



Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Economia Política

Representantes Sindicais –
Em Especial o Crédito de Horas e Faltas Justificadas

Natália Sofia Segurado Agulhas de Sousa

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Direito das Empresas

Orientadora:
Doutora Maria Paula Martins Sanchez Jorge, Professora Auxiliar Convidada
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2016

Representantes Sindicais

Dedicatória

Aos meus pais, Joaquim e Natália, o meu exemplo de vida, que sempre me incentivaram e fizeram tudo para que eu pudesse ir mais além.

Ao meu mais que tudo, o meu marido Ivo, que sempre acreditou nas minhas capacidades, esteve ao meu lado nos momentos mais difíceis, me desafiou e que nunca me deixou desistir.

À minha filha, Ema, que se sentava comigo a rabiscar enquanto eu escrevia.

Representantes Sindicais

Agradecimentos

Ao concluir um projeto de tamanha dimensão, como é este, de redigir uma dissertação, há sempre um determinado grupo de pessoas a quem devemos um agradecimento sentido.

Assim, em primeiro lugar, gostaria de deixar aqui o meu sincero agradecimento à Dra. Paula Martins pelo apoio e disponibilidade demonstrados ao longo deste projeto.

Aos vários professores do mestrado que tanto me ensinaram e aos meus colegas, em especial àqueles que se tornaram amigos, e fizeram esta caminhada comigo, sempre com um grande espírito de entreatajuda.

Aos familiares que estiveram do meu lado e sempre me apoiaram, especialmente a minha irmã, Filipa Agulhas.

Representantes Sindicais

Resumo

Nesta dissertação, o tema abordado prende-se com os direitos dos representantes sindicais, aquando do exercício das suas funções de cariz sindical no seio da empresa.

Embora seja um tema cuja relevância se verifica não só ao nível interno, mas também internacional, coube ao legislador a difícil tarefa de concretizar e regulamentar os direitos que as convenções internacionais e a CRP impõem.

Os direitos abordados são extremamente importantes para o desenvolvimento da atividade sindical dentro da empresa, não apenas dos delegados sindicais, a figura central da representação sindical, mas também dos membros de direção das associações sindicais, que sejam trabalhadores da empresa.

Questões de difícil resolução são levantadas quanto à aplicação do regime do crédito de horas e das faltas justificadas, que tentamos solucionar.

Além disso, o regime de tutela para estes afigura-se mais benéfico que o dos restantes trabalhadores, sendo que podemos verificar que o despedimento é mais difícil e não podem ser transferidos sem a sua concordância.

A posição do empregador, aqui, revela-se essencial, no sentido de tentarmos perceber os custos e o esforço por ele despendidos para que o exercício de tais direitos possa ser efetivo.

Finalmente, optámos por fazer uma pequena demonstração da situação do sindicalismo em Portugal, e da forma como os direitos são abordados na prática, em sede contratação coletiva.

Palavras-chave: delegado sindical, membro de direção da associação sindical, direitos gerais dos representantes sindicais, crédito de horas, faltas justificadas, tutela

Representantes Sindicais

Abstract

In this essay, the main subject is the Shop Stewards rights, when on Union's work within the corporation.

Although it's a subject whose relevance cannot only be seen on an inner level, but also international, it fell to the legislator the hard task of formulate the rights that are in the international conventions and the CRP.

The rights addressed are extremely important to the development of the Union's activity within the corporation, not only of the Shop Stewards, the central figure of the union's representation, but also of the union's board members, that are also corporate employees.

Questions hard to solve are brought to light when trying to apply the statutory hourly credit and justified absences, that we are trying to solve.

Beyond that, the protective legal system is far more beneficial to them than to the remaining employees, since sacking is more difficult and they cannot be transferred without their own agreement.

The employer's stand, in this matter, turns out to be essential, when trying to understand the costs and efforts that he as to overcome so that those rights can actually become effective.

Lastly, we chose to demonstrate an actual union's situation in Portugal, and the way rights are addressed in real life, in collective agreements.

Key-words: Shop Steward, union's board member, general rights of union's representatives, hourly credits, justified absences, protective legal system

Representantes Sindicais

Índice

Dedicatória.....	III
Agradecimentos.....	V
Resumo.....	VII
Abstract.....	IX
Glossário de Siglas.....	XIII
Introdução.....	1
Capítulo I – Princípio da Liberdade Sindical.....	3
1. <i>Forma Particular de Direito de Associação ou Tipo Autónomo?</i>	5
2. <i>Enquadramento Constitucional</i>	6
3. <i>Monopólio e Pluralismo Sindical</i>	8
4. <i>Dimensões da Liberdade Sindical</i>	9
i. Liberdade Sindical Individual.....	10
ii. Liberdade Sindical Coletiva.....	13
5. <i>Atividade Sindical na empresa</i>	15
Capítulo II – Quadro Normativo Internacional.....	17
1. <i>Direito Europeu</i>	18
Capítulo III - O Representante Sindical.....	21
1. <i>O Delegado Sindical</i>	23
2. <i>Dirigente Sindical (Membro de Direção Sindical)</i>	24
Capítulo IV – Direitos dos Representantes Sindicais em Geral.....	27
1. <i>Direito de Assembleia</i>	27
i. Fora do Horário de Trabalho.....	29
ii. Dentro do Horário de Trabalho.....	30
2. <i>Direito de Comunicação</i>	32
i. Direito de afixação e de distribuição de informação sindical.....	32

Representantes Sindicais

ii. Direito de informação e consulta	33
iii. Dever de confidencialidade e de não prejudicar o normal funcionamento da empresa.....	35
3. <i>Direito A Instalações</i>	37
Capítulo V – Crédito de Horas e Faltas Justificadas	41
1. <i>Crédito de horas</i>	41
2. <i>Faltas Justificadas</i>	47
3. <i>Questão da representatividade</i>	50
Capítulo VI – Tutela	55
1. <i>Sanção Abusiva</i>	56
2. <i>Suspensão do Contrato de Trabalho</i>	57
3. <i>Despedimento</i>	58
4. <i>Transferência</i>	62
Capítulo VII – Liberdade Sindical na Prática.....	67
1. <i>Relatório OIT</i>	67
2. <i>Livro Branco das Relações Laborais</i>	70
3. <i>Análise de convenção coletiva em matéria de representação sindical</i>	72
Conclusão	77
Fontes	81
1. <i>Nacionais</i>	81
2. <i>Internacionais</i>	81
Bibliografia.....	83
1. <i>Manuais</i>	83
2. <i>Sites</i>	84

Glossário de Siglas

Ac. – Acórdão

AE – Acordo de Empresa

AQI - Acordo-Quadro Internacional

Art.º - Artigo

Arts. – Artigos

BIT – Bureau International du Travail

BTE – Boletim do Trabalho e do Emprego

CC – Código Civil

CCT – Contratação Coletiva de trabalho

Cfr. – Confira

CGTP/IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses/Intersindical Nacional

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DL – Decreto-Lei

DR – Diário da República

DUDH – Declaração Universal dos Direitos do Homem

i.e. – isto é

IRCT – Instrumento de Regulação Coletiva de Trabalho

L - Lei

LBRL – Livro Branco das Relações Laborais

LC – Lei Constitucional

LComT – Lei das Comissões de Trabalhadores

LCT – Lei do Contrato de trabalho

LCCT – Lei da Cessação do Contrato de Trabalho

Representantes Sindicais

LOLS – Ley Órganica de Libertad Sindical

LRCT – Lei das Relações Coletivas de Trabalho

LS – Lei Sindical

N.º - número

Ob. Cit. – obra citada

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

p. – página

pp. – páginas

PCP – Partido Comunista Português

PNT – Período Normal de Trabalho

RCT – Regulamento do Código do Trabalho

RL – Relação de Lisboa

RP – Relação do Porto

RSE – Responsabilidade Solidária da Empresa

SINCOR – Sindicato Independente dos Correios de Portugal

SINDETELCO – Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media

SNTCT – Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e das Telecomunicações

ss. - seguintes

STJ- Supremo Tribunal de Justiça

SL – Statuto dei Lavoratori

TIC – Tecnologias da Informação e Comunicação.

