

Título: INCIDÊNCIA SUBJETIVA DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Data: 30-11-2022

Parecer N.º: DAJ-Proc. nº 131/2022

Informação N.º: I12056-2022-DSAL/DAJ

O Município de ... solicitou a esta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional a emissão de parecer jurídico sobre o assunto mencionado em título, pelo que, na sequência do que foi superiormente determinado, cabe a esta Divisão de Apoio Jurídico (DAJ), agir em conformidade.

Para melhor compreensão das questões colocadas, transcreve-se o teor do ofício que nos foi enviado, na parte que consideramos relevante:

Encontram-se em vigor nesta Câmara Municipal, nesta data, dois Acordos Coletivos de Empregador Público (doravante designados ACEP), celebrados com duas associações sindicais, o SINTAP (ACEP nº 21/2022) e o STAL (ACEP nº 191/2015).

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, dispõe no seu artigo 370º que o acordo coletivo de trabalho se aplica aos trabalhadores filiados na associação sindical outorgante e "ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no empregador público a que é aplicável o acordo coletivo de trabalho, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados".

Estabelece ainda a mesma disposição que, "no caso de ser aplicável mais do que um acordo coletivo no âmbito do empregador público, o trabalhador não sindicalizado deve indicar por escrito ao empregador o acordo coletivo que pretende ver-lhe aplicado", caso contrário ser-lhe-á aplicado o acordo "que abranja maior número de trabalhadores no âmbito do empregador público" (sublinhado nosso).

Posto isto, se na situação de existência de dois acordos coletivos de empregador público, a lei é clara quanto ao procedimento a adotar pelos trabalhadores não sindicalizados, o mesmo não acontece quanto a outros trabalhadores que se encontrem filiados em associações sindicais diferentes das outorgantes dos ACEP em vigor.

Em síntese, a lei estabelece taxativamente a incidência subjetiva dos acordos coletivos de trabalho, quer para trabalhadores não sindicalizados, quer para trabalhadores filiados em outras associações sindicais não outorgantes dos acordos, no caso de existência de um único acordo (nºs 2 e 3 do artigo 370º da LTFP), mas é omissa quanto a estes últimos trabalhadores quando vigora mais do que um acordo no âmbito do empregador público (nº 5 do mesmo artigo 370º da LTFP).

Neste contexto, pergunta-se: vigorando no Empregador Público mais do que um acordo coletivo de trabalho, qual o procedimento a adotar relativamente a trabalhadores filiados em associação(ões) sindical(ais) diferente(s) das outorgantes.

Informando:

1. O direito de negociação coletiva dos trabalhadores com vínculo de emprego público encontra-se consagrado no Título II, sob a epígrafe Negociação Coletiva, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho - cfr. artigos 347º a 378º (1).

Na economia da presente informação, cumpre-nos tomar em especial atenção o disposto nos artigos 370º a 372º, que se transcrevem:

Artigo 370.º

Incidência subjetiva dos acordos coletivos de trabalho

1 - O acordo coletivo de trabalho obriga os empregadores públicos abrangidos pelo seu âmbito de aplicação e as associações sindicais outorgantes.

2 - O acordo coletivo de trabalho aplica-se aos trabalhadores filiados em associação outorgante ou membros da associação sindical filiada na união, federação ou confederação sindical outorgante.

3 - O acordo coletivo de trabalho aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no empregador público a que é aplicável o acordo coletivo de trabalho, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados.

4 - O direito de oposição previsto no número anterior deve ser exercido no prazo de 15 dias, a contar da data entrada em vigor do acordo coletivo, através de comunicação escrita dirigida ao empregador público.

5 - No caso de ser aplicável mais do que um acordo coletivo no âmbito do empregador público, o trabalhador não sindicalizado deve indicar por escrito ao empregador o acordo coletivo que pretende ver-lhe aplicado.

6 - Na falta da indicação prevista no número anterior, é aplicável o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que abranja o maior número de trabalhadores no âmbito do empregador público.

Artigo 371.º

Determinação temporal da filiação

1 - Os acordos coletivos abrangem os trabalhadores que estejam filiados nas associações signatárias no momento do início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante o período de vigência dos mesmos acordos.

