresas do mesmo grupo? Será impeditivo ao trabalhador desempenhar funções noutra empresa do grupo? - Sabendo nós que o grupo de empresas deixa intacta a personalidade jurídica de cada uma das empresas que o constituem tornar-se-á extremamente difícil identificar e demonstrar que houve um uso abusivo da estrutura organizacional do grupo para os fins evidentes. Cfr. Ac. do STJ de 2 de Dezembro de 1992, *in* BMJ, 422, pp. 203 ss, que veio a admitir a existência de três empregadores reais, que considerou co-titulares dos poderes e deveres patronais com o trabalhador. Sobre alguns do problemas enunciados *vd.* ABEL FERREIRA, *Grupos de empresas e Direito do Trabalho*, Dissertação de mestrado em Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito Universidade de Lisboa, 1994, pp. 142 ss; MARIA IRENE GOMES, “Grupos de sociedades e algumas questões laborais”, *QL* Ano V, n.º 12, 1998, pp. 162-204; CATARINA CARVALHO, *Da mobilidade...*, pp. 28 ss; ENGRÁCIA ANTUNES, *Os Grupos...*, *cit.* pp. 77 ss; ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Grupos...*, *cit.* pp. 359 e ss.

¹⁹ Neste sentido, entre outros, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho Parte I...*, *cit.* pp. 242; BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual...*, *cit.* pp. 249. MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, *cit.* pp. 690, nota 1.

²⁰ *Op. cit.* pp. 688-690. No mesmo sentido, JORGE LEITE, “O sistema português de negociação colectiva”, *in* *Temas Laborais Luso-Brasileiros*, Jutra, Coimbra Editora, Coimbra 2007, pp. 129-137.

²¹ *Vd. Grupos...*, *cit.* p. 695.

1.3 Vantagens e alguns problemas apontados à contratação colectiva no âmbito do grupo de empresas

Como sabemos, o grupo de empresas surge em resultado da intensificação da internacionalização e da globalização económica. Fenómenos que levaram a uma “transfiguração” profunda na configuração das empresas. Esta tendência assume relevância a partir dos anos 90 com a proliferação dos grupos empresariais (em particular os multinacionais) em todo o mundo, nos vários sectores de actividade²².

Resulta que a fragmentação da cadeia produtiva, por força da concentração empresarial dos grupos de empresas, tem distorcido os instrumentos legais tradicionais criados sob o paradigma da empresa “individual”, com consequências nas relações de trabalho, em particular nas relações colectivas: contratação colectiva, representação sindical, liberdade de associação, participação dos trabalhadores na empresa, e até no direito à greve.

A legislação laboral mais recente não tem sido alheia a estas mudanças – v.g., art.º 334.º CT relativo à responsabilidade solidária que se instituiu nas empresas em grupo, domínio e participações recíprocas, num inequívoco reconhecimento da importância juslaboral do grupo de empresas.

²² O capitalismo adaptado a uma nova ordem neoliberal trouxe consigo uma desenfreada concorrência entre as empresas. Estas, na tentativa de assumir posições de relevo no mercado, ou até por razões de sobrevivência, optaram por se concentrarem em grupos empresariais racionalizando os seus mecanismos de produção, de gestão, descentralizando-os em múltiplas unidades empresariais organizadas sob a direcção da empresa-mãe. Longe estamos do modelo tradicional da empresa de modelo “fordista” caracterizada por ser uma grande unidade industrial de organização piramidal, estratificada, onde a repartição das tarefas era relativamente rígida. Hoje temos empresas multinacionais, “holdings”, “joint ventures”, consórcios e outras formas de cooperação empresarial. Para um enquadramento histórico, CATARINA CARVALHO, *Da mobilidade... cit.* pp. 17 ss; ENGRÁCIA ANTUNES, *Os Grupos..., cit.* pp. 31 ss; ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Grupos..., cit.* pp. 33 ss. O grupo de empresas, na ausência de uma definição legal, pode ser entendido *stricto sensu* como um conjunto mais ou menos vasto de sociedades comerciais que, apesar de conservarem a sua independência jurídica, formam uma unidade económica subordinada a uma direcção unitária e comum. Na acepção ampla, o grupo de sociedades é entendido pela maioria da doutrina como o fenómeno geral de coligação e controlo entre sociedades, assumindo-se assim como uma entidade dinâmica, por oposição à visão tradicional do direito societário, que se debruçava sobre a constituição, a vida e organização da sociedade comercial sob o paradigma da empresa individual, como um ente estático e isolado. Do ponto de vista económico, o grupo é tido como uma nova forma de organização económica da empresa moderna, a empresa colectiva ou societária. A principal vantagem deste fenómeno de concentração empresarial é a flexibilidade que a sua estrutura apresenta: a possibilidade de movimentar capital entre as várias empresas do grupo e de transferir os recursos disponíveis concentrando-os naquela(s) em que for mais benéfico. Consubstancia-se portanto na divisão do risco de exploração empresarial. O grupo de empresas foi acolhido entre nós com a introdução do diploma que aprovou o CSC (DL 262/86 de 2 de Setembro). Cfr. arts 488.º a 508-E do CSC, em especial o 481.º sobre a constituição e o âmbito de aplicação dos grupos de sociedades. *Vd.* ENGRÁCIA ANTUNES, *Os Grupos..., cit.* pp. 607, 52 e 53 e nota 578. Afirma o autor que a figura das sociedades em relação de grupo “constitui o cerne fundamental da nova regulamentação sobre as sociedades coligadas”. Sobre as formas de concentração cfr. *idem ibidem* pp. 48 ss.

A respeito da contratação colectiva, DIAS COIMBRA²³, em 1992, em face do princípio constitucional da iniciativa económica (art. 61.º CRP) salientava ser “...impensável, face à fragmentação do risco que a lógica dos grupos comporta, pretender impor a uniformização das condições de trabalho no quadro da influência dominante ou da direcção unitária, através da negociação colectiva”.

Entendemos porém não se tratar aqui de impor a uniformização das condições dos trabalhadores mas de salvaguardar e proteger a posição jurídica dos mesmos de acordo com o princípio da igualdade. Somos da opinião que a contratação colectiva pode efectivamente cumprir com o seu desígnio. Isto é, ser o instrumento de equilíbrio do espectro laboral, de trégua social entre os interesses colectivos naturalmente contrapostos de trabalhadores e empregadores.

Numa tentativa de melhor elucidarmos o que está em questão, há que identificar as vantagens e dificuldades práticas da negociação colectiva no âmbito do grupo de empresas.

Podemos afirmar que a “fragmentação que a lógica dos grupos comporta” cria dificuldades tanto na formação como na actuação das estruturas representativas de trabalhadores.²⁴ Concretamente procura-se resolver o problema da escolha dos parceiros negociais, da sua legitimidade negocial e de responder à questão se, no nosso ordenamento jurídico, em que a representação colectiva dos trabalhadores é essencialmente sindical, devem outras estruturas de representação assumir-se como partes legítimas a protagonizar a negociação colectiva²⁵?

²³ *Op. cit.* p. 409. Neste sentido, cfr. *infra* nota 65.

Veja-se o regulamento interno de empresa. Este é tido como um código de conduta onde estão estabelecidas princípios éticos e regras comuns a todos, (trabalhadores e empregadores) sendo vinculativo apenas dentro da empresa. Sobre os poderes do empregador cfr. MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, *cit.* pp. 272. V.g., o regulamento interno do grupo Sonae indústria, SGPS, S.A. http://www.sonae-industria-tafisa.com/file_bank/investor/Reg%20CA%2013052010.pdf Sobre a liberdade de empresa, entre outros BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual...*, *cit.* pp. 90 ss.

²⁴ Cfr. art. 404.º e ss. CT

²⁵ BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual...*, *cit.*, pp. 96, refere que a institucionalização de estruturas de representação dos trabalhadores junto da empresa “significa um choque com a própria liberdade de iniciativa privada emergente do mesmo conceito de empresa.” Sobre os efeitos da realidade do grupo face à composição de interesses colectivos pelas estruturas representativas (art. 404.º e ss. CT) *vd.* ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Grupos...*, *cit.* pp. 56-57; CATARINA CARVALHO, *Da dimensão...*, *cit.* pp. 437-578 No mesmo sentido, ENGRÁCIA ANTUNES, *Os Grupos...*, *cit.* pp. 225, nota 49. “Pense-se, por exemplo, nos casos em que uma sociedade comercial unitária procede a uma repartição artificial da respectiva actividade económica por duas ou mais empresas filiais, de modo a assegurar que nenhuma delas empregue mais do que o número mínimo de trabalhadores legalmente fixado por certas normas que atribuem determinados direitos especiais às instituições representativas dos trabalhadores” (ex: art. 360.º n.º 1; 361.º n.º 1 CT) quanto às comissões de trabalhadores (art. 417.º e ss. CT); (ex: art. 468.º CT) quanto aos delegados sindicais (art. 460.º e ss. CT). Veja-se o exemplo Alemão: as comissões de trabalhadores (*betriebsräte*) vêm previstos nos §§ 26 a 41 da BetrVG, podendo ser constituídos com em empresas com o mínimo de 5 trabalhadores. Os *Kozerbetriebsräte* (conselhos de grupo) previstos nos §§ 54 a 59

O Direito Comunitário, desde cedo, tentou acautelar esta situação com a instituição de estruturas representativas de trabalhadores ao nível de grupo de empresas nomeadamente com a criação dos conselhos de empresa europeus (CEE) nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, com o objectivo de proporcionar a intervenção dos trabalhadores junto das decisões do empregador²⁶.

A mesma questão pode ainda colocar-se do lado dos empregadores, em saber ou determinar quem é que estará sentado na mesa das negociações a representar todas as empresas do grupo? Será a administração da empresa-mãe, uma associação de empregadores especificamente mandatada para o efeito²⁷?

Por outro lado, sabendo nós que o grupo de empresas tem no seu conjunto empresas com condições económicas diversas e que as mesmas actuam nos vários sectores de actividade, indaga-se de que forma se fará a coordenação de todas essas especificidades em uma só convenção colectiva e, qual seria a modalidade de contratação colectiva adequada para esse efeito. Ou como se articularão vários instrumentos de regulamentação colectiva com condições diversas num só, aplicável a todos os trabalhadores das empresas do grupo?