UE – União Europeia

UGT – União Geral dos Trabalhadores

Introdução

A luta de classes é e foi a grande impulsionadora da atribuição de direitos aos trabalhadores, bem como da melhoria das condições de trabalho. Se bem que existem países onde os trabalhadores são tratados com respeito e dignidade, também existem onde ainda há muito trabalho a fazer. No caso português, que é aquele que nos interessa, existe uma atribuição efetiva de direitos, que se pauta, em primeiro lugar através da atuação dos delegados sindicais e em segundo lugar da atuação dos membros de direção das associações sindicais.

O sindicalismo surge, muitas vezes associado ao desenvolvimento das democracias, uma vez que promove ideias de igualdade entre os trabalhadores. Em Portugal a democracia chegou há relativamente pouco tempo, pois de uma Monarquia até 1910, passámos a uma República muito instável entre 1910 e 1926, sendo que de 1926 a 1974 o país se encontrou sob a égide de uma Ditadura de cariz corporativo.

Embora ainda antes do fim da ditadura tenham surgido os primeiros sinais de abertura à sindicalização, nomeadamente com a fundação da CGTP/IN em 1970, a verdade é que só após a revolução de 1974 se deu o crescimento do movimento sindical. Como é característico de uma ditadura, a liberdade de expressão era um direito que se encontrava abolido, e como tal o trabalhador não podia expressar o seu descontentamento sem correr o risco de represálias, que podiam colocar o seu trabalho e mesmo a sua vida em risco.

Assim, a revolução levada a cabo no ano de 1974, surgindo da colaboração entre militares e forças de esquerdas, abriu as portas a um novo mundo do trabalho, um mundo onde os trabalhadores podem reivindicar direitos, queixar-se dos empregadores, exigindo mais e melhores condições de trabalho.

Neste contexto surge a Lei Sindical, o primeiro diploma em Portugal a abordar este tema, que visa regular a atuação das associações sindicais, dedicando algum do seu espaço à regulamentação da atuação das figuras dos delegados sindicais e dos membros de direção das associações sindicais, no seio das empresas.

Desta forma, o legislador atribuiu uma série de direitos, a abordar durante a dissertação, que permanecem, ainda hoje em vigor, embora na sua maioria com algumas alterações.

De entre estes direitos destaco o direito ao crédito de horas e a faltas justificadas, que retrata uma área, de certa forma cinzenta, desde os seus primórdios e que continua,

Representantes Sindicais

ainda nos dias de hoje, a colocar questões de relevo, especialmente quanto à representatividade das associações sindicais no seio da empresa.

Apesar de a legislação ser uma constante desde que se instaurou a Democracia, em 1974, a verdade é que por se tratar de um tema que pode ferir suscetibilidades devido aos interesses em causa, há questões que continuam a não obter na legislação uma resposta concreta, sendo necessário interpretar e muitas vezes deixar ao critério do empregador, ou das associações sindicais entre si, com base na solução legislativa apresentada, a resolução dos problemas suscitados.

No que concerne à jurisprudência, alguns dos temas têm merecido análise, sendo alvo de debate constante no seio dos nossos tribunais, enquanto outros temas se encontram tão afastados dos tribunais, que a tarefa de encontrar jurisprudência relevante se revelou uma tarefa bastante árdua e árida.

Interessa-nos, ainda, a figura do empregador, pois nem o direito sindical, nem a liberdade sindical, vivem apenas das associações sindicais. O seu desenvolvimento deve-se também à figura e ao papel desempenhado pelo empregador.

O empregador é a figura que se encontra onerada, face aos direitos que são atribuídos aos representantes das estruturas coletivas de trabalho. A sua oneração, por vezes, coloca-o numa situação ingrata, pois não pode negar os direitos atribuídos aos representantes sindicais, sendo obrigado a acarretar com situações por vezes desvantajosas para a sua organização do trabalho.

Por isso mesmo, coube ao legislador ordinário estabelecer limites aos direitos elencados.

Uma vez que o tema desta dissertação é tão vasto e complexo, pretendo desde já referir que nenhum dos temas será levado à exaustão e nem todos os temas serão tratados. O que se pretende é evidenciar os direitos atribuídos aos representantes sindicais, bem como a tutela acrescida a que se encontram sujeitos, abordando algumas questões dogmáticas, sem esgotar qualquer um deles, uma vez que seria praticamente impossível fazê-lo aqui.

Capítulo I – Princípio da Liberdade Sindical

O legislador constitucional elencou uma série de direitos laborais na CRP, inseridos no capítulo respeitante aos Direitos Económicos, Culturais e Sociais, que por sua vez são Direitos Fundamentais. A este conjunto de direitos, chama-se comumente a constituição do trabalho¹, a qual é uma fonte de direito colocada a nível superior hierárquico, não podendo ser contrariada por nenhuma norma de nível hierárquico inferior, sob pena de a mesma ser inconstitucional.

Ora, é compreensível a não existência de um capítulo exclusivo dos direitos constitucionais de trabalho, uma vez que estamos perante normas gerais que visam a garantia dos direitos dos trabalhadores, do direito do trabalho e do direito ao trabalho. Assim, o legislador constitucional optou por vincar o cariz subjetivo do tema e o seu carácter enquanto Direitos Fundamentais e inseriu os preceitos em questão num capítulo generalista que trata de Direitos Fundamentais. A LC nº1/82 (Lei da 1ª Revisão) veio suportar esta tese, ao autonomizar no Capítulo III da Parte I da CRP, os Direitos, Liberdades e Garantias dos Trabalhadores.

Por se tratarem de direitos fundamentais, mas com similitudes com outros direitos fundamentais, o legislador preferiu enquadrá-los no capítulo, já referido, sobre Direitos Económicos, Culturais e Sociais. Para além disso, a enunciação na CRP é uma forma de evidenciar os mesmos, uma vez que a sua boa e efetiva aplicação está condicionada pela existência de legislação ordinária, que encontramos, em especial no Código do Trabalho. Embora os preceitos se encontrem na CRP, não deixam de precisar de normas ordinárias, desenvolvidas, que sejam compreensíveis tanto para os empregadores como para os trabalhadores subordinados.

Por outro lado, temos de atender, ainda, ao facto de a inserção sistemática de diversos conceitos relacionados com o Direito do Trabalho, como emprego, direito dos trabalhadores e intervenção democrática dos trabalhadores, nos levar a crer que se pretende analisar este conjunto de direitos, não apenas como uma proteção, mas sim como uma série de direitos conexos a deveres acrescidos, uma vez que grandes direitos acarretam grandes responsabilidades. Não podemos, nos dias de hoje, olhar para a temática do trabalho apenas como a temática do direito dos trabalhadores. O Direito

¹ Cfr. Canotilho, Gomes JJ, “Direito...”, 2003: p. 346.

Representantes Sindicais

Constitucional do Trabalho engloba não apenas o trabalho subordinado, mas também o trabalho realizado por trabalhadores independentes, e o poder dos trabalhadores, no qual encontramos o Princípio da Liberdade Sindical, que trataremos de seguida.