2 - Em caso de desfiliação dos trabalhadores ou das respetivas associações dos sujeitos outorgantes, o acordo coletivo de trabalho aplica-se até ao final do prazo que dele expressamente constar ou, sendo o acordo objeto de alteração, até à entrada em vigor desta.

3 - No caso de o acordo coletivo de trabalho não ter prazo de vigência, os trabalhadores ou as respetivas associações que se tenham desfilado dos sujeitos outorgantes são abrangidos durante o prazo mínimo de um ano.

4 - A opção do trabalhador não sindicalizado pela sujeição a um acordo coletivo, exercida nos termos do artigo anterior, é irrevogável até ao final do período estabelecido nos n.º 2 e 3, consoante o caso.

Artigo 372.º

Efeitos da sucessão nas atribuições

1 - Em caso de reorganização de órgãos ou serviços com transferência das suas atribuições ou competências para outro órgão ou serviço, os acordos coletivos de empregador público que vinculam aqueles órgãos ou serviços são aplicáveis ao órgão ou serviço integrador até ao termo dos respetivos prazos de vigência e, no mínimo, durante 12 meses, a contar da data da transferência, salvo se, entretanto, outro acordo coletivo de trabalho de empregador público passar a aplicar-se ao órgão ou serviço integrador.

2 - Em caso de transferência de atribuições ou de responsabilidade de gestão de órgão ou serviço para entidades públicas empresariais ou entidades privadas sob qualquer forma, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula aquele órgão ou serviço é aplicável a estas entidades até ao termo do respetivo prazo de

vigência e, no mínimo, durante 12 meses, a contar da data da transferência, salvo se, entretanto, outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho convencional passar a aplicar-se às mesmas entidades.

2. Por seu lado, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), disponibiliza no seu sítio da Internet informação sobre a interpretação e a aplicação do regime legal nesta matéria, consistente num conjunto de FAQ, das quais passamos a transcrever as seguintes (2):

FAQ - Relações coletivas de trabalho

II. Âmbito pessoal e temporal dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

» 1. A quem se aplicam os acordos coletivos de trabalho?

Os acordos coletivos de trabalho aplicam-se:

a) Aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas que sejam filiados na associação sindical outorgante ou que sejam membros da associação sindical filiada na união, federação ou confederação sindical outorgante - nº 2 do artigo 370º da LTFP;

b) Aos restantes trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas integrados em carreira ou em funções no empregador público a que é aplicável o acordo coletivo de trabalho, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados - nº 3 do artigo 370º da LTFP.

Atualizado em: 19/apr/2022

» 2. O acordo coletivo de trabalho aplica-se a todos os trabalhadores do empregador público?

Não. O acordo coletivo não se aplica:

a) Aos trabalhadores não sindicalizados que tenham exercido o direito de oposição previsto nos nºs 3 e 4 do artigo 370º da LTFP;

b) Aos trabalhadores filiados em associação sindical que tenha igualmente exercido o direito de oposição previsto nos nºs 3 e 4 do artigo 370º da LTFP.

Atualizado em: 19/apr/2022

» 3. Como é exercido o direito de oposição à aplicação do acordo coletivo?

O direito de oposição é exercido no prazo de 15 dias úteis a contar da data da entrada em vigor do acordo coletivo, através de comunicação escrita dirigida ao empregador público - nº 4 do artigo 370º da LTFP.

Ver Modelos

Atualizado em: 19/apr/2022

» 4. Qualquer trabalhador pode optar pelo acordo coletivo que pretende que lhe seja aplicável?

Não, apenas os trabalhadores não sindicalizados o podem fazer. No caso de ser aplicável mais do que um acordo coletivo no mesmo empregador público, o trabalhador não sindicalizado deve indicar por escrito ao empregador qual o acordo coletivo que pretende ver-lhe aplicado - nº 5 do artigo 370º da LTFP.

Ver Modelos

Se o trabalhador não sindicalizado não optar por um dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, aplica-se-lhe aquele que, no âmbito do empregador público, abranja o maior número de trabalhadores - nº 6 do artigo 370º da LTFP.

Atualizado em: 19/apr/2022

» 5. Os ACT também se aplicam aos trabalhadores que se filiem numa associação sindical outorgante depois do mesmo entrar em vigor?