Questão não menos importante é saber se os mesmos podem invocar a aplicação de condições de trabalho mais favoráveis previstas em CCT de uma outra empresa do

BetrVG. Trata-se de um conselho de empresa comum às várias empresas do grupo. Lembramos que o sistema de co-gestão alemão (*Mitbestimmungsrecht*) tem forte tradição no ordenamento Juslaboral. A existência de órgãos de co-gestão permitiu o maior envolvimento dos trabalhadores nas decisões tomadas ao mais alto nível dentro do grupo de empresas, regulando o direito de co-participação e co-gestão dos trabalhadores através dos seus representantes, assim como o direito de informação e consulta. Procurou-se fundamentalmente equilibrar as relações entre os trabalhadores e a administração assegurando que tais comissões pudessem negociar directamente com esta, já que a fragmentação e diversificação das empresas que o constituem dificultam a organização sindical e a sua actividade ao nível do grupo, facto que retirou aos sindicatos o “monopólio” da defesa dos interesses e dos direitos dos trabalhadores. Também zelar pelo cumprimento das leis dos contratos colectivos e dos acordos outorgados com a empresa. Em França, o *comité d’entreprise* é constituído quando a empresa ou estabelecimento tenha mais de 50 trabalhadores (art. L 2322-1 do *Code du Travail*). O art. L. 2331-1 do *Code du Travail* instituiu a figura *comité de groupe*, devendo este ser constituído sempre que estejamos perante uma unidade económica até para evitar que a fragmentação deliberada de uma empresa mine o direito dos trabalhadores de elegerem os seus delegados sindicais. Para um melhor aprofundamento sobre esta matéria *vd.* CATARINA CARVALHO, *Da mobilidade...*, *cit.* pp. 45 ss; *Da dimensão...*, *cit.* pp. 465-472 e pp. 648-663.

²⁶ Directiva n.º 94/45/CE, de 22 de Setembro, transposta para o nosso ordenamento pela Lei n.º 40/99, de 9 de Junho, passando tal disposições a estar previstas nos arts. 471.º a 473.º do CT de 2003 e arts. 365.º ss da RCT, as quais foram posteriormente revogadas pela Lei n.º 96/2009 de 3 de Setembro, que transpõe a Directiva n.º 2009/38/CE, do PE e do CE, de 6 de Maio. Esta alteração surge na sequência da necessidade de proceder à modernização da legislação comunitária em matéria de informação e consulta transnacional dos trabalhadores, já que o modelo introduzido pela anterior directiva mostrou-se pouco eficiente. *Cfr.* ponto 7.º da Directiva n.º 2009/38/CE. *Vd.* ABEL FERREIRA, *Grupos de empresas...*, *cit.*, pp. 142 ss; CATARINA CARVALHO, *Da mobilidade...*, *cit.* pp. 235 ss. ABEL FERREIRA atenta, ainda, para a insuficiência dos CEE em darem resposta eficaz à questão da ruptura de diálogo entre trabalhadores e o centro decisório, *maxime*, a empresa-mãe.

²⁷ Nada obsta a que sejam criadas associações sindicais e associações de empregadores no âmbito de grupo. *Cfr. infra* nota 58. Sobre o regime jurídico das associações sindicais e patronais, *vd.* MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, *cit.* pp. 707-750.

mesmo grupo por aplicação do princípio da igualdade de tratamento, principalmente em matéria retributiva²⁸.

Apesar dos problemas enunciados, para a resolução dos quais tentaremos apontar soluções nos pontos seguintes, a celebração e negociação de CCT ao nível de grupo tem como principal objectivo a melhoria das relações de trabalho, consolidando uma cultura de grupo, promovendo também uma melhor relação humana, a competitividade e a produtividade²⁹. Entendemos, de facto, que a principal vantagem na celebração de CCT ao nível de grupo passa por esta estabelecer uma política de diálogo entre as partes negociadoras, para que juntas consigam salvaguardar os direitos dos trabalhadores e, em certa medida, promover um maior equilíbrio nas relações entre os vários empregadores e os diversos trabalhadores.

Cumpre-nos dizer ainda que, não obstante o potencial da contratação colectiva, esta tem sido descredibilizada muito em razão da utilidade prática que em geral os actores negociais lhe dão – a negociação de salários³⁰ – o que se reflecte também na descrença nos sindicatos em conseguirem ser o “porta-voz” dos problemas dos trabalhadores³¹ ou até por esta ser vista como ferramenta ideal à introdução de alterações do regime legal previsto no CT. JÚLIO GOMES³² salienta nesta sede que

²⁸ Neste sentido, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, “Princípios gerais...” *cit.*, p. 190, nota 46; MARIA ROSÁRIO RAMALHO, *Grupos...*, *cit.* pp. 708-709; e *Negociação...*, *cit.* pp. 47 ss. *Vd.* Ac. STJ de 25/09/2002.

²⁹ EDURNE ORMAETXEA TERRADILLOS, *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas: modernas fórmulas de regulación*, CES, Colécción Estudios, Madrid, 2000, pp. 168 ss.

³⁰ *Vd.* ABEL FERREIRA, *Grupos de empresas...*, *cit.*, p. 245; CATARINA CARVALHO, *Da mobilidade...*, *cit.* pp. 235 ss; JOSEFINA MENEZES LEITÃO, “General Features of Collective Bargaining in Portugal”, *The International Journal of Comparative Law and Industrial Relations*, vol. 17, 2001, pp. 445. Note-se que os conteúdos não salariais são na generalidade extensos e uma réplica das disposições do CT.

³¹ Muito pelas baixas taxas de sindicalização situadas entre os 20 e 30%. Sobre outras razões *vd.* AAVV, *Visões do sindicalismo, trabalhadores e dirigentes*, Edições Cosmos e Autores, 1994, pp. 160 ss. Na Suécia verifica-se uma articulação entre os serviços de emprego e os sindicatos na gestão de matérias como o desemprego e subsídios. Se um trabalhador fica desempregado e o comunica aos serviços de emprego, há uma interacção directa com o sindicato respectivo. É o sindicato que lhe paga o subsídio de desemprego. É também o sindicato que aprova as ofertas de emprego ou estágios subsidiados. Estes estão activos não só na resolução directa dos conflitos laborais (de forma reactiva) mas também preventivamente: estão a dirigir-se às grandes empresas para as convencerem a assumir a sua responsabilidade social no combate ao desemprego. Note-se que a Suécia apresenta taxas de sindicalização elevadas (acima dos 75% tal como nos restantes países nórdicos) o que na opinião Sven Otto Littorin (ex-ministro sueco do emprego), os torna menos militantes e mais envolvidos na procura de soluções. Sentam-se, negociam e chegam a um acordo que trabalham para que seja cumprido. *Vd.* “Os serviços públicos de emprego na Suécia preenchem 40 por cento dos postos criados”, in *Jornal O Público*, 11 de Dezembro, 2011, pp. 9 ss.

³² *Vd.* JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...cit.* pp. 48-50; CATARINA CARVALHO, *Da dimensão...*, *cit.* pp. 695. Neste sentido *vd.* JOÃO LEAL AMADO, “Tratamento mais favorável e art. 4.º/1, do Código do Trabalho: o fim de um princípio?” in *Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra 2004, pp. 111-121. Diz o autor: «A contratação colectiva já não é concebida como um instrumento vocacionado para melhorar as condições de trabalho relativamente à lei, mas antes como um puro mecanismo de adequação da lei às circunstâncias e às conveniências da organização produtiva» O autor afirma ainda que em resultado do que vem previsto no art. 4.º n.º1 (actual 3.º n.º 1) se assistiu a um «verdadeiro atestado de óbito do *favor laboratoris* relativamente à contratação colectiva», possibilitando que normas imperativas previstas no CT sejam afastadas *in pejus* por Instrumentos de regulamentação

as CCT servem hoje mais o interesse dos empregadores do que o interesse dos trabalhadores, numa clara “inversão de papéis”, considerando que estes vêm na contratação colectiva o *“instrumento de gestão, mais cómodo e mais económico que a negociação de múltiplos contratos individuais, para, se necessário introduzir derrogações desfavoráveis ao regime legal e que terão a aparência de uma legitimação negocial”*. Partilhamos o entendimento do autor. A grande empresa, os grandes grupos nacionais e transnacionais, pelo seu poder, encontram na convenção colectiva, também em resultado da abolição do *favor laboratoris* pelo CT de 2003³³, terreno permeável para fragilizar a posição do trabalhador (sindicalizado e não sindicalizado) e daqueles que o representam. Estes são actualmente os “verdadeiros” beneficiários da autonomia colectiva. Neste sentido GÉRARD LYON-CAEN³⁴ atenta para o risco da predominância da contratação colectiva em relação à lei e em consequência a *“autonomia colectiva passar a significar, de facto, «a autonomia das empresas»: as normas convencionadas são criadas unilateralmente, sendo depois «ratificadas» por um interlocutor «inventado» para o efeito. (...) O papel clássico da contratação colectiva, como contrapoder dos trabalhadores em relação aos poderes patronais é transfigurado, sendo agora uma «reivindicação dos empregadores para poderem afrontar, sustentados no movimento sindical, um Estado que é o único a recear por assumir a defesa putativa dos fracos»”*.

Veja-se que o actual CT, numa tentativa de promover a contratação colectiva (art. 485.º CT), parece ter deixado de salvaguardar o interesse público inerente à mesma. De facto, já desde o CT de 2003 que somos levados a crer que as grandes finalidades ou objectivos a alcançar não se consubstanciam na procura de novas soluções para os fenómenos laborais emergentes e problemas associados; preocupam-se sobretudo com números e taxas de cobertura das convenções colectivas, fazendo com que estas se apliquem ao maior número de trabalhadores e empregadores, como se por

colectiva convenção colectiva de trabalho, concluindo-se na prática que o «Direito do Trabalho legislado possui um carácter facultativo ou supletivo face à contratação colectiva».