Encontramo-nos perante um verdadeiro direito, liberdade e garantia que merece a proteção constitucional concedida através do art.º 18º.² Este artigo 18º da CRP, contém os princípios materiais mais importantes comuns aos direitos liberdades e garantias. Como forma consequente e mais exigente da expressão do estado de Direito Democrático (art.º 2º da CRP), a aplicação dos direitos, liberdades e garantias por si protegidos são de aplicação imediata (n.º 1, 1ª parte), sendo que todas as entidades públicas (n.º 1, 2ª parte) e privadas (n.º 1, 3ª parte) ficam automaticamente vinculadas. Para além disso, existe a questão da reserva de lei (n.º 2), ou seja, apenas a Assembleia da República pode criar legislação quanto a estes direitos, liberdades e garantias. Finalmente, embora seja possível restringir tais direitos, essas mesmas restrições encontram-se sujeitas a critérios de proporcionalidade (n.º 2, 2ª parte), generalidade e abstração da lei restritiva (n.º 3, 1ª parte), bem como à proibição de retroatividade da lei restritiva (n.º 3, 2ª parte) e a uma garantia do conteúdo essencial (n.º 3, 3ª parte). Ora, a permissão de restrições neste campo é em si mesma restritiva, por precisar de seguir todas estas características.³

O Princípio da Liberdade Sindical é o grande pilar do Direito Sindical. Este princípio constitui um dos grandes objetivos da OIT, uma vez que é um dos seus direitos fundamentais a proteger, constando de várias convenções, como veremos a propósito do direito internacional em matéria de liberdade sindical, bem como da Declaração de Filadélfia.

A Liberdade Sindical é essencial na habilitação de empregadores e trabalhadores aquando da definição de regras sobre condições de trabalho, salários, reivindicação de interesses e conciliação de interesses. É também importante para assegurar a aplicação efetiva da legislação laboral, assim como para a manutenção de um diálogo social entre trabalhadores e empregadores que permita contribuir para a elaboração de políticas económicas e sociais, com especial incidência na matéria relativa a emprego e proteção social, sem esquecer as necessidades e interesses de todos os intervenientes na economia.

² Ac. 449/91.

³ Cfr. Jorge Miranda, "*Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I*", 2005: p. 152.

Assim, quando não exista liberdade sindical, não há voz coletiva, gerando a impossibilidade de procurar soluções que ponham fim aos motivos da sua vulnerabilidade. Em países onde ainda existe trabalho infantil, forçado ou elevado nível de discriminação, não se pode contar com a ação individual para resolver estes problemas. No entanto, são esses problemas que constituem em si, barreiras à atividade sindical, por não existir liberdade.⁴

1. Forma Particular de Direito de Associação ou Tipo Autónomo?

Gomes Canotilho e Vital Moreira consideram a liberdade sindical uma forma particular da liberdade de associação⁵ (art.º 46º da CRP), embora de cariz autónomo.⁶ Uma vez que o sindicato configura uma associação específica de trabalhadores assalariados, que se destina a defender os interesses desses trabalhadores perante as entidades empregadoras. O que distingue o sindicato das restantes associações é o carácter de associação de classe, que visa a defesa de direitos e interesses dos trabalhadores. Na doutrina encontramos mais apoiantes desta posição, como Romano Martinez⁷ e Palma Ramalho.⁸

Neste sentido encontramos o Parecer da Comissão Constitucional nº18/78 e o Acórdão 445/93.

Em sentido contrário encontramos o Professor Monteiro Fernandes, para quem a liberdade de associação não se distingue da liberdade sindical apenas devido à defesa de interesses da classe. Considera, sim, que os primórdios da ideia de liberdade sindical seguiram um processo privativo, sendo que o ordenamento jurídico, aquando da sua receção, não o fez coincidir com a liberdade de associação enunciada no art.º 46º da CRP⁹. A corroborar esta tese encontramos o regime geral do direito à associação (DL 594/74, de 7 de novembro), segundo o qual, uma associação de trabalhadores com o objetivo da defesa dos seus interesses não consubstancia uma associação sindical a não ser que

⁴ Cfr. Relatório OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, 2012: pp. 7 e 8.

⁵ No mesmo sentido encontramos a posição de Rui Medeiros in *“Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I”*.

⁶ Cfr. *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 4ª Edição Revista, Coimbra Editora, 2007.

⁷ Cfr. *“Direito do Trabalho”*, 2015: p. 1073.

⁸ Cfr. *“Tratado de Direito do Trabalho – Parte III”*, 2015: p.44.

⁹ Cfr. *“Direito do trabalho”*, 2014: p. 630.

preencha os requisitos legais. Assim, apenas será uma associação sindical, aquela que se integre no quadro institucional das organizações socioprofissionais.

Na minha opinião encontramos-nos perante uma forma de organização autónoma, de acordo com a posição de Monteiro Fernandes. Demarco-me, tal como este autor, da posição que defende o facto de ser um tipo de liberdade de associação, pois não podemos deixar de encarar as especificidades das associações sindicais como completamente autónomas de outras formas de associação. Para além disso as associações constitucionalmente consagradas no art.46º da CRP encontram o seu regime ordinário no Código Civil. Embora tenha sido consagrada uma remissão do art.º 441º, n.º 1 do CT, o Tribunal Constitucional declarou-a inconstitucional com força obrigatória geral, uma vez que seriam aplicáveis os arts. 162º, 2ª parte e 175º, 2, 3 e 4 do CC.

2. Enquadramento Constitucional

O princípio da liberdade sindical encontra-se contemplado no artigo 55º da CRP, sendo considerado uma condição bem como uma garantia da defesa dos interesses dos trabalhadores (n.º 1). Integra o núcleo de direitos fundamentais intocáveis que beneficiam da tutela reforçada do art.º 18º da CRP, sendo um direito, uma liberdade e uma garantia, tal como já referi acima.

A liberdade sindical é um dos princípios mais relevantes no direito coletivo. Quanto a este princípio, a CRP assume que o conflito social é uma questão importante a nível político e que é prudente que se proceda à concertação social (art.º 56, n.º 2, alínea d)), necessitando de uma forma de procedimento legislativo e administrativo. A constituição estabelece, ainda, competências de relevo em outros aspetos da atuação estadual (entre os quais se destaca a segurança social, estando em causa os arts.63º, n.º 2 e 56º, n.º 2 alínea b)). Neste sentido encontramos a atribuição de meios especialmente relevantes de intervenção pública¹⁰ aos sindicatos.¹¹

Quanto a este aspeto o Tribunal Constitucional fez um trabalho considerado notável¹², uma vez que optou pela eliminação de determinadas limitações legislativas

¹⁰ Note-se que o art.40º, n.º1 atribui a estas entidades o direito de antena no serviço público de rádio e de televisão, sendo um aspeto extremamente conexo à liberdade de expressão, leva a crer que os sindicatos são membros essenciais da democracia participativa.

¹¹Cfr. Bernardo Xavier, "XXV Anos de jurisprudência constitucional portuguesa", 2009: pp.224 e 225.

¹² Ac. 154/04.

Representantes Sindicais

considerada “dirigista”¹³, como seria a de 1975. Foi este tribunal apologista da legitimidade de intervenção procedimental por parte dos sindicatos.

A proteção constitucional conferida aos membros das associações sindicais revela-se sob dois prismas. No primeiro é conferido aos seus titulares um direito de defesa no exercício das suas funções. No segundo prisma o legislador fica adstringido a elaborar normas legais que se revelem a forma de proteção adequada.

Certamente, sem qualquer tipo de proteção legal os trabalhadores sindicalizados ficariam reticentes em aceitar determinados cargos, como os de dirigente sindical e de delegado sindical. As garantias legais que lhes foram atribuídas são uma forma de permitir a reivindicação sindical sem medo de retaliações profissionais pela entidade empregadora.

