

## **Direito Coletivo: Sujeitos, Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho**

### **Sujeitos**

#### **Representantes dos Trabalhadores**

##### **Qual é a legislação que regulamenta este tema?**

Artigos 404.º a 475.º do CT.

##### **Quais as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores?**

Os trabalhadores podem ser coletivamente representados por,

- Associações Sindicais - ver “associações sindicais”;
- Comissão de trabalhadores e Subcomissões de trabalhadores - ver “Comissão de trabalhadores”;
- Representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho - ver “Representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho” ;
- Outras estruturas previstas em lei específica, designadamente conselhos de empresa europeus - ver “conselhos de empresa europeus”,

##### **Qual o objetivo das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores?**

Organizar e prosseguir coletivamente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores.

**As estruturas de representação coletiva dos trabalhadores gozam de autonomia e independência perante o Estado, os partidos políticos e instituições religiosas ou associações de outra natureza?**

Sim, as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores são independentes e autónomas do Estado, dos partidos políticos e das instituições religiosas ou associações de outra natureza, por exemplo, das associações de empregadores, sendo proibido qualquer ingerência destes na sua organização e gestão bem como no seu recíproco financiamento.

**As estruturas de representação coletiva dos trabalhadores podem ser apoiadas pelo Estado?**

Sim, as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores podem ser apoiadas pelo Estado nos termos previsto na lei, não podendo o Estado discrimina-las relativamente a quaisquer outras entidades.

**Pode ser celebrado acordo ou outro ato que vise subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não filiar numa associação sindical ou de se retirar daquele em que está inscrito?**

Não, é proibido e considerado nulo o acordo ou qualquer ato que vise subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que está inscrito.

**Pode ser celebrado acordo ou outro ato que vise despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação coletiva ou à sua filiação ou não filiação sindical?**

Não, é proibido e considerado nulo o acordo ou qualquer ato que vise despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação coletiva ou à sua filiação ou não filiação sindical.

Em suma, os atos discriminatórios são proibidos e considerados nulos.

**Em que tipo de responsabilidade incorre quem pratica atos de natureza discriminatória ou que viole a autonomia e a independência sindical?**

Pode incorrer em responsabilidade criminal:

- A entidade que viole a autonomia ou a independência sindical ou pratique ato discriminatório é punida com pena de multa até 120 dias.
- O administrador, diretor, gerente ou outro trabalhador que ocupe lugar de chefia que viole a autonomia ou a independência sindical ou que seja responsável por ato discriminatório é punido com pena de prisão até 1 ano.
- O dirigente ou delegado sindical que seja condenado pela prática de ato que viole a autonomia ou a independência sindical ou ato discriminatório, perde os direitos específicos previstos no Código do Trabalho.

**Os representantes dos trabalhadores beneficiam de especial proteção?**

Sim. A vários níveis:

- Beneficiam de crédito de horas para desempenho das funções de representante dos trabalhadores.
- A ausência de trabalhador motivada pelo desempenho das funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores de que seja membro, no que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efetivo, salvo quanto à retribuição.
- Em caso de procedimento disciplinar, a suspensão preventiva de trabalhador membro de estrutura de representação coletiva não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça atividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.
- Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, o trabalhador visado beneficie das mesmas prerrogativas que o suspenso preventivamente no âmbito de procedimento disciplinar, isto é, a pendência de processo não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça atividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.

- O despedimento de trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, bem como aquele que exerça ou tenha exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

- Estes trabalhadores não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço, comunicação esta que carece de prévia comunicação à estrutura a que pertence.

- A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

**O empregador pode transferir de local de trabalho o trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores?**

- Está vedado ao empregador transferir de local de trabalho o trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

**Que deveres tem o trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores relativa a informações confidenciais que tenha recebido no âmbito do direito à informação?**

O trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores está impedido de revelar aos trabalhadores ou a terceiros informações que tenha recebido, no âmbito de direito de informação ou consulta, com menção expressa da respetiva confidencialidade.

O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato de membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

**O empregador é obrigado a prestar todas as informações ou a proceder a todas as consultas requeridas?**

Não, o empregador não é obrigado a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja suscetível de prejudicar ou afetar gravemente o funcionamento da empresa ou estabelecimento, (artigo 412ºCT).

A recusa do empregador deve ser fundamentada por escrito com base em critérios objetivos assentes em exigências de gestão sendo passível de impugnação judicial pela estrutura de representação coletiva dos trabalhadores em causa.