³³ Cfr. nota anterior. Neste sentido vd. CATARINA CARVALHO, *Da dimensão...*, cit. pp. 688-695. Vd. JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...*, cit. pp. 46 ss, o último autor, a propósito de fenómenos de concentração das empresas em grupos nacionais ou internacionais, afirma que em face da sua estrutura organizacional é possível que a ideia de igualdade material entre os actores sociais, transparecida na mesa das negociações, seja diminuída drasticamente, dando o exemplo da empresa multinacional, a qual *“pode «votar com os pés» e deslocalizar-se facilmente e o sindicato cuja arma principal, a greve (mesmo reconhecendo que a greve é um direito de que o sindicato não é titular), é absolutamente inoperante perante uma empresa a quem é quase indiferente a localização e que tem toda a facilidade de fugir...”*.

³⁴ *Apud.* CATARINA CARVALHO, *Da dimensão...*, cit. pp.690-694. Vd. JÚLIO GOMES, «Da interpretação e integração...» cit., pp. 133 nota 25.

si só tal nos trouxesse maior equilíbrio material, maior justiça e equidade entre as relações dos actores laborais.

É inegável, pois, que nos encontramos perante um “colete-de-forças”. Se por um lado a concentração empresarial fruto da intensificação da globalização económica reflecte hoje, como já anteriormente, a necessidade de as empresas se adaptarem a um mercado cada vez mais agressivo e competitivo, apresenta, por outro, efeitos perversos, nomeadamente no quadro da contratação colectiva, os quais merecem ser equacionados e resolvidos. Ou seja, reconhecendo nós a crescente necessidade de protecção jurídica dos interesses laborais e a tutela dos direitos dos trabalhadores em face da proliferação dos grupos de empresas, onde a efectividade daqueles é constantemente afectada pela dispersão dos trabalhadores nas várias empresas em rede, ou do grupo, cumpre-nos tentar apontar possíveis soluções aos problemas supramencionados.

1.4 Modalidade de contratação colectiva mais adequada ao universo do grupo

As CCT distinguem-se consoante a identidade do outorgante do lado patronal (art. 2.º n.º 3 CT) e de acordo com a área de aplicação da própria convenção.

Importa referir que a negociação ao nível de empresa (AE), modalidade introduzida pela LRCT de 1979, associada desde então a empresas de maiores dimensões, tem crescido nas últimas décadas, contabilizando, em 2008, cerca de 30,5% dos IRCT em vigor³⁵.

O acordo colectivo de trabalho (ACT), cuja expressão é de apenas 12% segundo o mesmo estudo de 2008 elaborado pelo MTSS, apresenta-se como uma modalidade semelhante ao CCT, distinguindo-se destes pelo facto de os empregadores não estarem representados em associações patronais e serem estes próprios os outorgantes (individualmente)³⁶.

O contrato colectivo de trabalho é a modalidade mais frequente na prática negocial portuguesa (cerca de 56,9% dos IRCT negociais), valores justificados não só mas também pela predominância da pequena e média empresa no tecido empresarial (99%)³⁷. CATARINA CARVALHO³⁸ afirma que “*a cobertura contratual colectiva das empresas de menor dimensão varia consoante o carácter centralizado ou descentralizado do sistema de negociação colectiva.*” De modo que a opção frequente é (como foi dito) a celebração de convenções colectivas sectoriais, por estas regularem de

³⁵ Dados de 2008 do Livro branco para as relações laborais, *Emprego, contratação colectiva de trabalho e protecção da mobilidade profissional em Portugal*, 2010 pp. 50 ss. NAVARRO NIETO, “Las Perspectivas de Reforma en Matéria de Negociación Colectiva”, *cit.*, pp. 197 ss, refere-se ao AE como sendo o novo paradigma legal na negociação colectiva. O autor diz que “*Esta solución normativa facilita la inmediatez de las respuestas a las contingencias empresariales y la flexibilidad de las soluciones (en las condiciones, en su seguimiento y en su duración).*”. CATARINA CARVALHO, *Da dimensão...*, *cit.*, pp. 647 ss, afirma que “*Os acordos de empresa têm o mérito de corresponderem melhor às necessidades de cada estrutura produtiva, ainda que esta não seja a única razão justificativa do crescente interesse pela negociação ao nível da empresa ou do estabelecimento; tal interesse também se fundamenta no aumento da força negocial dos empregadores...*”.

³⁶ *Vd.* JOSEFINA MENEZES LEITÃO, “General Features...” *cit.*, p. 454. Afirma a autora que as empresas de maiores dimensões cobertas por ACT são normalmente empresas do sector bancário. Segundo dados emitidos pelo gabinete de estratégia e planeamento do MTSS, referentes aos quadros de pessoal 2009, p. 36, por CCT, apenas os ACT com 91.300 trabalhadores abrangidos em 2009 registaram um acréscimo 2,3 %, apresentando as restantes convenções decréscimos, sendo o mais significativo nos contratos colectivos (-5,4 %). Cfr. Quadro 145 em anexo pp. 179 ss.

³⁷ Dados do livro branco..., *cit.*, p. 29, a estrutura empresarial portuguesa é dominada por empresas com menos de 50 pessoas ao serviço, (cerca de 97%), sendo que apenas 0,1 das empresas têm mais de 500 pessoas ao serviço.

³⁸ *Da dimensão...*, *cit.*, pp. 580 ss.

forma mais ampla um determinado sector ou ramo de actividade. Situação também favorável à uniformização das condições de trabalho, em particular dos salários³⁹.

Por fim, referimo-nos à possibilidade de alargar o âmbito subjectivo das convenções colectivas de trabalho a empregadores e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes, através de IRCT negociais e não negociais, sendo os mais comuns, (respectivamente): o acordo de adesão (art. 504.º CT) e a portaria de extensão (arts. 514.º a 516.º CT)⁴⁰.

Feita uma breve exposição sobre quais as modalidades tipificadas no CT cabe-nos agora pronunciar sobre aquela que melhor se adaptaria ao universo de grupo de empresas.

ROSÁRIO PALMA RAMALHO⁴¹ afirma ser frequente ao nível do grupo a vigência simultânea de vários IRCT nas diferentes empresas que o constituem⁴². Facto que, muito por dificuldades de articulação e coordenação entre os vários níveis de negociação⁴³, dificulta a regulamentação equitativa das condições de trabalho e a gestão dos recursos humanos nas várias empresas do grupo.

³⁹ Cfr. nota 33.

⁴⁰ Cumpre mencionar que, o CT de 2009 permite que trabalhadores não filiados possam escolher a CCT que mais defenda os seus interesses mediante o pagamento de um montante “a título de participação nos encargos da negociação.” (arts. 492.º n.º 4 e 497.º). Entre nós vigora o princípio da filiação (art. 496.º CT), do qual resulta, que a eficácia das normas constantes numa CCT na esfera jurídica do trabalhador e do empregador (quando este não celebre a convenção directamente) só se verificará naqueles que sejam membros das associações subscritoras. Para desenvolvimentos sobre o princípio da filiação e os níveis de negociação *vd.* GONÇALVES DA SILVA, “Princípios gerais...”, *cit.*, pp. 186-191; AAVV, Código do Trabalho (Anotado), 8ª ed., Almedina, Coimbra, 2009, Anot. ao art. 496.º CT.; MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, *cit.*, pp. 778-784 e 833-847; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito...*, *cit.* pp. 1226-1228 e 207-209; BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual...*, *cit.* pp. 249-273; ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte I...*, pp. 248-264. Sobre os procedimentos de extensão e as várias posições enunciadas, *vd.* CATARINA CARVALHO, *Da dimensão... cit.*, pp. 638-645. Acresce mencionar que o uso “em massa” de IRCT não negociais, *maxime*, as portarias de extensão, para “abarcas” trabalhadores e empregadores não filiados, fundamentam por um lado os 91% de cobertura da contratação colectiva em Portugal (em oposição com as baixas taxas de filiação sindical que de acordo com o Livro Verde das Relações Laborais (ed. do MTSS), Lisboa, 2006, p. 86, situam-se entre os 21% e os 30%, por outro, promovem a desfiliação sindical, o desinteresse e oportunidade de participar nas negociações por parte de trabalhadores e empregadores. Neste sentido *vd.* JÚLIO GOMES, “O Código do Trabalho de 2009 e a promoção da desfiliação sindical”, *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Wolters Kluwer/Coimbra Editora, Coimbra, 2010, pp. 162 ss, nota 4; ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Negociação...*, *cit.*, p. 52. CATARINA CARVALHO, *Da dimensão...*, *cit.* pp. 642 ss. Indaga-se na nossa doutrina se as CCT devem ou não ter aplicabilidade *erga omnes*, regra que vigora em países como a Espanha, França e Brasil, admitindo no nosso ordenamento, porém (e apesar das criticas) em face do que a lei dispõe (arts. 514 e 516.º CT), a eficácia limitada das CCT. *Vd.* ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Negociação...*, *cit.*, pp. 46 ss, em especial nota 41 e 44.

⁴¹ *Grupos...*, *cit.*, pp. 695.

⁴² Relativamente ao concurso entre diferentes IRCT negociais e negociais, o art. 3.º CT dispõe que os IRCT negociais preferem aos não negociais. *Vd.* PAULA CAMACHO, “Convenções colectivas. Acordo de empresa. Conflito de convenções”, *RDES*, 1999, pp. 187-199; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito...*, *cit.* pp. 208-209. MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, *cit.* pp. 843-847; CATARINA CARVALHO, *Da dimensão...*, *cit.* pp. 681-684.

⁴³ Sobre a total ausência de articulação entre os vários níveis de convenções existentes, *vd.* entre outros BERNARDO LOBO XAVIER, “Collective Bargaining...”, *cit.*, pp. 193-195. JOSEFINA MENEZES LEITÃO, “General Features...” *cit.*, p. 443.

Neste sentido, verificamos que fenómenos laborais tão importantes como a mobilidade dos trabalhadores entre as várias empresas do grupo, a contratação dos mesmos, a organização das suas estruturas representativas não são regulamentados tendo em conta a estrutura organizacional do grupo, antes como se não houvesse qualquer relação ou ligação de interesse comum entre as várias empresas que o constituem, para além do óbvio interesse de prossecução do lucro⁴⁴. Não obstante, a autora entende que em face dos IRCT tipificados na lei, aqueles que melhor satisfazem os interesses do grupo são o acordo colectivo de trabalho⁴⁵ e a contratação colectiva articulada.