Assim sendo, o vínculo laboral fica protegido quanto a tentativas de alterações que resultem da sua posição sindical, bem como das atividades que lhe são incumbidas pela associação sindical. No entanto temos de atender à *ratio* da norma e entender que não se permite um extremismo descabido em que o trabalhador é completamente imune a qualquer tipo de punição quando age de forma incorreta e quando as suas atitudes e atividades não são conexas à atividade sindical.

É necessário atender a esta proteção constitucional de forma equilibrada.

Monteiro Fernandes considera que a formulação constitucional enunciada no n.º 1 não é feliz¹⁴, uma vez que a norma revela um cariz promocional de uma desnecessária posição ideológica.

Ora, a liberdade sindical pode ser analisada de diversos prismas, porquanto confere liberdades e direitos, que se encontram enunciados nos n.ºs. 2 a 6 do artigo 55.º. Estes direitos e liberdades podem ser considerados individuais ou coletivos.

A representação dos trabalhadores pode ser efetuada mediante dois canais. O primeiro, e de extremo relevo para esta dissertação, através dos sindicatos, nos termos legislados constitucionalmente no n.º 2, alínea d) do art.º 55.º. O segundo, ao qual devemos

¹³ Cfr. Bernardo Xavier, “XXV...”, 2009: p.225.

¹⁴ In *Direito do trabalho*, 2014: p. 630.

fazer menção, mas que não será abordado por nós, através das comissões de trabalhadores (art.º 54º).

A realidade é que a representação dos trabalhadores na empresa encontra graves problemas, pois é deficiente, sendo que em 2007, encontrávamos apenas 17% dos trabalhadores sindicalizados, enquanto em 1997, esse número era de 18,5% dos trabalhadores. Os dados apresentados no Livro Banco das Relações Laborais, revelam ainda que em 2007 14, 2% dos trabalhadores já tinham sido sindicalizados, mas que no momento do inquérito já não eram, e que 68,8% dos inquiridos nunca tinha sido sindicalizado.¹⁵

Na conceção do Prof. Bernardo Xavier é um erro considerar esta matéria constitucional, pois ao salvaguardar a presença sindical deveria ser aberto um outro canal. No entanto temos de atender aos motivos históricos que levam a esta conceção. Em 1976, a Assembleia Constituinte aproveitou a pujança das comissões de trabalhadores como alternativa ao sindicalismo, claramente dominado pelo PCP.¹⁶

Assim, para o Professor seria necessária a criação de uma figura de “delegado de pessoal”, à semelhança do caso francês. Este teria um papel de interlocutor e de garante de cumprimento de normas, bem como do entendimento entre empregadores e trabalhadores.¹⁷

3. Monopólio e Pluralismo Sindical

Existem dois sistemas de expressão sindical, o monopólio e o pluralismo. Num sistema de monopólio sindical existe a imposição legal do sindicato único por categoria. Em Portugal, este sistema tem sido designado como unicidade sindical. Nos sistemas de pluralismo sindical os trabalhadores têm a possibilidade de constituírem tantos sindicatos por categoria quantos os que desejarem. Em Portugal, este sistema tem sido designado como unidade sindical.

De especial relevo nesta matéria, encontramos a Convenção N.º 87 da OIT, nos termos da qual se considera que os trabalhadores possuem a liberdade de constituir as associações sindicais que julguem necessárias. Ora, isto coloca desde logo, questões doutrinárias sobre

¹⁵ Pp. 72 e 73.

¹⁶ Cfr. Bernardo Xavier, “XXV Anos ...”, 2009: p.226.

¹⁷ A Comissão Constitucional mostrou abertura a esta possibilidade no Parecer 25/77.

a admissão de apenas um sindicato por categoria ou a admissão de todos os sindicatos criados livremente pelos trabalhadores.

O argumento a favor do monopólio sindical centra-se na força que a unidade fornece aos trabalhadores, evitando a proliferação de organizações pouco representativas e a cisão entre associações sindicais da mesma categoria, que se podem tornar rivais. Este argumento cai por terra ao atendermos a ordens jurídicas, como a Alemã ou a Inglesa, onde o sindicalismo é muito forte, embora assente num sistema pluralista.¹⁸

A Convenção N.º 87 da OIT não tem o intuito de impor o pluralismo sindical. Esta convenção estabelece uma proibição do monopólio sindical. No seu art.º 2º é referido que os trabalhadores têm o direito de constituírem as associações sindicais que entenderem. Ao impor um sistema de monopólio estaríamos claramente a violar esta norma.

No entanto, isto não quer dizer que a convenção veio impor um sistema pluralista. Aquilo que se pretendeu com a mesma foi atribuir liberdade aos trabalhadores para perceberem se preferem viver num sistema onde vigora o pluralismo ou a unicidade sindical, sem que tal decorra de uma imposição legal. Quando a unicidade resulte da opção dos trabalhadores, a mesma não contraria a convenção.

Em especial, no caso português, vigora um sistema pluralista, existindo vários sindicatos com o mesmo âmbito e duas grandes confederações sindicais, a CGTP/IN e a UGT.

4. Dimensões da Liberdade Sindical

O reconhecimento da liberdade sindical torna claro um leque de garantias. Essas garantias são distinguidas quanto à sua vertente individual ou coletiva. Neste ponto tomei como ponto de partida o elenco utilizado pelo Professor Monteiro Fernandes¹⁹, uma vez que na minha pesquisa me deparei com outros elencos e este é sem dúvida um dos mais coerentes e fácil de interiorizar. Assim, no âmbito da liberdade sindical individual encontramos a liberdade sindical positiva, que se divide em duas liberdades distintas, a liberdade de constituição dos sindicatos e a liberdade de inscrição nos mesmos, a liberdade sindical negativa, a adesão individual de não sindicalizados e as restrições à liberdade sindical positiva. No âmbito das dimensões coletivas da liberdade sindical

¹⁸ Cfr. Bernardo Xavier, *“Curso...”*, 2004: p. 150.

¹⁹ *“Direito do Trabalho”*, 2014: pp. 634 a 642.

analisaremos a auto-organização e autorregulamentação, o direito de exercício da atividade sindical na empresa, bem como o exercício da autonomia e da autotutela coletivas.

Sendo um sindicato uma organização de trabalhadores, na mesma não pode deixar de haver pretensões individuais e pretensões coletivas, que costumam convergir, mas que em determinados casos podem entrar em conflito. Quanto tal acontece, o sindicato sobrepõe o interesse do grupo ao interesse do indivíduo, como não poderia deixar de ser.

Assim, verificamos que as possíveis dimensões da liberdade sindical se reconduzem, conforme sejam pretensões individuais ou do grupo, às dimensões individuais ou coletivas.

i. Liberdade Sindical Individual

No âmbito da dimensão individual da liberdade sindical encontramos a liberdade sindical positiva, a liberdade sindical negativa, a adesão individual de não sindicalizados e as restrições à liberdade sindical positiva.

A liberdade sindical positiva desdobra-se em dois direitos. No primeiro, encontramos a liberdade de constituição de sindicatos, consagrada constitucionalmente pelo art.º 55º, n.º 2, alínea a). Um dos pressupostos do direito sindical é a convergência de uma pluralidade de trabalhadores com os mesmos interesses. Trata-se assim de uma manifestação do pluralismo sindical, uma vez que é legalmente permitida a coexistência de dois ou mais sindicatos da mesma categoria no mesmo âmbito geográfico e pessoal. A vontade individual é o mote decisivo para a criação do sindicato.

O segundo direito individual da liberdade sindical positiva reporta-se à liberdade de inscrição, tanto positiva como negativa, cuja previsão constitucional se encontra no art.º 55º, n.º 2, alínea b). Esta deve ser analisada sob dois prismas. De um lado encontramos a possibilidade de não inscrição ou não permanência num sindicato, sendo a faceta negativa do princípio. Do outro lado, a faceta positiva permite que o trabalhador, possuindo vontade de se filiar numa associação sindical, o possa fazer, tendo ainda a liberdade de escolher qual o sindicato onde se vai filiar, no caso de ter vários à sua escolha.