**O normal funcionamento da empresa constitui um limite ao exercício dos direitos ou ao desempenho das funções do trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores?**

Sim, o trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores no exercício dos seus direitos ou no desempenho das suas funções, não pode prejudicar o normal funcionamento da empresa.

O exercício abusivo de direitos por parte de membro de estrutura representativa dos trabalhadores é passível de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal nos termos gerais.

**Associações Sindicais**

**Os trabalhadores podem constituir associações sindicais?**

Sim, os trabalhadores têm o direito de constituir associações sindicais a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais.

As associações sindicais abrangem sindicatos, federações, uniões e confederações.

**Quais são os principais direitos das associações sindicais?**

- Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados;

- Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei;
- Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no respeitante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais;
- Participar nos processos de reestruturação da empresa.

### **O trabalhador tem liberdade de escolha do sindicato?**

Sim. É garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, a liberdade de inscrição em sindicato que, na área da sua atividade, represente a categoria respetiva.

O trabalhador não pode estar simultaneamente filiado a título da mesma profissão ou atividade em sindicatos diferentes.

O trabalhador pode retirar-se a todo o tempo do sindicato em que esteja filiado, mediante comunicação escrita enviada com a antecedência mínima de 30 dias.

### **A falta de pagamento de quotas pode afetar a passagem de documento essencial à atividade profissional do trabalhador?**

Não. A falta de pagamento das quotas não pode prejudicar a passagem de quaisquer documentos essenciais à atividade profissional do trabalhador, quando a emissão desses documentos seja da competência das associações sindicais.

### **Qual a obrigação do empregador no sistema de cobrança e entrega de quotas?**

O empregador tem obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais pode resultar de:

- Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho sendo necessária uma declaração do trabalhador autorizando a referida dedução;
- Pedido expresso do trabalhador dirigido ao empregador que constitui manifestação inequívoca da sua vontade de serem descontadas na retribuição as quotas sindicais.

Este sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais, mantém-se em vigor enquanto o trabalhador não revogar a sua declaração, remetendo cópia ao Sindicato respetivo da declaração de autorização ou do pedido e cobrança, bem como da respetiva revogação.

### **Onde é desenvolvida a atividade sindical?**

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

### **Como podem reunir-se os trabalhadores?**

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Podem reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contam como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

### **Quando é que os empregadores são obrigados a conceder instalações às associações sindicais?**

Nas empresas ou estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

### **Quais os direitos de afixação e informação sindical?**

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

### **Qual o crédito de horas que gozam os delegados sindicais?**

Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito de 5 horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, de um crédito de 8 horas por mês.

### **Comissões Sindicais**

#### **Ao nível da empresa, como se podem os trabalhadores organizar para defender os seus direitos e promover os seus interesses?**

Em cada empresa, os trabalhadores podem criar comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e para o exercício dos direitos previstos na lei.

Nas empresas com estabelecimentos dispersos geograficamente, os respetivos trabalhadores podem constituir subcomissões de trabalhadores.

Podem ainda criar comissões coordenadoras.



### **Quantos trabalhadores podem ser membros de comissão de trabalhadores?**

O número de membros da comissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

- Empresas com menos de 50 trabalhadores — 2 membros
- Empresas com 50 ou mais trabalhadores e menos de 200 — 3 membros
- Empresas com 201 a 500 trabalhadores — 3 a 5 membros
- Empresas com 501 a 1000 trabalhadores — 5 a 7 membros
- Empresas com mais de 1000 trabalhadores — 7 a 11 membros

### **Quantos trabalhadores podem ser membros de comissão coordenadora?**

O número de membros de comissão coordenadora não pode exceder o número das comissões de trabalhadores que a mesma coordena, nem o máximo de 11 membros.

### **Que duração tem o mandato de membro de comissão de trabalhadores, comissão coordenadora ou subcomissão de trabalhadores?**

O mandato de membro de comissão de trabalhadores, comissão coordenadora ou subcomissão de trabalhadores não pode exceder quatro anos, sendo permitido mandatos sucessivos.

### **A comissão de trabalhadores pode convocar reuniões gerais?**

Sim, a comissão de trabalhadores pode convocar reunião geral de trabalhadores a realizar no local de trabalho.