O ACT é visto como uma das soluções que melhor se poderá adequar à estrutura organizacional do grupo, por permitir regular e “uniformizar” as condições de trabalho, sendo os outorgantes associações sindicais de um lado e uma pluralidade de empresas do outro, estabelecendo como âmbito subjectivo de aplicação das normas a constar do acordo todas aquelas que fazem parte do grupo⁴⁶.

No entanto, algumas dúvidas se levantam sobre a efectividade prática que esta modalidade poderá ter. Pensamos que a simples outorga de acordos colectivos de trabalho pelas várias administrações das diversas empresas no âmbito do grupo não é por si só suficiente para atender e regulamentar na totalidade o regime convencional dos trabalhadores e a gestão dos recursos humanos de forma equitativa. Tal resulta do facto da uniformização das condições de trabalho, em geral, não se coadunar com o princípio da liberdade económica e a ideia de repartição do risco associados aos grupos empresariais (como já anteriormente referido).

Não nos parece exequível, também, que a celebração de um único ACT pela administração da empresa-mãe do grupo possa abranger todas as demais empresas⁴⁷, estabelecendo condições uniformes a todas, embora alguns autores apontem mecanismos de extensão do âmbito subjectivo como forma de alargar os efeitos da convenção às demais empresas do grupo⁴⁸.

⁴⁴ Podemos ver como excepção o AE da Portugal Telecom. Alguns dos problemas foram suscitados na nota 34.

⁴⁵ Neste sentido já se tinham pronunciado DIAS COIMBRA, *op. cit.* pp. 409, “*Se a proposta negocial é conformada com várias empresas juridicamente independentes, concluir-se-á que, afinal, a via mais adequada será a celebração de um Acordo Colectivo de Trabalho.*” Cfr. Ainda ABEL FERREIRA, *Grupos de empresas...*, *cit.*, p. 249; CATARINA CARVALHO, *Da mobilidade...*, *cit.*, pp. 52 ss.

⁴⁶ Cfr. nota 46.

⁴⁷ *Vd.* CATARINA CARVALHO, *Da mobilidade...*, *cit.*, pp. 53 ss.

⁴⁸ *Vd.* ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Grupos...*, *cit.*, pp. 699 ss.

Imagine-se por exemplo o grupo SONAE. Este tem a seu cargo 43.268 trabalhadores dispersos por 46 países, a laborar em 76 empresas divididas nos vários sectores de actividade⁴⁹.

Tendemos a afirmar que se tornaria difícil a celebração de ACT, uma vez mais, em face da heterogeneidade das empresas, profissões e categorias profissionais nos diferentes ramos ou sectores de actividade existentes no grupo de sociedades⁵⁰.

No entanto, lembremos a possibilidade de se constituírem associações sindicais e associações de empregadores ao nível de grupo⁵¹ de acordo com o princípio da liberdade de associação (art. 46.º CRP), o princípio da autonomia colectiva (art. 56.º n. 3 e 4 CRP) e as disposições do CT (arts. 445.º e ss). A ser constituídas, caminharíamos certamente no sentido de um maior conhecimento da realidade e dos problemas vividos em cada uma das empresas do grupo, da interligação das mesmas no encontro de pontos de convergência e equilíbrio, tratando o que é igual de forma igual e o diferente de forma diferente. Ou, no mínimo, poder-se-ia levar alguns desses problemas à mesa de negociações.

Será porventura mais exequível a celebração de ACT em grupos onde o “*core business*” não é tão heterogéneo ou a actividade é desenvolvida em apenas um sector⁵².

⁴⁹ <http://www.sonae.pt/pt/sonae/areas-de-negocio>.

⁵⁰ *Vd. CRUZ VILLALÓN, “La negociación colectiva...”*, cit., pp. 273-279. O autor afirma que, o grupo de empresas envolve uma dificuldade factual, uma barreira invisível para o desenvolvimento da negociação colectiva. O autor diz mesmo que a natureza e a configuração do fenómeno dos grupos poderá ser refractário à institucionalização de um nível de negociação colectiva de âmbito de grupo, já que os mesmos surgem muitas vezes por causa da descentralização dos processos de produção, a fim de assegurar uma maior flexibilidade na operação da empresa, o que poderia explicar a rejeição do grupo de empresas em um processo negocial que envolvesse um conteúdo convencional padrão aplicável a todas as empresas do grupo. Neste sentido, *vd. DIAS COIMBRA, “Os Grupos...”*, cit. pp. 410 e nota 37. Acrescentar ainda que a celebração de um ACT pela empresa-mãe pode potenciar situações discriminatórias nas várias empresas para aqueles trabalhadores que desempenhem funções idênticas ou de igual valor. *Vd. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Grupo...*, cit. pp. 708-709.

⁵¹ BTE n.º 45 de 08/12/2001 relativo à eleição dos corpos gerentes do STPT que posteriormente se passou a designar: Sind. dos trabalhadores do Grupo Portugal Telecom – BTE n.º 20 de 29/05/2012; o STEC (Sind. dos trabalhadores das empresas do grupo CGD). Neste sentido, *DIAS COIMBRA, op. cit.*, pp. 410 ss.

⁵² *V.g.*, o ACT do Grupo BRISA BTE n.º 20 de 29/05/2011; o ACT do Grupo BCP, BTE n.º 29/01/2005.

1.5 A contratação colectiva articulada

A contratação colectiva articulada⁵³, prevista indirectamente nas regras de prevalência entre os IRCT negociais (art. 482.º CT), surge-nos também como instrumento capaz de se adaptar à realidade do grupo de empresas por, através dessa, se conseguir “articular” várias convenções colectivas de trabalho de diferentes níveis entre si, sem a necessidade de se criar um regime convencional uniforme das condições de trabalho, pois, como vimos no ponto anterior, essa “uniformização” pode não convir ao interesse das várias empresas que constituem o grupo.

Sucintamente, a contratação colectiva articulada traduz-se na celebração de várias convenções de diferentes níveis, mas conjugadas entre si, através de cláusulas expressamente previstas para o efeito, aplicando-se todas em simultâneo⁵⁴.

Este tipo de contratação permite às partes optar pela articulação entre os vários IRCT presentes no universo do grupo de empresas. Por exemplo, os contratos colectivos funcionariam como «acordos-quadro»⁵⁵, onde seriam reguladas as matérias gerais: as de carácter obrigacional como as cláusulas de paz social e de resolução pacífica de conflitos, a criação de comissões paritárias⁵⁶ responsáveis pela análise e interpretação do conteúdo das convenções, as referentes à criação e organização das estruturas representativas dos trabalhadores, ou aquelas que dispõem sobre os direitos e deveres

⁵³ Sobre a contratação colectiva articulada, *vd.* ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Grupos..., cit.*, pp. 700-703; CATARINA CARVALHO, *Da dimensão..., cit.*, pp. 677-684. Surge em Itália, na década de 60, muito por mão dos sindicatos italianos, os quais apontavam grandes entraves ao alinhamento das matérias pecuniárias em sede de CCT tendo como referência a grande empresa, o que deixava as empresas mais pequenas em risco de sobrevivência, o que de certa forma acabava por imobilizar a negociação. Assim, iniciou-se na prática das grandes empresas uma negociação informal, com reuniões directas, entre delegados sindicais da empresa, comissões de trabalhadores, e os representantes desta. Em Portugal, esta modalidade não foi desenvolvida pelo CT, mas teve aplicabilidade a propósito do regime do contrato de trabalho na Administração Pública, previsto na Lei n.º 23/2004 de 22 de Junho revogado pela Lei 59/2008 de 11 de Setembro. Neste sentido *vd.* ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Grupos..., cit.*, pp. 701, nota 1182.

⁵⁴ Cfr. art. 482.º n.1 al. a) e b) e o n. 5 do CT que dispõe o seguinte: «Os critérios de preferência previstos no n.º 1 podem ser afastados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, designadamente, através de cláusula de articulação entre convenções colectivas de diferente nível, nomeadamente interconfederal, sectorial ou de empresa.»; *Vd.* ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Grupos..., cit.* pp. 700-703; CATARINA CARVALHO, *Da dimensão..., cit.*, pp. 677-688, embora a tónica esteja aqui sobre as PME.

⁵⁵ Acordos pelos quais sejam definidos os termos de um futuro contrato através da introdução de cláusulas não vinculativas, possibilitando que os CCT possam impor mínimos a ser respeitados pelos AE. Note-se que em Espanha é frequente que os CCT definam o âmbito de aplicação dos AE.

⁵⁶ Cfr. art. 493 CT. Sobre as comissões paritárias, *vd.* CATARINA CARVALHO, *Da dimensão..., cit.*, pp. 660 ss. A autora aponta a importância destas estruturas na contratação colectiva entre empresas, através da celebração de ACT, *vd.* pp. 675.

dos trabalhadores (em geral)⁵⁷; as de carácter normativo, v.g., condições de admissão e cessação, promoção, carreiras, a mobilidade dos trabalhadores⁵⁸. Disciplinar através da celebração de AE aquelas matérias cuja especificidade importa um conhecimento profundo da realidade de cada empresa do grupo. Nos AE seriam introduzidas cláusulas relativas ao tempo e às condições de trabalho; sobre a subcontratação; a saúde e segurança; regras específicas de mobilidade interempresas; a possibilidade de os trabalhadores desempenharem funções na administração do grupo e em que circunstâncias; bem como disposições relativas à articulação entre as estruturas representativas; aos direitos de informação, consulta e reunião no seio de cada empresa⁵⁹.

Seguimos a orientação de CATARINA CARVALHO quando afirma: “*para que esta articulação seja vantajosa, é necessária uma regulamentação dúctil por parte da convenção sectorial que deixe aos acordos de empresa uma margem de actuação razoável, sem todavia permitir que estes incentivem «práticas de concorrência desleal ou anti-sindicais»*”, o que implicará forçosamente a «sensibilização» das partes negociadoras sobre a realidade factual em que as empresas do grupo se inserem”, pressupondo que ambas, empregadores ou administração do grupo e estruturas representativas dos trabalhadores, estejam devidamente munidas de toda a informação sobre as condições económicas e de gestão de cada empresa⁶⁰.