Sim. Os acordos coletivos de trabalho abrangem os trabalhadores que estejam filiados nas associações signatárias no momento do início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante o período de vigência dos mesmos acordos - nº 1 do artigo 371º da LTFP.

Atualizado em: 19/apr/2022

» 6. Se um trabalhador se desfiliar de uma associação sindical outorgante de um ACT, deixa de ficar abrangido pelo mesmo?

No caso de desfiliação de trabalhadores de uma associação sindical outorgante do ACT, durante o período de vigência do mesmo, o acordo aplica-se-lhes até ao final do prazo que dele constar. Se o ACT não tiver prazo de vigência, os trabalhadores que se tenham desfiliado são abrangidos durante o prazo mínimo de um ano - nº 3 do artigo 371º da LTFP.

Atualizado em: 19/apr/2022

» 7. Os ACT têm efeitos retroativos?

Não. Os ACT produzem efeitos apenas a partir da data da sua entrada em vigor e não podem conferir eficácia retroativa a qualquer cláusula que não seja de natureza pecuniária - nº 2 do artigo 355º da LTFP.

Atualizado em: 19/apr/2022

» 8. A que trabalhadores se aplica o Acordo Coletivo de Trabalho nº 1/2009 (Acordo coletivo de carreiras gerais), publicado no Diário da República nº 188, 2ª série, Parte J3, de 28 de setembro de 2009?

O ACT nº 1/2009 aplica-se:

a) A todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes do acordo que se encontrem vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e estejam integrados nas carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, ou nas carreiras subsistentes constantes do Mapa VII anexo ao Decreto-Lei nº 121/2008, de 11 de julho;

b) Aos restantes trabalhadores integrados nas carreiras referidas na alínea anterior que não exerçam o direito de oposição à aplicação do ACT nº 1/2009 no prazo de 60 dias úteis a contar da entrada em vigor da LTFP - nº 2 do artigo 10º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho.

Atualizado em: 19/apr/2022

(...)

» 10. Qual é o período de vigência do ACT nº 1/2009?

O ACT nº 1/2009 tem um período de vigência de três anos, de 2 de novembro de 2009 a 2 de novembro de 2012, sucessivamente renovável por períodos de um ano.

Atualizado em: 16/nov/2017

3. Decorre da lei que, no caso de trabalhadores sindicalizados, o direito de oposição à sujeição a um acordo coletivo celebrado entre a entidade empregadora e outra associação sindical, está apenas na disponibilidade desta associação, e não nas mãos de cada um dos trabalhadores nela filiados - prevalece aqui o princípio da fiação e da representação sindical (3).

No caso concreto, existindo dois acordos coletivos em vigor, e não tendo as associações sindicais não outorgantes daqueles acordos manifestado, nos termos legalmente prescritos, a sua oposição à sujeição àqueles acordos, não o podem fazer, como vimos, os trabalhadores, porque sindicalizados.

4. Nestas circunstâncias, e concluindo, somos a propender para o entendimento de que tais trabalhadores deverão considerar-se abrangidos pelo acordo coletivo em vigor que abranja o maior número de trabalhadores do Município, sustentando esta nossa posição na aplicação subsidiária do disposto no nº 6 do artigo 370º da LTFP (4).

(1) Com a última redação dada pelo Decreto-Lei nº 51/2022, de 26 de julho.

(2) Consultáveis no endereço <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=63000000>

(3) Vejam-se os nºs 3 e 4 do artigo 370º da LTFP, bem como, as FAQ nºs 2, b), a contrario, e 4, da DGAEP, acima transcritas. No sentido da prevalência do princípio da filiação e da representação sindical, vide Brito, P. M. de. (2015). A superação do princípio da filiação na contratação coletiva especial do setor público. *Direito E Justiça*,3(Especial), 213-226. <https://doi.org/10.34632/direitojustica.2015.9963>, em especial o nº 12 desta obra.

(4) Não porque esta norma lhes seja diretamente aplicável, dado serem trabalhadores sindicalizados, sublinhe-se. Recorre-se a esta solução na ausência de norma expressa que resolva a situação em causa, na medida em que consideramos ser, no âmbito de uma interpretação abrangente e de forma a evitar a existência de uma lacuna, aquela que garante de forma mais eficaz, cremos, o princípio da igualdade de tratamento em relação à maioria dos trabalhadores municipais.

Relator: António Carrilho Velez