### **Como devem ser marcadas as reuniões?**

Devem ser marcadas nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da atividade no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Podem ainda realizar-se as reuniões gerais de trabalhadores nos locais de trabalho durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores pelo máximo de 15 horas/ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

A comissão deve avisar o empregador, com uma antecedência mínima de 48 horas, sobre a data, hora, o número previsível de participantes e o local onde pretende que a reunião se realize. Deve ainda afixar a convocatória;

No caso da reunião se realizar durante o horário de trabalho, a comissão deve apresentar proposta que vise assegurar os serviços de natureza urgente e essencial.

#### **Neste caso, que direitos assistem à comissão de trabalhadores?**

A comissão tem direito a instalações adequadas, meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções, bem como a distribuir informação relativa aos interesses dos trabalhadores e à sua afixação em local adequado, destinado para o efeito.

#### **De que crédito de horas mensal dispõem os membros das comissões?**

Membro da subcomissão – oito horas;

Membro da comissão - vinte e cinco horas;

Membro da comissão coordenadora – vinte horas.

No caso de microempresa, o crédito de horas referido é reduzido a metade.

#### **O trabalhador que seja membro de mais de uma estrutura representativa pode cumular os correspondentes créditos de horas?**

Não, o trabalhador que seja membro de mais de uma estrutura representativa não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

**A comissão e a subcomissão têm direito a conhecer informação, a ser consultada e a participar na atividade da empresa?**

Sim, a comissão e a subcomissão tem direito à informação necessária ao exercício da sua função, como, p. ex., conhecer o planos gerais da atividade e orçamento; a organização da produção; os encargos fiscais e parafiscais da empresa; a previsão, o volume e a administração de vendas; etc.

A empregador deve solicitar o parecer da comissão sobre:

- Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoção dos trabalhadores;
- Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
- Qualquer medida de que resulte ou possa resultar diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização;
- Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa.

A comissão participa no controlo de gestão da empresa apreciando e emitindo pareceres sobre o orçamento da empresa; promovendo a adequada utilização de recursos; apresentadas sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação dos trabalhadores e melhoria das condições de trabalho.

**Associações de Empregadores**

**Como podem os empregadores defender e promover os seus interesses empresariais?**

Os empregadores têm o direito de constituir associações para defesa e promoção dos seus interesses empresariais.

No exercício do direito de associação, é garantida aos empregadores, sem qualquer discriminação, a liberdade de inscrição em associação de empregadores que, na área da sua atividade, os possa representar.

As associações de empregadores abrangem federações, uniões e confederações.

### **Quais os principais direitos das associações de empregadores?**

Celebrar convenções coletivas de trabalho

- Prestar serviços aos seus associados
- Participar na elaboração de legislação do trabalho
- Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei
- Estabelecer relações ou filiar-se em organizações internacionais de empregadores.

As associações de empregadores não podem dedicar-se à produção ou comercialização de bens ou serviços ou de qualquer modo intervir no mercado, salvo se for para prestar serviços aos seus associados.

### **O que é considerado legislação de trabalho?**

É legislação de trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações. São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam as seguintes matérias:

- Contrato de trabalho;
- Direito coletivo de trabalho;
- Segurança, higiene e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- Processo do trabalho;
- Processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

## **Relatório Único**

### **Qual é a legislação que regula este tema?**

Art.º 32.º da lei n.º 105/2009, de 14 de setembro e Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro, alterada pela Portaria 108- A de 14 de março de 2011.

### **Quem está abrangido pela obrigação de entrega do relatório único?**

Os empregadores abrangidos pelo Código do Trabalho e legislação específica dele decorrente.

### **Como deve ser entregue o relatório único?**

O relatório único deve ser entregue através de um formulário eletrónico, a preencher no site disponível para o efeito.

Consulte as questões mais frequentes sobre o relatório único em <http://www.gep.msess.gov.pt/index.php>

## **Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho**

**Pode o regime do contrato a termo legalmente estabelecido ser afastado por força do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (convenção coletiva de trabalho, acordo de adesão, decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária, contrato coletivo, acordo coletivo e, acordo de empresa)?**

Em regra, é verdade, só não podendo ocorrer no que respeita:

- à admissibilidade do/a contratado/a a termo certo à procura do 1.º emprego, em situação de desemprego de longa duração ou outra prevista em legislação de emprego.
- a duração máxima do contrato de trabalho a termo certo.
- duração máxima de contrato de trabalho a termo incerto.