Entendemos no essencial que a contratação articulada poder-se-ia adaptar à realidade do grupo de empresas através da articulação entre CCT que prevejam mínimos

⁵⁷ A propósito, dizer que as cláusulas de garantia sindical não são entre nós lícitas. Têm-se por nulas nos termos do art.º 37.º do DL 215-B/75 revogado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto que aprovou o anterior CT. Actualmente, o Código no art. 406.º, com epígrafe «Proibição de actos discriminatórios», determina a proibição sob pena de nulidade de todos os actos que possam subordinar o emprego de um trabalhador à condição da sua filiação ou desfiliação de uma associação sindical ou para demitir, transferir ou de qualquer forma discriminar o trabalhador por causa das suas opções sindicais. A proibição visa tanto as disposições inseridas nas convenções colectivas de trabalho como no contrato individual de trabalho. Estas cláusulas de forte tradição nas relações industriais norte-americanas, também chamadas de “*closed Shop provisions or agreements*” foram declaradas ilegais pela lei “*Taft-hartley act*” de 1947. Vd. MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, cit., pp. 816-817, nota 1. A OIT não se pronuncia sobre a legalidade das “*closed shop provisions*”, deixando essa questão a cada um dos países. Cfr. arts. 2.º e 3.º da conv. n.º 87 sobre a liberdade sindical. Entre nós a CRP reconhece, no artigo 55.º n.º 1, a liberdade sindical como um direito, liberdade e garantia (art. 18.º).

⁵⁸ Sobre o conteúdo das CCT, vd. MÁRIO PINTO, *Direito...*, cit., pp. 287-300; MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, cit. pp. 815-833. Sobre as cláusulas de paz social, vd. BERNARDO LOBO XAVIER, «Cláusulas de paz, vigência e sobrevigência», *Código do Trabalho – Alguns aspectos cruciais*, Principia, Cascais, 2003, pp. 133-135; *Manual...*, cit. pp. 250 ss; JOÃO REIS, “O dever de paz social”, in *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 619-649.

⁵⁹ Mostrar-se-ia, porventura, adequado que no âmbito da aplicação dos AE se fizesse menção à estrutura organizativa do grupo, discriminando as empresas que o compõem.

⁶⁰ Vd. CATARINA CARVALHO, *Da dimensão...*, cit., p. 678. A autora atenta ainda que a contratação articulada pode servir para “*facilitar aos empregadores a fuga à aplicação de CCT sectoriais através do recurso a acordos de empresa*” afastando *in pejus* essas normas. p. 683.

imperativos e AE que estabeleçam condições mais favoráveis aos trabalhadores; ou pela admissibilidade da derrogação do conteúdo dos CCT sectoriais por AE especialmente talhados às especificidades de cada empresa, adequando-se por fim à estrutura organizativa do grupo de empresas⁶¹.

Veja-se que, em Espanha, a Lei 07/2011 (arts. 82.3 e 85⁶² ET) estabelece o AE como uma fonte de regulamentação autónoma sem que os acordos de nível superior possam interferir nas condições ou procedimentos da negociação ao nível da empresa, permitindo inclusive que através da celebração de um AE se consiga derrogar as condições relativas a matérias salariais estabelecidas em convenções de sector⁶³.

Em França, o *Code du Travail* (arts. L. 2252-1, L. 2253-1 e L. 2232-12 a 2232-15) tentou consagrar uma lógica de articulação entre os vários níveis⁶⁴. Os arts. L. 2253-1 ss, permitem que através de estipulação em convenções de sector ou de âmbito inter-profissional, os AE possam também derrogar as convenções de âmbito superior.

Em síntese, a vantagem seria, por um lado, conseguir modelar, aproximar ou afastar a regulação das condições de trabalho e de gestão dos recursos humanos das empresas do grupo conforme as especificidades de cada empresa, sem se “comprometer” a independência de cada uma; por outro, homogeneizar a concorrência

⁶¹ *Vd. CATARINA CARVALHO, Da dimensão..., cit.*, pp. 681 ss, “O acordo colectivo, e por maioria de razão, o acordo de empresa, sendo celebrado directamente pelo(s) empregador(es), sem a intermediação de qualquer associação patronal, estará mais adequado à realidade empresarial e à vontade dos contraentes”.

⁶² Cfr. arts. 87 e 88 ET.

⁶³ Sobre este ponto *vd. NAVARRO NIETO, “Las Perspectivas...” cit.*, pp. 201 ss. Este regime diminui o papel das CCT sectoriais, as quais têm agora como finalidade dirimir situações de conflito no seio da negociação ao nível de empresa. No fundo os CCT passam a ser uma fonte complementar e subsidiária ao AE. A celebração de AE passa pelos representantes dos trabalhadores na empresa e pela administração da mesma. Relativamente à possibilidade de se derrogar as condições estabelecidas nos CCT em matéria salarial: é a grande novidade do regime e fundamenta-se com o argumento de que a regulação das matérias salariais ao nível da empresa permite uma melhor adequação à realidade empresarial e consegue neutralizar algumas normas inadequadas à estrutura organizacional da empresa estabelecidas por CCT sectoriais. O principal objectivo é conseguir uma homogeneização imperativa dos custos com a gestão do pessoal entre empresas de diversa dimensão e capacidade económica existentes em determinado sector. Trata-se de um instrumento de apoio a empresas em dificuldades. Estabelecem-se critérios subjectivos de aplicação como: «situação económica adversa» resultado de perdas e, que «possa afectar a manutenção dos vínculos laborais». Parece-nos imperativo que a empresa identifique e prove que tal medida é a única solução para a preservação do emprego e que outras medidas de gestão e manutenção dos vínculos laborais não conseguem resolver os problemas. No entanto, isto pode ser perigoso pela possibilidade de se tornar em mais um instrumento de flexibilidade laboral e até de “*dumping salarial*”. Nos grupos de empresas, a aplicação desta derrogação pode, também, ser uma forma de encobrir situações ilícitas, quando o elemento causal (do prejuízo) seja aferido não em face da situação económica do grupo (unidade económica). *Vd. Ac. do STSJ Catalunya 18-11-2005 (AS 2006, 283) e Ac. del Tribunal Supremo (STS 20-5-1997) in NAVARRO NIETO idem ibidem.* Também em Espanha veja-se a aplicação de cláusulas de garantia salarial nos CCT sectoriais. O *Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012 (AENC)* prevê uma vigência de 3 anos, em vez de anual, e um aumento desvinculado da inflação até 1% para 2010, entre 1% e 2% para 2011 e entre 1,5% e 2,5% para 2012. Cfr. “Las cláusulas de garantía salarial en 2010” <http://itemsweb.esade.edu/research/fororl/jornadas/reformanc/IPerez2.pdf>

⁶⁴ Também em Itália, desde 1990 com a celebração do protocolo de 1990 em sede de concertação social, se definiram regras de articulação das CCT entre os vários níveis.

entre empresas, promovendo a competitividade e a produtividade, sem que isso pressuponha perda de direitos dos trabalhadores ou suscite dúvidas de interpretação⁶⁵.

Procura-se particularmente que da aplicação da contratação articulada não resulte uma espécie de monopólio oligárquico que só a uns contempla⁶⁶.

⁶⁵ Com fundamento na autonomia colectiva, deixa-se às partes, na expressão da sua vontade, o encontro da melhor solução.

⁶⁶ Desvirtuando ainda mais as regras de concorrência resultantes da economia de mercado. CATARINA CARVALHO, *Da dimensão...*, *cit.*, p. 683. Não obstante as vantagens apontadas, levantam-se algumas questões sobre a efectividade prática deste sistema de contratação colectiva, particularmente problemas de articulação entre os próprios IRCT negociais, uma vez que entre nós não existe articulação entre os vários níveis e o âmbito a que cada um se refere. (Cfr. nota 49).

1.6 A contratação colectiva atípica

Chegados aqui e, em resultado do que foi dito nos pontos anteriores, percebemos as dificuldades na homogeneização do regime jurídico dos trabalhadores no âmbito do grupo de empresas.

Notamos que, fruto das baixas taxas de sindicalização, motivadas em grande medida pela precariedade do tecido industrial português, pelo elevado desemprego associado a uma crise económica, cada vez mais os trabalhadores procuram, em primeiro lugar, manter os seus postos de trabalho em detrimento da ideia do colectivo, o que se traduz inequivocamente em maiores dificuldades de se estabelecer e organizar estruturas capazes de responder aos fenómenos laborais resultantes da organização multi-empresarial como a de um grupo de empresas.

Também o pluralismo de associações de empregadores e de associações sindicais, e a ausência de limites de representatividade contribui para que a contratação colectiva esteja estagnada quase num estado letárgico, já que as partes negociadoras (em número excessivo consoante a dimensão do grupo e as actividades que exercem) apontam mais óbices do que soluções, perpetuando muitas das vezes o processo negocial, recusando-se a negociar ou não negociando mais do que matérias salariais. O que se reflecte, como anteriormente referido, na manutenção de uma multiplicidade de CCT pouco adequadas e desarticuladas à dinâmica estrutural que caracteriza o grupo de empresas.

A contratação colectiva atípica surge assim como proposta de solução em face da imobilização, da rigidez generalizada da negociação colectiva sob o monopólio sindical⁶⁷, numa tentativa de homogeneizar as condições de trabalho através de estruturas representativas unitárias.

Segundo ROSÁRIO PALMA RAMALHO “apesar de recentes (...) estes acordos têm contribuído para (...) a uniformização mínima das condições de trabalho

⁶⁷ O monopólio sindical na contratação colectiva verifica-se também em França (arts. L.2231-1 e L. 2132-2). É admitida, no entanto, a celebração de AE pelas comissões de trabalhadores apenas a título subsidiário, na ausência de representantes sindicais (arts. L. 2232-21/23/23/25 *Code du travail*). Esta competência é controlada pelos sindicatos e é atribuída nos CCT de sector. Em Espanha, nos termos do art. 87.º 2 a celebração de AE não é exclusiva dos sindicatos, partilhando a sua competência com as comissões de trabalhadores. No ordenamento alemão o sistema de contratação colectiva assenta na coexistência entre CCT (*Tarifverträge*) celebrados pelas associações sindicais e AE (*Betriebsvereinbarungen*) outorgados pelas comissões de trabalhadores, verifica-se a excepção ao monopólio sindical. Cfr. §§ 77 BetrVG.

no seio das empresas, a estabilização das relações colectivas de trabalho, (...) a adaptação dos regimes laborais a conjunturas económicas menos favoráveis...” através, por um lado, de compromissos adequados aos interesses de trabalhadores e, por outro, da gestão⁶⁸.