A liberdade sindical negativa serve como defesa contra as discriminações. Nenhum trabalhador pode ser obrigado a filiar-se numa associação sindical, bem como também não pode ser obrigado a permanecer no mesmo. Todo e qualquer trabalhador tem direito

Representantes Sindicais

à sua não vinculação ou mesmo desvinculação da associação sindical. Como já referimos acima, com base nas Convenções OIT N.ºs. 98, 135 e na Recomendação 145, pretende-se proteger o trabalhador contra as “*cláusulas de garantia sindical*”.

A liberdade sindical negativa encontra-se garantida no art.º 406º do CT, que se trata da norma ordinária que proíbe qualquer acordo ou ato que condicione o emprego à filiação.

Esta afasta ainda a quotização obrigatória dos não filiados, sendo de referência os arts. 55º, n.º 2 alínea b) da CRP e 457º do CT.

Quanto à adesão individual de não sindicalizados, encontramos uma questão pertinente no que respeita à compatibilidade do disposto no art.º 492º, n.º 4 do CT²⁰ com a liberdade sindical. Este preceito, conjugado com o 497º do CT, permite que as convenções coletivas estabeleçam uma taxa de adesão individual, a aplicar aos trabalhadores não sindicalizados que pretendem ver a convenção coletiva ser-lhes aplicada. Não pode deixar de ser taxada esta adesão *ad hoc*, uma vez que os trabalhadores filiados já pagam as suas quotas aos sindicatos, servindo as mesmas, não só, mas também para suportar este tipo de encargos. Embora se coloquem diversas questões doutrinárias quanto a este tema, não serão aqui abordadas.

O legislador constitucional não elencou as restrições à liberdade sindical positiva²¹. No entanto, a liberdade sindical positiva conhece limitações que devem ser enquadradas, uma vez que o legislador ordinário se preocupou com a sua exposição no CT.

Ora, as associações sindicais são entes coletivos cuja finalidade é a representação dos interesses dos trabalhadores de uma determinada área de atividade, profissão ou categoria profissional. O direito de inscrição encontra-se indexado à natureza da atividade, profissão ou categoria profissional do trabalhador. Por existir esta indexação natural, o trabalhador tem direito a inscrever-se numa associação sindical que represente a sua área de atividade, profissão ou categoria profissional (art.º 444º, n.º 1 do CT). No entanto, esse mesmo trabalhador não se pode inscrever num sindicato cuja área de atividade seja

²⁰ Introduzida pela revisão de 2009.

²¹ Cfr. Palma Ramalho, “*Tratado... parte III*”, 2015: p. 85, as limitações genéticas da liberdade de filiação decorrem da natureza das associações sindicais, bem como da conjugação do princípio com o pluralismo sindical, que na sua opinião é uma projeção do princípio constitucional da liberdade sindical na sua valência coletiva.

distinta daquela em que o trabalhador se enquadra. Em situações de desemprego, o trabalhador pode manter a sua qualidade de associado, no entanto, quando encontra emprego, se o mesmo for de uma área de atividade distinta, já não pode manter-se nesse sindicato, pois a atividade por ele representada não coincide com a sua atual atividade. O mesmo sucede quando o trabalhador perde a qualidade total de trabalhador subordinado (art.º 444º, n.º 2 do CT).²²

A segunda limitação coincide com a proibição de dupla inscrição. O trabalhador tem todo o direito de escolher o sindicato em que se pretende filiar, no entanto a filiação encontra-se adstrita apenas a um sindicato por categoria profissional (art.º 444º, n.º 5 do CT). Excetuam-se os casos dos trabalhadores que desenvolvem diversas atividades profissionais, representadas por sindicatos distintos, como decorre do art.º 444º, n.º 5 do CT.

Outra limitação ao direito de filiação surge a propósito da questão do reconhecimento, à associação sindical, do direito de recusar a inscrição ou impor limitações à inscrição de determinado trabalhador. Como Bernardo Xavier refere, estamos perante problemas relativos a harmonização do direito à filiação e ao controlo da admissão de trabalhadores.²³ Esta questão é controversa, uma vez que alguns autores entendem que o direito de inscrição, ao ser garantido constitucionalmente, não pode ser limitado pelas associações sindicais. As associações apenas podem expulsar os trabalhadores por incumprimento dos seus deveres, desde que o mesmo se revele grave, ou com base em fundamentos estatutários.²⁴ Outros autores, como Bernardo Xavier, defendem que a qualidade de sócio pode ser sujeita a uma deliberação da direção, desde que exista uma previsão nos estatutos, como parece ser usual na prática dos sindicatos. Isto sucede porque, como o autor defende não existe uma obrigação da organização sindical admitir todos os que pretendam ser seus associados. Contudo, os fundamentos não podem ser discriminatórios, e deve existir a possibilidade de recurso para a assembleia geral ou para outro órgão.²⁵

²² Cfr. Palma Ramalho, “*Tratado... Parte III*, 2015”: p. 85.

²³ Cfr. “*Curso de Direito do Trabalho*”, 2004: p. 162.

²⁴ Cfr. Palma Ramalho, “*Tratado... Parte III*”, 2015: p. 86.

²⁵ Cfr. “*Curso...*”, 2004: p. 163.

Na opinião de Palma Ramalho, num sistema de unicidade sindical a recusa de inscrição seria inadmissível, porquanto se estaria perante uma denegação de direitos inerentes à filiação sindical. No entanto, como a autora defende que estamos perante um sistema de pluralismo sindical, considera a recusa admissível, sempre que a mesma não tenha como fundamento motivos discriminatórios, como se prevê no art.º 444º, n.º 1 do CT, sem arbitrariedades e devidamente fundamentada.²⁶ Os motivos discriminatórios em causa serão aqueles que constam do art.º 22º do CT, como o sexo, a idade e a origem.

ii. Liberdade Sindical Coletiva

No âmbito da liberdade sindical coletiva encontramos a auto-organização e autorregulamentação, o direito de exercício da atividade sindical na empresa e o exercício da autonomia e autotutela coletivas, sendo que neste ponto não faremos menção ao direito de exercício da atividade sindical na empresa, uma vez que se trata do cerne desta dissertação.

Quanto à liberdade de organização e regulamentação interna, a sua previsão constitucional consta do art.º 55º, n.º 2, alínea c). Nos termos destas liberdades os estatutos dos sindicatos não estão sujeitos a controlo administrativo, apenas a controlo judicial de legalidade (art.º 447º do CT). As associações sindicais são livres de emitir os seus regulamentos e gerir-se a si próprias, de forma independente, sem qualquer tipo de tutela externa (art.º 445º do CT). A constituição procurou, ainda, vincar esta liberdade, quando no n.º 4 do art.º 55º refere que os sindicatos são independentes do estado, do patronato, partidos e associações políticas, entre outras entidades.

No mesmo sentido encontramos o art.º 405º, n.º 1 do CT, elencando uma série de entidades como forma de demonstrar a autonomia de que os sindicatos dispõem para se auto governarem. Consequentemente, encontramos no n.º 2 do art.º 405º do CT a proibição de ingerência dos empregadores, seja através de financiamento, promoção da constituição de associações sindicais, bem como impedir ou dificultar o exercício das atividades das mesmas. O estado pode, contudo, fornecer apoio às estruturas

²⁶ Cfr. "Tratado... Parte III", 2015: p. 86.

Representantes Sindicais

representativas dos trabalhadores, nos termos previstos na lei (art.º 405º, n.º 3 do CT) mas não pode discriminá-las em relação a quaisquer outras entidades (art.º 405º, n.º 4 do CT).