## EXEMPLO

O Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) entre o Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços (AECOPS) e Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços (SETACCOP) (publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) 17/2010, de 8/5, clausula), admite a possibilidade de o contrato a termo estar justificado apenas com a indicação da execução, direção e fiscalização de obras de construção civil e obras públicas (e não concretize, portanto, os factos concretos inerentes à celebração) desde que o/a trabalhador/a não permaneça mais de oito meses consecutivos na mesma obra.

### **Qual é a legislação que regulamenta os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho?**

Art.º 476.º a 503.º do CT

### **Onde posso consultar os instrumentos de regulamentação coletiva?**

Em [http://www.dgert.mtss.gov.pt/Trabalho/pesquisa/menu\\_convencoes.php](http://www.dgert.mtss.gov.pt/Trabalho/pesquisa/menu_convencoes.php)

### **Que matérias devem ser reguladas pelas convenções coletivas?**

As convenções coletivas de trabalho devem, designadamente, regular:

- as relações entre as partes outorgantes, em particular quanto à verificação do cumprimento da convenção e aos meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão;
- as ações de formação profissional, tendo presente as necessidades do/a trabalhador/a e da entidade patronal;
- as condições de prestação do trabalho relativas à segurança, higiene e saúde;
- o âmbito temporal, nomeadamente a sobrevivência e o prazo de denúncia;
- os direitos e deveres recíprocos dos/as trabalhadores/as e dos empregadores;
- os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, instituindo mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem;

- a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve;
- os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade relativamente aos/às trabalhadores/as abrangidos até à entrada em vigo de novo IRCT.

### **Quando é que o IRCT pode ser afastado por contrato de trabalho?**

As disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual de trabalho que estabeleça condições mais favoráveis para o/a trabalhador/a e se daquelas disposições não resultar o contrário.

### **De que forma é feita a publicidade dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho?**

A entidade patronal deve afixar na empresa, em local apropriado, a indicação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.

### **Quando é que entram em vigor os instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho?**

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como a revogação são publicados no Boletim do Trabalho e Emprego e entram em vigor, após a sua publicação, nos mesmos termos das leis.

Os regulamentos de extensão e de portaria de condições de trabalho são publicados no Diário da República, da qual dependa a sua entrada em vigor.

### **Qual a vigência temporal da convenção coletiva de trabalho?**

A convenção coletiva vigora pelo prazo que dela constar e renova-se pelo prazo que dela constar.

Caso não esteja previsto prazo de vigência, considera-se que esta vigora pelo prazo de um ano.

### **A convenção coletiva pode ser denunciada por qualquer das partes?**

A convenção coletiva pode ser denunciada, por qualquer das outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

### **Surgindo uma nova convenção no âmbito da mesma matéria, qual a que se aplica?**

A convenção posterior revoga integralmente a convenção anterior, salvo nas matérias expressamente ressalvadas pelas partes. A mera sucessão de convenções coletivas não pode ser invocada para diminuir o nível de proteção global dos/as trabalhadores/as. Os direitos decorrentes de convenção coletiva só podem ser reduzidos por nova convenção de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável. Neste caso a nova convenção prejudica os direitos decorrentes de convenção anterior, salvo se, na nova convenção, forem expressamente ressalvados pelas partes.

### **Quem fica obrigado à convenção coletiva de trabalho?**

A convenção coletiva de trabalho obriga os empregadores que a subscrevem e os inscritos nas associações de empregadores signatárias, bem como os/as trabalhadores/as ao seu serviço que sejam membros das associações sindicais outorgantes.

Também abrangem os/as trabalhadores/as e os empregadores 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 das mesmas convenções.

Se Os/as trabalhadores/as, os empregadores ou as respetivas associações, ou sujeitos outorgantes, se desfilarem a convenção coletiva aplica-se:

-até ao final do prazo que dela expressamente constar ou,

-até à sua entrada em vigor da nova alteração ou,

-no caso de a convenção coletiva não ter prazo de vigência no prazo mínimo de um ano.



### **É possível estender o âmbito de aplicação de uma convenção coletiva?**

O âmbito de aplicação definido nas convenções coletivas ou decisões arbitrais pode ser estendido, após a sua entrada em vigor, por regulamentos de extensão.

Compete ao ministério responsável pela área laboral a emissão de regulamentos de extensão.

A competência para a emissão dos regulamentos de extensão é conjunta com a do ministro responsável pelo sector de atividade em causa quando a oposição se fundamentar em motivos de ordem económica.

Link útil: <http://www.act.gov.pt>