Sucintamente, a contratação colectiva atípica, ou a celebração de acordos não tipificados na lei, entre outras modalidades existentes⁶⁹, concretiza-se na outorga de convenções colectivas entre empregadores e estruturas não sindicais: comissões de trabalhadores, comissões *ad hoc*, grupos de trabalhadores⁷⁰.

O principal problema que carece aqui solucionar reside na admissibilidade da contratação colectiva não sindical, conseqüentemente, na eficácia vinculativa dos acordos, e se os mesmos têm aplicação *erga omnes*.

Quando à admissibilidade de CCT celebradas por entidades não sindicais, parte da doutrina posiciona-se em sentido negativo: entendem que a norma prevista no art. 56.º n.º 3 CRP conjugada com o art. 54.º n.º 5 CRP e 423.º n.º 1 CT (relativo às comissões de trabalhadores e onde não consta o direito à celebração de CCT) quis reservar o direito à contratação colectiva apenas às associações sindicais por entender o legislador constituinte que as associações sindicais são as entidades mais adequadas para exercer o direito à contratação colectiva⁷¹.

Tal argumento de ordem formal e substantiva, com o qual concordamos⁷², tem, desde logo, como consequência imediata a impossibilidade de estes acordos serem tidos como IRCT nos termos do CT, o que em face do art. 482.º CT impede também a articulação destes com outros IRCT.

⁶⁸ Exemplo paradigmático entre nós: “Autoeuropa Portugal” cujos acordos abrangem cerca de 2990 trabalhadores. (dados de 2007 disponíveis em www.autoeuropa.pt). Para mais desenvolvimentos sobre o conteúdo destes acordos, vd. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Negociação...*, cit., pp. 62 ss.

⁶⁹ Sobre outras modalidades vd. NUNES DE CARVALHO, “Primeiras notas sobre a contratação colectiva atípica”, *RDES*, 2000, n.º 1 e 2, pp. 9 ss; ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Negociação...*, cit., pp. 57 ss; BRUNO MESTRE, “A Descentralização da Negociação Colectiva – Perspectivas de Direito Comunitário e Comparado à Luz da Teoria das *Institutional Complementarities*”, *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho*, 1ª Edição, Wolters Kluwer Portugal, Coimbra, 2010, pp. 136 ss; CATARINA CARVALHO, *Da dimensão...*, cit., pp. 664 ss.

⁷⁰ Vd. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Negociação...*, cit., pp. 58-59.

⁷¹ Vd. Parecer da comissão constitucional n.º 18/79 VI, Lisboa, 1979, pp. 3-60. MÁRIO PINTO, *Direito...*, cit., pp. 282 ss, argumenta em sentido contrário, afirmando que a contratação colectiva atípica fundamenta-se na autonomia colectiva (ao direito que os trabalhadores têm de auto-regular as relações individuais e colectivas de trabalho) e que os arts. 56.º n.º 3 e 4 apenas garantem o exercício da contratação colectiva por sindicatos. O autor não defende assim o monopólio sindical da contratação colectiva, antes uma reserva constitucional da competência dos sindicatos para celebrar CCT típicas.

⁷² Vd. GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA. *Constituição da Republica Portuguesa*, 3º ed., Coimbra, 1993, p. 298.

Cumpra aqui dizer que, o art. 491.º n.º 3 CT prevê a hipótese de as entidades sindicais delegarem a outras estruturas de representação a possibilidade de celebrarem CCT em empresas com mais de 500 trabalhadores, v.g., os CEE.

No entanto, veja-se as medidas impostas a Portugal no memorando de entendimento da Troika (ponto 4.8) as quais, vêm alterar esta situação: (i) diminuição do limite da dimensão da empresa acima do qual as comissões de trabalhadores podem concluir acordos a nível de empresa para 250 trabalhadores, ou seja, até 250 trabalhadores; (ii) promover a inclusão em CCT sectoriais a possibilidade das comissões de trabalhadores celebrarem AE sem delegação sindical; (iii) até ao final do primeiro trimestre de 2012, o Governo deverá 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 adopção até final do segundo trimestre de 2012⁷³.

Ressalvamos ainda que, de acordo com o art. 3.º n.º 1 CT, o regime legal previsto no contrato de trabalho pode ser afastado apenas por IRCT, inclusive *in pejus*, mas não pelos acordos colectivos atípicos, mesmo que estes estabeleçam condições mais favoráveis, já que apenas podem produzir efeitos entre as partes que o negociaram.

A questão da eficácia vinculativa tem sido muito debatida e não só entre nós.

Questiona-se se este tipo de acordos se aproximam de usos empresariais⁷⁴ ou se os mesmos são susceptíveis de integrar o contrato individual de trabalho⁷⁵.

A maioria dos autores posiciona-se, no entanto, em desfavor da força vinculativa destes acordos. Entre nós, são tidos como acordos válidos *inter partes*, na medida em que reproduzem obrigações e deveres entre os contraentes, conformando-se em um produto da autonomia privada (art. 405 CC) ou em alternativa como meros acordos de cavalheiros (*gentlemen's agreements*) não possuindo neste caso eficácia obrigacional ou normativa⁷⁶.

⁷³ *Vd.* Memorando de entendimento: http://jpn.icicom.up.pt/documentos/pdf/memorandotroika_04-05-2011.pdf

⁷⁴ Neste sentido, JOÃO LOBO, “A negociação colectiva informal na ordem jurídica portuguesa, *QL*, 1995, ano I, nº 4 pp. 14 ss. PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho Parte I...*, cit. p. 221, afirma que a importância dos usos tende a diminuir em resultado de uma negociação colectiva mais abrangente. Cfr. art. 3.º n.º 1 CC.

⁷⁵ CATARINA CARVALHO, *Da dimensão...*, cit., p. 673, “Assumindo uma eficácia meramente contratual, o acordo atípico terá de ceder perante uma CCT que ocupa um lugar hierarquicamente superior por se tratar de uma fonte de direito”. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Negociação...*, cit., p. 113, defende a possibilidade de derrogação da lei por acordo colectivo atípico com base na figura da analogia, equiparando os acordos atípicos ao contrato individual de trabalho. Cfr. art. 3.º n.º 4 CT.

⁷⁶ Para mais desenvolvimentos sobre estas questões *vd.* CATARINA CARVALHO, *Da dimensão...*, cit., p. 665 ss.

Pois, apesar de serem acordos negociados num universo laboral (com o objectivo de acautelar os interesses de trabalhadores) e do seu conteúdo em tudo se assemelhar ao de uma convenção colectiva de trabalho, resulta que, pelo menos uma das partes negociais não têm legitimidade para a celebração deste tipo de acordos, uma vez que nem a lei laboral, nem a CRP o prevê⁷⁷.

Poder-se-ia ainda indagar se, no caso de conflito ou incumprimento dos acordos atípicos, as partes podem fazer-se valer da tutela das normas do CT relativas à contratação colectiva (arts. 523.º e ss CT). Pensamos que não. Defendemo-nos aqui na falta de eficácia vinculativa da contratação colectiva atípica, fundamentada na ilegitimidade negocial de uma das partes.

Relativamente à aplicação *erga omnes* aos trabalhadores do grupo de empresas, teria de ser feita de acordo com a vontade de cada trabalhador, ou seja, através de adesão individual (nos mesmos termos do art. 497.º CT)⁷⁸.

Por fim, cabe dizer que este tipo de contratação se reconduz em termos práticos a uma negociação paralela, informal e unilateral, que em tudo pode ser similar à celebração de um ACT ou AE mas, ao contrário destes, não produz os efeitos que a lei atribui às CCT⁷⁹.

E que, não obstante os vários óbices levantados, acreditamos que a contratação colectiva através de estruturas representativas mais próximas dos trabalhadores pode vir a ser ferramenta útil à homogeneização das condições de trabalho e de gestão nas várias empresas do grupo, desde que para esse efeito seja sanada a questão da ilegitimidade das comissões de trabalhadores, articulando e interligando-as com os sindicatos.

⁷⁷ Note-se que as comissões de trabalhadores caracterizam-se como uma organização dotada de personalidade jurídica nos termos do art. 416.º n.º1 CT, criadas para representar todos os trabalhadores da empresa, sindicalizados e não sindicalizados. Surgem em 1974 no seio da maioria das grandes e médias empresas, fruto de reivindicações dos trabalhadores e como consequência da desadaptação dos sindicatos às realidades da empresa. Porém a força reivindicativa das comissões de trabalhadores esmoreceu face aos sindicatos, existindo em 2005 apenas 192 comissões, 14 subcomissões e 6 comissões coordenadoras. Neste sentido, vd. BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual...*, cit., pp. 213-214; MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, cit., pp. 754-756. O art. 415.º CT remete para o 54.º n.º 1 da CRP, o direito dos trabalhadores constituírem comissões de trabalhadores representativas no seio na empresa. Cfr. arts. 54.º n.º 2 CRP e 430.º CT. Relativamente às funções previstas, vd. art. 54.º n.º 5 CRP e art. 423.º 1 CT. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Negociação...*, cit., pp. 73, nota 119, aponta que a falta de legitimidade se justifica por estas ainda serem uma “entidade relativamente recente”.

⁷⁸ CATARINA CARVALHO, *Da dimensão...*, cit., pp. 669 ss.

⁷⁹ CATARINA CARVALHO, *idem*. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Negociação...*, cit., p. 85, defende ser mais importante do que se considerar a contratação atípica como um novo IRCT (facto que se nega a possibilidade), admitir a negociação colectiva atípica como manifestação diferenciada da autonomia colectiva alicerçada apenas nos trabalhadores.

Recordemos que a grande virtude deste tipo de estruturas de representação unitária, *maxime*, os CEE⁸⁰, apesar das dúvidas em relação à sua legitimidade para celebrar CCT, é aproximar os actores sociais e promover o diálogo entre a administração e os trabalhadores.