Como forma de garantir esta independência, o legislador estabeleceu, no art.º 446º, n.º 1 do CT, um regime de incompatibilidade no exercício de funções de direção dos sindicatos, quando os sujeitos se encontrem a exercer funções, também, no seio da direção de partidos políticos ou qualquer associação com a qual exista um conflito de interesses.

Contudo, estes direitos não são absolutos, encontram limitações. A primeira limitação surge ao nível constitucional, quando no art.º 55º, n.º 3 se refere que as associações sindicais estão sujeitas aos princípios da organização e gestão democráticas. Como consequência, encontramos, no art.º 451º, n.º 1 do CT o elenco das regras de organização e gestão democrática a que as associações sindicais se encontram sujeitas.

O direito ao exercício da autonomia é mais conhecido como o direito de contratação coletiva (art.º 56º, n.º 3 CRP), é exercido pelas associações sindicais e possui duas vertentes. A primeira vertente prende-se com a liberdade da iniciativa negocial, que é exercida no seio do sindicato, mediante a tomada de decisões sobre a oportunidade e a necessidade das pretensões que se vão seguir pela via negocial. A segunda vertente prende-se com a liberdade de estipulação, quanto à definição dos conteúdos acordados.

O direito de contratação coletiva constitui um monopólio sindical²⁷, uma vez que apenas as associações sindicais, em concreto os representantes das associações sindicais, podem participar no processo de contratação coletiva, a par com os empregadores.

O direito de tendência, cuja previsão constitucional consta do art.º 55º, n.º 2, alínea e), corresponde à vertente da liberdade sindical que pretende facilitar a presença de trabalhadores com elevados valores ideológicos nas associações sindicais.²⁸ Este direito preserva o pluralismo dentro das associações sindicais, pois permite que correntes minoritárias detenham alguma expressão, o que não ocorreria se este direito não se encontrasse consagrado, obrigando a que essas correntes minoritárias gerassem a constituição de sindicatos com pouca expressão. Assim, no seio do mesmo sindicato podemos verificar a existência de associados com posições ideológicas distintas, mas todos aceites de igual forma. A disposição ordinária quando a este tema refere que os

²⁷ Cfr. Menezes Leitão, 2014: p. 564.

²⁸ Cfr. Bernardo Xavier, "Curso...", 2004: p. 160.

estatutos do sindicato devem referir qual é o seu direito de tendência (art.º 450º, n.º 2 do CT). A ausência desta referência nos estatutos traduz-se na nulidade dos mesmos.²⁹ Trata-se de uma ilegalidade de tal forma grave que pode gerar, em último caso, a extinção da associação sindical.

Na prática, as associações sindicais limitam-se a fazer menção a este direito de tendência nos seus estatutos, mas não concretizam de que forma promovem o direito de tendência no seio da organização. Apenas nos estatutos das confederações poderemos encontrar uma estipulação que extravase a mera menção ao direito.³⁰

Finalmente, encontramos o princípio da autotutela coletiva que se reconduz ao direito constitucional à greve, art.º 57º, n.º 1, demasiado complexo para uma análise aqui.³¹

5. Atividade Sindical na empresa

Como já se percebeu, o legislador constitucional reconheceu, desde logo, a importância e a necessidade da atividade sindical no seio da empresa, conferindo, a determinados sujeitos, o direito de exercício da atividade sindical na empresa. É este subprincípio da liberdade sindical o ponto central desta dissertação.

O direito de exercício da atividade sindical na empresa é constituído por uma série de faculdades heterogéneas³², entre as quais encontramos o direito de convocação de reunião de trabalhadores para assembleias, que serão realizadas dentro da empresa, por vezes durante o horário de trabalho, o direito de comunicação e a instalações na empresa, bem como facilidades de horário, mediante faltas justificadas e créditos de horas, que têm como função facilitar o cumprimento das atribuições sindicais. Os representantes sindicais, são ainda, alvo de um estatuto próprio, que lhes garante uma maior proteção face ao empregador, nomeadamente quanto ao despedimento e à transferência individual.

Embora se trate de um direito, liberdade e garantia, atribuído pelo legislador democraticamente legitimado, não deixa de estar sujeito a conformação legal. Desta feita, é necessário atender a direitos ou interesses que entrem em conflito com este. Neste

²⁹ Ac. RL 31/1/2008 e Ac. RL 13/11/2008.

³⁰ Cfr. Bernardo Xavier, “Curso...”, 2004: p. 160.

³¹ É interessante a leitura do livro *A Lei e as Greves*, da autoria do Professor Monteiro Fernandes, para perceber melhor o instituto da greve.

³² Cfr. Rui Medeiros, “Constituição...”, 2005: p. 543.

Representantes Sindicais

sentido, temos o acórdão do TC 75/85 segundo o qual “*o exercício da atividade sindical no local de trabalho, quando este é um serviço público, pode sofrer limitações ou restrições*”.

Ao fornecer uma série de facilidades, que são próprias do sistema, aos representantes sindicais, o legislador onerou a posição do empregador, que não pode negar tais facilidades, dentro do quadro legal.

Assim, nos próximos capítulo abordarei os direitos dos representantes sindicais, com a ressalva de não pretender esgotar os temas.

Capítulo II – Quadro Normativo Internacional

O movimento sindical foi fundamental no desenvolvimento e na atribuição de direitos aos trabalhadores, podendo ser considerado o grande impulsionador do Direito do Trabalho. Todos os grandes momentos decisivos nesta área remontam à atuação de trabalhadores unidos, inicialmente, não como associação sindical num sentido restrito, como se verifica na atualidade, mas sim como grupos de trabalhadores focados num objetivo comum: melhores condições laborais.

Como tal, a liberdade sindical não passou despercebida nas diversas ordens jurídicas internacionais.

Desde logo, houve uma preocupação na Declaração Universal dos Direitos do Homem³³, sendo que o art.º 23º é o artigo de referência às situações laborais. No entanto, neste ponto interessa-nos o seu n.º 4, no qual podemos ler “*Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para a defesa do seu interesse*”. A nível interno, encontramos no art.º 16º da CRP, nomeadamente no seu n.º 2, a indicação de que a interpretação e a integração do capítulo referente a direitos fundamentais, deve ser feita em harmonia com a DUDH.

A Convenção OIT N.º 87³⁴, refere-se à liberdade sindical e à proteção do direito sindical. Esta convenção, embora de 1948, continua a ser um dos diplomas legais internacionais mais relevantes quanto a esta temática, pois continua a ser o pilar da expansão dos direitos que consagra. Embora nos possam parecer extremamente genéricos e de simples aplicação, a verdade é que se trava, ainda hoje, uma dura batalha no sentido de fazer chegar a países, em especial subdesenvolvidos, os direitos dos trabalhadores, nomeadamente o direito sindical. Quanto ao tema específico desta dissertação, estamos perante a convenção OIT mais relevante.

Em 1949, a OIT adotou a Convenção OIT N.º 98³⁵, sobre o direito de organização e de negociação coletiva. Esta veio instituir direitos com repercussões significativas em

³³ Publicada no DR, 1ª Série, em 9 de março de 1978.

³⁴Cfr. Romano Martinez “*Direito...*”, 20155: p.1073, anterior a esta encontramos a Convenção nº 11, sobre o direito de associação e de coligação dos trabalhadores agrícolas, que podemos considerar um dos primórdios das convenções específicas relativas a liberdade sindical.