No plano comunitário, a outorga de convenções colectivas de âmbito europeu não é novidade num contexto de grupo de empresas europeias (arts. 155.º e 156.º TFUE)⁸¹. O objectivo é estabelecer uma regulamentação homogénea das relações de trabalho e da gestão inter-empresarial no grupo transnacional⁸². No entanto, o problema que se levanta é também o da legitimidade dos parceiros negociais e a questão da aplicabilidade destes instrumentos tanto no plano internacional como no plano interno.

Notemos que, tal como acontece no plano nacional, as CCT de âmbito comunitário têm de ser outorgadas por associações sindicais nacionais ou transnacionais por um lado e associações de empregadores, um conjunto de empregadores ou pela administração do grupo por outro⁸³.

Relativamente à aplicabilidade no plano nacional, concretamente no nosso, esta depende da prova da filiação das associações sindicais e de empregadores nas suas congéneres internacionais, do depósito das CCT pelo ministério responsável pela área laboral⁸⁴. Em termos práticos, dificilmente este tipo de convenções terá eficácia normativa a nível nacional.

No plano internacional, verificamos, já desde os anos 80, a existência de vários acordos internacionais, tidos como acordos-quadro, *v.g.*, IFA; EFA⁸⁵. Estes visam

⁸⁰ Cfr. art.º 1.º da Directiva 2009/38/CE. Para mais desenvolvimentos e algumas conclusões sobre os CEE *vd.* “*Os Conselhos de empresa europeus em Portugal: obstáculos e oportunidades de participação laboral*”, in VI Congresso português de sociologia – Mundos sociais: saberes e práticas, promovido pela faculdade de ciências sociais e humanas da Universidade nova de Lisboa em Junho de 2008, pp. 10-13.

⁸¹ *Vd.* acordos dos grupos WOLKWAGEN; ARCELOR MITTEL; BOSH; SIEMENS; DAIMLER; NOKIA, PORTUGAL TELECOM entre outros: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en> Sobre a Arcelor Mittel *vd.* MARIE-ANGE MOREAU, “*Négociation collective transnationale: réflexions à partir des accords-cadres internationaux du groupe ArcelorMittal*”, *Droit Social*, n.º 1, 2009, pp. 93-102.

⁸² *Vd.* EDOARDO ALES, “*La negociación colectiva transnacional y la necesidad de una norma de la Unión Europea*”, *Revista internacional del trabajo*, Vol. 128, n.º 1-2, 2009, p. 163-178. O autor aponta a necessidade de uma norma comunitária para que a negociação intersectorial, sectorial e empresarial tenham força jurídica e possam assim influenciar de forma directa as relações laborais nos Estados-membros.

⁸³ Cfr. nota 29 e 30. Relembre-se da falta de legitimidade dos CEE para celebrar CCT, podendo apenas contribuir a título informal na preparação da negociação colectiva através dos direitos de informação e consulta. *Vd.* EDOARDO ALES, “*La negociación...*” *cit.*, p. 166.

⁸⁴ Cfr. art. 156.º n.º 1 TFUE.

⁸⁵ IFA “*International Framework Agreements*” e EFA “*Enterprise Framework Agreements*”, são outorgados entre uma empresa multinacional e uma estrutura representativa dos trabalhadores (Federações sindicais internacionais, europeias, sindicatos nacionais e/ou CEE).

sobretudo estabelecer um conjunto de regras ou princípios gerais não vinculativos com o objectivo de promover o diálogo social por expansão da obrigação de negociar ao nível da empresa multinacional em conjunto com a administração. São determinantes como condição prévia à antecipação de mudanças na gestão empresarial do grupo *maxime* em cenários de crise⁸⁶.

Reconhecem-se as estruturas representativas dos trabalhadores como interlocutores e estabelece-se um sistema adequado às relações em rede de modo a garantir o respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores, discutindo nesse âmbito questões relativas à informação e consulta dos trabalhadores em processos de reestruturação; ou questões tão importantes como salários; tempo de trabalho, formação, e aquelas directamente ligadas à responsabilidade social da empresa⁸⁷.

STEFANIA SCARPONI⁸⁸ afirma, no entanto, que este tipo de acordos permanece incapaz de estabelecer uma verdadeira dimensão internacional. Poder-se-á questionar se a razão reside na voluntariedade dos mesmos, uma vez que são tidos como *soft law*, ao contrário do que sucede com as CCT celebradas a nível nacional? A autora invoca, a respeito, a sugestão feita por um grupo de juristas, que consiste na criação de um nível de contratação colectiva transnacional, mediante um sistema de regulamentação puramente voluntário. O ponto essencial seria definir quem são as partes negociadoras e aferir a sua legitimidade na negociação e celebração destes acordos, clarificando para tal o papel das federações internacionais, dos sindicatos nacionais e a articulação entre ambos.

A autora defende que, para o sucesso destes acordos como novos instrumentos capazes de regular as condições do trabalho ao nível transnacional, os sindicatos reconheçam a importância da contratação colectiva a nível internacional e que, pelo através do poder que lhes assiste, a partilha de experiências tanto a nível nacional como internacional possam ser elementos dinamizadores para que se promova força vinculativa das disposições acordadas, bem como, ulteriormente, exigir o respeito pelo conteúdo e desenvolver formas de controlar a legalidade dos mesmos.

⁸⁶ V.g., EFA da SCHNEIDER ELECTRIC.

⁸⁷ *Vd.* STEFANIA SCARPONI, “Gli accordi transnazionali a livello di impresa: uno strumento per contrastare il social dumping?” in *Lavoro e diritto*, Vol. 25 n.º 1, 2011, pp. 119-140. Neste sentido *vd.* GLASSNER, Vera / POCHE, Philippe – “Il coordinamento transnazionale della contrattazione colectiva. Limiti, sfide e prospettive future”, *Lavoro e diritto*, Vol. 24, n.º 4, 2010, pp. 433-459.

⁸⁸ *Op. cit.*, pp. 137-138.

II - Conclusões

Propusemo-nos reflectir sobre a contratação colectiva no âmbito dos grupos de empresas e o modo como se mostraria capaz de diminuir o desequilíbrio existente nas relações laborais subjacentes⁸⁹.

Finda a exposição e certos de que muito ficou por aprofundar, cumpre-nos concluir, não obstante, algumas considerações possam já ser retiradas.

Temos de aceitar duas certezas inalteráveis: a primeira, o contexto macroeconómico mudou; a segunda, o Trabalho é o principal factor de integração social.

Pelo que, não podemos ser alheios à necessidade de o Direito do Trabalho se adaptar às circunstâncias actuais e construir quadros jurídicos capazes de atender às exigências impostas.

Perante o quadro actual de incerteza e insegurança juslaboral, entre nós evidente, concluímos que o futuro da efectividade da contratação colectiva, ver-se-ela o âmbito dos grupo de empresas ou não, reside na vontade dos parceiros sociais em definirem estratégias comuns de diálogo, de se promoverem renovações na sua estrutura e, provavelmente, nas suas ideologias.

A contratação colectiva deve acomodar a sua essência às estratégias organizativas tanto a nível nacional como internacional e repercutir na esfera dos trabalhadores novas formas de representação, mais próximas dos centros decisórios, de forma a garantir uma maior tutela dos seus direitos e deveres⁹⁰.

Talvez seja o momento para os parceiros sociais repensarem os seus ideais, agilizarem as suas estruturas e convergir num só caminho, de responsabilização social. Estas devem ver a contratação colectiva como um instrumento de regulação de interesses contrapostos, de equilíbrio e fonte de sã e digna concorrência, e não como um instituto inoperante em face de uma crise cristalizada no âmago de quem tudo vê negro e sem futuro.

⁸⁹ Recordemos a questão sobre a qual iniciamos esta exposição. Cfr. ponto 1.1.

⁹⁰ Cfr. p. 35, nota 77.

Julgamos ser preponderante a intervenção do legislador no sentido de incentivar o diálogo social e aproximar as partes através da criação de comissões de grupo à semelhança do que acontece em alguns países⁹¹, de modo a reforçar os direitos de informação e consulta dos trabalhadores e a sua maior intervenção sobre as políticas de gestão nos grupos de empresas; estabelecendo também reuniões periódicas, tudo sob égide de uma articulação e convergência sindical⁹².

Vejam-se aqui os arts. 54.º n.º 3 CRP e 415.º n.º 4 CT que dispõem sobre a possibilidade de serem criadas comissões coordenadoras no âmbito do grupo de empresas. Estas, ao contrário das comissões de trabalhadores (art. 416.º CT), não têm personalidade jurídica, pelo que, podemos questionar-nos se podem estas comissões celebrar CCT, nos termos previstos para as comissões de trabalhadores no âmbito do memorando de entendimento⁹³. Tendemos a afirmar que não. Julgamos que o problema resulta das comissões coordenadoras não serem estruturas de representação unitária, em oposição com as comissões de trabalhadores. Podem, pois, não representar todos os trabalhadores nas várias empresas, uma vez que são criadas para articular as actividades daquelas (art. 415.º n.º 4). O disposto no art. 417.º n.º 4, o qual dispõe sobre o número limite de membros da comissão coordenadora parece indicar a sua valência meramente coordenadora, já que não são atribuídos outros direitos *vg.*, Informação e consulta, exclusivos da comissão e subcomissão de trabalhadores (arts. 423.º ss CT).

Cremos, no entanto, que tais comissões coordenadoras podem ser úteis em aproximar as várias comissões de trabalhadores, nas suas divergências e agilizar o processo negocial da contratação colectiva.

Institucionalizar um nível de negociação mais adequado à realidade do grupo empresarial ou porventura dotar a negociação de articulação entre os vários níveis, definindo o âmbito de aplicação dos mesmos de forma a evitar o paralelismo de convenções colectivas no âmbito dos grupos, abrindo também a possibilidade de derrogação das CCT por AE⁹⁴.

Em França, o *Code du Travail* (artigos L2232-30 e L2232-33) permite a celebração de acordos ao nível de grupo (*accords de groupe*), entre a administração da empresa-mãe e as estruturas sindicais das empresas abrangidas, aplicáveis a todas as

⁹¹ Cfr. notas 26 e 70.

⁹² Cfr. art. 415.º n.º 4 CT.

⁹³ Cfr. p. 32.