³⁵ Ratificada por Portugal em 1964.

campos como o do acesso ao emprego sem restrições quanto à filiação ou não do trabalhador num sindicato. Ao passo, que em Portugal é proibido recrutar alguém com base na sua filiação ou não, tal como é estipulado na convenção, nos Estados Unidos da América é permitido que as entidades empregadoras recrutem apenas trabalhadores filiados no sindicato A, B ou C. Esta norma pretende claramente evitar situações discriminatórias, quanto às chamadas “cláusulas de garantia sindical”.

No entanto não basta ao legislador ordinário estabelecer o princípio, afirmá-lo, se a ele não se associarem métodos eficazes que assegurem que a proibição se encontra em cumprimento.

Na sequência desta preocupação com os motivos discriminatórios, surgiu a Convenção OIT N.º 135, sobre a proteção dos representantes dos trabalhadores, adotada pela OIT em 1971, ao lado da Recomendação 143. O que se pretende com a recomendação é a proteção contra o despedimento arbitrário dos dirigentes sindicais, ou seja, antes de o despedimento ser efetivo, é necessário que instancias estatais averiguem a legalidade do despedimento.

Encontramos ainda o art.º 23º, n.º 4 da Declaração Universal dos Direitos do Homem, que veio estabelecer que “toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses”. Neste sentido encontramos o artigo 8º do Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais e o artigo 22º do Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos.

Ainda quanto à OIT, são extremamente relevantes os organismos criados por esta organização, uma vez que detém um papel fundamental no desenvolvimento e implementação da liberdade sindical no mundo.

1. Direito Europeu

Ao nível do direito da União europeia encontramos a consagração da liberdade sindical em diversos diplomas. Assim, na Convenção Europeia dos Direitos do Homem³⁶, é de considerar o artigo 11º, que trata da liberdade de reunião e de associação, sendo que no seu número 1 é reconhecido o direito a todos os cidadãos de fundar e filiar em

³⁶ Aprovada para ratificação pela Lei n.º 65/78, de 13 de outubro, publicada no Diário da República sendo que a entrada em vigor na ordem jurídica portuguesa se deu a 9 de novembro de 1978.

Representantes Sindicais

sindicatos para defesa dos seus interesses. Este direito e liberdade encontra-se também consagrado na Carta dos Direitos fundamentais da União Europeia, nomeadamente no seu art.º 12º, com a epígrafe “*Liberdade de Reunião e de Associação*”.

Nos termos enunciados no artigo 5º da Carta Social Europeia³⁷, garante-se a “*liberdade dos trabalhadores e das entidades patronais de constituírem organizações locais, nacionais ou internacionais para a proteção dos seus interesses económicos e sociais e de aderirem a estas organizações*”.

Na Carta Dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, Título I Ponto 11 consagra como direito fundamental de socialidade o direito de acesso gratuito a um serviço de emprego (art.º 29º).

Como podemos observar, a UE preocupou-se em elencar normas que fornecessem uma proteção adequada ao exercício da liberdade sindical. Sendo uma organização de estados, sem igual, não podia deixar passar em branco este tema tão sensível, que permite aos trabalhadores associarem-se, com base no interesse coletivo, para defenderem os seus direitos e melhorarem as suas condições de trabalho.

³⁷ Ratificada pelo Decreto do Presidente da República, nº 38/91, de 8 de agosto, publicado no Diário da República, cuja entrada em vigor no ordenamento jurídico português se deu no dia 30 de outubro de 1991.

Representantes Sindicais

Capítulo III - O Representante Sindical

O legislador, desde cedo, estabeleceu na nossa ordem jurídica, órgãos representativos dos trabalhadores, com meios expressivos de intervenção³⁸ e envolvimento³⁹ na empresa. Pretende-se, com os órgãos representativos dos trabalhadores, uma intervenção direta no seio da empresa.

Na ordem jurídica nacional existe um duplo canal de representação, um de origem sindical e outro independente, cujas pretensões abarcam todos os trabalhadores de uma empresa. Assim, concluímos que no seio da empresa podemos encontrar comissões sindicais, representativas dos trabalhadores sindicalizados, e comissões de trabalhadores, representativas de todos os trabalhadores, sem exceção.⁴⁰

A matéria relativa à atividade sindical na empresa encontra-se regulada pelos artigos 460º e ss. do CT. O legislador, no artigo 460º dispôs genericamente sobre este direito, próprio dos trabalhadores e das associações sindicais onde se encontram filiados. É, portanto, uma projeção da disposição constitucional já analisada.

Como podemos encontrar diversas figuras no âmbito da atividade sindical na empresa, as mesmas devem ser enumeradas para percebermos qual o papel de cada uma no seio da organização. Assim, a secção sindical da empresa é composta pelo conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato (art.º 442º, n.º 1, alínea e) do CT). A secção sindical da empresa funciona como estrutura de base do sindicato ao nível da empresa.

No entanto, é necessário assegurar a representação do sindicato, pelo que surge a figura do delegado sindical. Como se trata do representante próprio do sindicato, este é eleito e destituído nos termos do estatuto do sindicato onde se encontra filiado. A eleição

³⁸ Cfr. Lobo Xavier, “Curso...”, 2004: p. 366.

³⁹ No Direito Comunitário parece dar-se preferência ao conceito envolvimento em detrimento de intervenção, segundo as Diretivas 2001/86/CE do Conselho e 2002/14/CE.

⁴⁰ Existem outras estruturas representativas presentes na legislação, no entanto âmbito desta dissertação não serão analisados, como os representantes para efeitos de segurança, higiene e saúde no trabalho, que possuem direito a informação e consulta sobre as matérias que lhes estão atribuídas e os Conselhos de Empresa Europeus, cuja regulamentação se encontra em legislação autónoma.

Representantes Sindicais

deve ser secreta e direta (artigo 462º, n.º 1 do CT), sendo a secção sindical da empresa que assegura a mesma.

Na eventualidade de existirem diversos delegados sindicais, representantes da mesma associação sindical na empresa, os mesmos podem decidir constituir a comissão sindical da empresa (arts. 442º, n.º 1, alínea g) e 462º, n.º 3 do CT). O legislador, no art.º 463º do CT prescreve que o número de delegados que integram a comissão sindical, e a quem será atribuída especial proteção. O legislador, através desta norma, não proíbe que o número de delegados que integram a comissão seja superior ao que se encontra na lei, estabelece, sim, um número máximo de delegados sindicais que podem usufruir dos direitos acrescidos que decorrem da posição que ocupam.

Com relevância para as associações sindicais, ao nível da empresa, podemos ainda encontrar a comissão intersindical, que pode ser constituída pelos delegados de todas as comissões sindicais na empresa ou sempre que no seio da empresa se encontrem no mínimo cinco delegados sindicais de associações que pertençam a uma confederação de associações sindicais (art.º 462º, n.º 3 do CT). Destina-se a realizar a coordenação dos delegados sindicais dos diversos sindicatos. Nas empresas portuguesas podem existir, no máximo duas comissões intersindicais, uma por cada confederação existente em Portugal (UGT e CGTP/IN).