⁹⁴ Cfr. p. 28 notas 65 e 66.

empresas do grupo. Estes acordos não podem, no entanto, contrariar as disposições estabelecidas nos acordos profissionais ou CCT sectoriais (art. L2232-35).

A vantagem da existência de um nível de negociação seria a harmonização das condições de trabalho nas várias empresas do grupo e, a serem celebradas pela administração da empresa-mãe, (como acontece no caso dos *accords de groupe*) poderiam estabelecer condições mais favoráveis às empresas mais pequenas do grupo daquelas negociadas no âmbito de CCT sectoriais.

Os conteúdos têm de ser renovados e repensados em torno das especificidades das empresas que compõem o grupo, afastando-se de uma lógica tradicional reguladora do sector. Neste sentido, pese embora a questão da efectividade do direito, a crescente celebração de acordos-quadro, v.g., IFA e EFA, deve ser olhada como sinal de mudança, de descentralização da contratação colectiva, pois, parece-nos que o objectivo principal reconduz-se à promoção de uma política social entre as empresas do grupo e os sindicatos, reconhecendo-se a estes o esforço em promover a harmonização de regras num plano supranacional, que como vimos podem ser determinantes na antecipação de mudanças estruturais em cenários de crise.

Entendemos também que sindicatos são fundamentais para o equilíbrio das relações laborais e que, na ausência de critérios de representatividade, podem constituir estruturas ao nível de grupo⁹⁵.

Os mesmos devem promover a sindicalização através da alteração do seu *modus operandi*, numa lógica pró-activa, apostando em propostas de diálogo entre as empresas, em articulação com estruturas representativas unitárias de modo a colmatar as falhas do tecido empresarial português, lembrando-as da sua responsabilidade social, delineado junto das mesmas políticas tendentes à regulação das condições de trabalho, da valorização do emprego e no combate ao desemprego.

O ideal seria termos taxas de sindicalização ao nível de países como a Dinamarca e a Suécia. Nestes, os sindicatos sentam-se, negociam e chegam a um compromisso.

Enquanto assim não é, deseja-se que o Direito, como instrumento regulador da convivência humana, na sua evolução, seja com alguma lucidez a ferramenta orientadora de uma sociedade, através de princípios axiológicos e jurídicos preconizem

⁹⁵ Cfr. p. 24, nota 55.

a solução adequada ao conflito individual ou colectivo nas relações laborais, configurando assim, um sistema de segurança e certeza na conservação desses elevados valores.

Cabe, no entanto, a todos nós a disseminação de uma consciência cívica colectiva, na luta pela efectividade dos nossos direitos.

BIBLIOGRAFIA

AA.VV. – “*Os Conselhos de empresa europeus em Portugal: obstáculos e oportunidades de participação laboral*”, in VI Congresso português de sociologia – Mundos sociais: saberes e práticas, promovido pela faculdade de ciências sociais e humanas da Universidade nova de Lisboa em Junho de 2008, 3-13.

AA.VV. – *Emprego, contratação colectiva de trabalho e protecção, da mobilidade profissional em Portugal*, (ed., Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social) Lisboa, 2010

AA.VV. PEDRO ROMANO MARTINEZ; LUÍS MIGUEL MONTEIRO; JOANA VASCONCELOS; PEDRO MADEIRA PINTO; GUIKHERME DRAY; LUÍS GONÇALVES DA SILVA – *Código do Trabalho (revisto pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro) Anotado*, 8ª ed., Almedina, Coimbra, Outubro, 2009

AA.VV. – *Conteúdos das Convenções Colectivas de Trabalho na Óptica do Emprego e Formação*, 1ª ed., Observatório do Emprego e Formação Profissional, Estudos e Análises, n.º 16, Lisboa, 2000

AAVV. – *Visões do sindicalismo, trabalhadores e dirigentes*, Edições Cosmos e Autores, Lisboa, 1994

ALES, Edoardo – “La negociación colectiva transnacional y la necesidad de una norma de la Unión Europea”, *Revista internacional del trabajo*, Vol. 128, nº 1-2, 2009, 163-178

AMADO, João Leal – “Tratamento mais favorável e art. 4.º/1, do Código do Trabalho: o fim de um princípio?” in *Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra 2004, 111-121

AMARAL, Luciano, *Economia portuguesa nas últimas décadas*, Fund. Francisco Manuel dos Santos, Junho, 2010

ANTUNES, José Engrácia – *Os Grupos de Sociedades. Estrutura e Organização Jurídica da Empresa Plurisocietária*, 2ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2002

BARRETO, José – “Sobre a implantação da contratação colectiva na Europa e em Portugal”, *Análise Social*, Vol. XVI (64), 1980 – 4º, 699-711

CAMANHO, Paula Ponces – “Convenções colectivas. Acordo de empresa. Conflito de convenções”, *RDES*, 1999, 187-199

CARVALHO, Catarina de Nunes Oliveira – *Da mobilidade dos Trabalhadores no Âmbito dos Grupos de Empresas Nacionais*, UCP, Porto, 2001

CARVALHO, Catarina de Nunes Oliveira – *Da dimensão da empresa no direito do trabalho – Consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e colectivas*, Wolters Kluwer/Coimbra Editora, Coimbra, 2011

CARVALHO de Nunes, “Primeiras notas sobre a contratação colectiva atípica”, *RDES*, 2000, n.º 1 e 2, pp. 9-36

COIMBRA, António Dias – “Os grupos societários no âmbito das relações colectivas de trabalho: a negociação de acordo de empresa”, *RDES*, 1992, 4, pp. 379-415

FERNANDES, António de Lemos Monteiro – *Direito do Trabalho*, 15ª Edição, Almedina, Coimbra, Abril de 2010

FERREIRA, Abel Sequeira – *Grupos de empresas e Direito do Trabalho*, Dissertação de mestrado em Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito Universidade de Lisboa, 1994

GADRAT, Magali – “Le contenu des accords de grupe.”, *Droit social*, nº 6, 2010, 651-665

GLASSNER, Vera / POCHET, Philippe – “Il coordinamento transnazionale della contrattazione colectiva. Limiti, sfide e prospettive future”, *Lavoro e diritto*, Vol. 24, n.º 4, 2010, 433-459

GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA. *Constituição da Republica Portuguesa*, 3º ed., Coimbra, 1993, 290-310

GOMES, Maria Irene – “Grupos de sociedades e algumas questões laborais”, *Questões Laborais*, Ano V, n.º 12, 1998, 162-204.

GOMES, Júlio Manuel Vieira – *Direito do trabalho, relações individuais de trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007

GOMES, Júlio Manuel Vieira – “Da Interpretação e Integração das Convenções Colectivas”, in *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, 1ª Edição, Wolters Kluwer/Coimbra Editora, Coimbra, 2010, 121-159

GOMES, Júlio Manuel Vieira – “O Código do Trabalho de 2009 e a promoção da desfiliação sindical”, in *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Wolters Kluwer/Coimbra Editora, Coimbra, 2010, 161-195

GONÇALVES, Luís da Silva – “Princípios Gerais da Contratação Colectiva no Código do Trabalho”, in *Estudos do Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2004, 167-195

GONÇALVES, Luís da Silva – “Sujeitos Colectivos” in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. III, Almedina, Coimbra, 2002, 287-388

LEITÃO, Maria Josefina Menezes Leitão – “General Features of Collective Bargaining in Portugal”, *The International Journal of Comparative Law and Industrial Relations*, Vol. 17 2001, pp. 441-459

LEITE Jorge – "O sistema português de negociação colectiva", in *Temas Laborais Luso-Brasileiros*, Jutra, Coimbra Editora, 2007, 129-137.

LOBO João, “A negociação colectiva informal na ordem jurídica portuguesa, *QL*, 1995, ano I, nº 4,14-34.

MESTRE, Bruno – “A Descentralização da Negociação Colectiva – Perspectivas de Direito Comunitário e Comparado à Luz da Teoria das *Institutional Complementarties*”, *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho*, 1ª Edição, Wolters Kluwer/Coimbra Editora, Coimbra, 2010, 97-168

MOREAU, Marie-Ange – “Négociation collective transnationale: réflexions à partir des accords-cadres internationaux du groupe ArcelorMittal”, *Droit social*, n.º 1, 2009, 93-102

MOURA, José Barros – *A Convenção Colectiva entre as Fontes de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1984

NIETO, Federico R. Navarro – “Las perspectivas de reforma en materia de negociación colectiva”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 107, 2010 (Exemplar dedicado a: Reforma Laboral de 2010), 193-226

PINTO, Mário – *Direito do Trabalho, Introdução, Relações Colectivas de Trabalho*, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 1996

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2001

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Grupos Empresariais e Societários. Incidências Laborais*, 1ª Edição, Almedina, Coimbra, 2008

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Negociação Colectiva Atípica*, 1ª Edição, Almedina, Coimbra, 2009

RAMOS, João de Almeida – “Os serviços públicos de emprego na Suécia preenchem 40 por cento dos postos criados”, in *Jornal O Público*, 11 de Dezembro, 2011, 9-11

REIS, João – “O dever de paz social”, in *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, 619-649.

SCARPONI, Stefania / Nadalet Sylvain – “Gli accordi transnazionali sulle ristrutturazioni d’ imprese”, *Lavoro e diritto*, Vol. 24, N°. 2, 2010, p. 211-234

SILVA, João Calvão – *Mercado e Estado, Serviços de Interesse Económico Geral*, 1ª Edição, Almedina, Coimbra, 2008

ORMAETXEA TERRADILLOS, Edurne, *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas : modernas fórmulas de regulacion*, CES, Colécción Estudios, Madrid, 2000

CRUZ VILLALÓN, Jesus, – “La negociación colectiva en los grupos de empresas”, *Grupos de empresas y Derecho del trabajo*, Antonio Baylos y Luis Collado (Editores), ed. Trotta, Madrid, 1994, 273-296.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – “Contratação Colectiva. Cláusulas de paz, Vigência e Sobrevigência”, *Código do Trabalho, Alguns Aspectos Cruciais*, Principia, Cascais, 2003, 129-147

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – “Collective Bargaining in Portugal”, in *Collective Bargaining in Europe*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Informes y Estudios Relaciones Laborales (ed Ministerio de Trabajo y Assuntos Sociales, 193-210

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, Lisboa, 2011