Quanto às comissões sindicais e intersindicais, surge a questão controversa quanto à sua personalidade jurídica, uma vez que há defensores da personalidade jurídica das próprias comissões, como entidades autónomas e independentes, enquanto outros defendem que apenas a associação sindical possui personalidade jurídica, sendo que estas comissões são criadas apenas para representarem a associação sindical. O Professor Romano Martinez é da opinião de que não possuem personalidade jurídica, uma vez que as considera uma extensão dos poderes das associações sindicais num campo específico, a empresa, e que as suas atribuições se justificam na medida em que representam os sindicatos. A personalidade jurídica cabe apenas à associação sindical.⁴¹

Menezes Leitão pronuncia-se quanto a esta questão, no mesmo sentido que Romano Martinez, sendo que será preferível optar pela posição de que as comissões sindicais e intersindicais não possuem personalidade jurídica, pelo que a detentora da

⁴¹ Cfr. Romano Martinez, “Direito...”, 2015: p. 1066.

personalidade jurídica é a associação sindical em si mesma. As comissões são constituídas por meros representantes da associação.⁴²

Na minha opinião, não podemos considerar que as comissões sindicais e intersindicais possuem personalidade jurídica. A associação sindical é a entidade detentora de personalidade jurídica que utiliza as comissões como representantes, mediante os delegados sindicais que as integram. A personalidade jurídica caberá sempre à associação sindical. Em casos de litigância, não são as comissões que são chamadas como parte, são as associações sindicais. Especialmente com base neste argumento, creio que apenas podemos considerar que as associações sindicais são titulares de personalidade jurídica, no entanto formas de organização mais pequenas nas quais pode delegar poderes, como é o caso das comissões em apreço, a responsabilidade será sempre da organização “mãe”, ou seja, da associação sindical.

1. O Delegado Sindical

Para o exercício da atividade sindical institucionalizou-se, como já verificámos, a figura do delegado sindical (art.º 462º, nº1 do CT), livremente eleito pela secção sindical da empresa, nos termos dos estatutos dessa associação. Trata-se da peça fundamental do sistema.⁴³

Após a realização do escrutínio para apuramento dos delegados, a sua identidade deve ser comunicada à entidade empregadora. Cabe à direção do sindicato proceder a esta comunicação (nº4, art.º 462º do CT). Trata-se de uma informação necessária ao empregador para este poder fazer valer a lei, porquanto o delegado possui um estatuto privilegiado. O teor da comunicação tem como objetivo publicitar, na empresa, quem são os delegados em determinado momento.⁴⁴

O legislador, estabeleceu um número máximo de delegados sindicais (art.º 463º do CT), que em cada empresa beneficiam da proteção conferida através dos artigos 408º e ss. do CT. O número máximo de delegados sindicais que beneficiam dessa proteção é fixado tendo em conta o conjunto de trabalhadores da empresa filiados no mesmo sindicato.

⁴² Cfr. Menezes Leitão, “Direito...”, 2014: p.559.

⁴³ Cfr. Lobo Xavier, “Curso...”, 2004: p. 379.

⁴⁴ Cfr. Menezes Leitão, “Direito...”, 2014: p. 559.

Representantes Sindicais

Uma questão que se pode colocar relativamente ao número de delegados sindicais, reporta-se ao facto de o legislador ter referido que a fórmula tem em conta os trabalhadores sindicalizados. No entanto, não é explícito se para os cálculos temos em atenção todos os trabalhadores sindicalizados da empresa ou se devemos atender apenas aos trabalhadores filiados em cada sindicato presente na empresa. Esta questão será abordada com maior profundidade adiante.

A principal função do delegado sindical, bem como das comissões que os mesmos integram, é servir de elo entre os trabalhadores sindicalizados da empresa e o respetivo sindicato, colaborando com a direção dos mesmos e com a empresa onde prestam trabalho, quanto a questões laborais, com especial incidência na informação sobre condições de trabalho. Ao prestar tais informações, o delegado sindical pode evitar que deflagrem conflitos laborais ou minorar os seus efeitos. Quando não conseguir evitar que os conflitos deflagrem deve encontrar soluções que ajudem a terminar os conflitos.

Para além das funções enquanto representante sindical, desempenha ainda funções de vigilância, relativamente ao cumprimento das leis no seio da empresa, bem como da correta aplicação de IRCT e de regulamentos, sendo uma das suas competências colaborar com a administração da empresa no sentido de uma boa gestão, em especial das convenções coletivas.

2. Dirigente Sindical (Membro de Direção Sindical)

Como é sabido, as pessoas coletivas, nomeadamente as associações sindicais, necessitam de um suporte físico, ou seja, precisam de pessoas singulares que ocupem os seus órgãos. As pessoas singulares, neste caso, os associados, tornam-se titulares dos cargos que cada órgão necessita para funcionar. Assim, é relevante identificar os dirigentes sindicais, pois são uma das figuras de relevo na atividade sindical na empresa, uma vez que detém direitos, que acabam por onerar o empregador.

Os dirigentes sindicais são os membros de direção da associação sindical. Estes têm como funções a tomada de decisões no executivo da associação, e conseqüentemente é-lhes atribuído um leque de facilidades no desempenho das suas funções nestes termos. Não existe uma proteção especial, na legislação, para os membros da mesa da assembleia geral, nem para o conselho fiscal, uma vez que o desempenho das suas funções sindicais não interfere com o desenvolvimento da sua atividade laboral na empresa.

Representantes Sindicais

Desde logo, no art.º 13º da LS, se previu um princípio fundamental segundo o qual os corpos gerentes das associações sindicais seriam eleitos livre e democraticamente entre os seus associados. A mesma linha foi seguida pelo CT2003, uma vez que o legislador no art.º 480º referiu que os associados elegem livre e democraticamente aqueles que seriam os titulares dos corpos sociais.⁴⁵⁴⁶

Trata-se de um cargo que carece de publicitação. Ora, o presidente da mesa da assembleia geral tem o dever de remeter ao ministério responsável pela área laboral, uma cópia da ata da assembleia que elegeu o corpo de membros de direção, no prazo de 30 dias após a eleição. O ministério responsável procede à publicitação no BTE (art.º 454º do CT).

Sendo eles membros de direção, podemos distingui-los, quanto ao âmbito geográfico da sua atuação, que pode ser local ou nacional. No nosso sistema jurídico tem sido colocada uma questão quanto à atribuição de direitos quanto ao âmbito geográfico de atuação dos membros de direção da associação sindical. Assim, é necessário perceber se estes direitos são aplicáveis apenas aos dirigentes de âmbito nacional, ou se por outro lado, os mesmos poderão ser estendidos aos dirigentes locais do sindicato.

Quanto a esta questão encontramos o Ac. STJ de 14 de fevereiro de 2007⁴⁷. Neste acórdão, o STJ conclui que apenas os dirigentes nacionais devem usufruir dos direitos atribuídos aos dirigentes sindicais, uma vez que a direção nacional é o órgão colegial do sindicato, que administra e representa o mesmo, sendo a sua função executar deliberações, gerir e representar o sindicato. A direção nacional pode delegar poderes de representação nas delegações regionais e locais, sendo que essas delegações apenas possuem poderes de gestão quando a direção nacional os delega. Assim, apenas os dirigentes nacionais usufruem de certos direitos, como analisaremos a propósito da análise de cada um dos mesmos.

No processo nº 347/00 do TC veio dar-se provimento a essa posição.

⁴⁵ Cfr. “Código...”, 2013: pp. 930 e 931.

⁴⁶ Cfr. Bernardo Lobo Xavier, “Curso...”, 2004: pp. 203 a 208.

⁴⁷ Relator Pinto Hespanhol.

Representantes Sindicais

Capítulo IV – Direitos dos Representantes Sindicais em Geral

O empregador tem sido sujeito a uma série de obrigações positivas relativamente aos representantes sindicais no seio da empresa. Como veremos, esses direitos oneram a posição do empregador, uma vez que é o mesmo a suportar custos, de diversas formas, para que a atividade sindical se possa desenvolver no seu estabelecimento.

Como são direitos, de certa forma complexos, o que se pretende é uma análise não exaustiva dos mesmos, mas sim uma clarificação do que está em causa e das obrigações que acrescem na esfera do empregador, para além das obrigações normais decorrentes do contrato individual de trabalho.

1. Direito de Assembleia⁴⁸

Podemos considerar este direito, uma das obrigações positivas constantes da esfera do empregador, como um dos direitos e facilidades atribuídos à ação sindical na empresa, pelo facto de se tratar de um direito de exercício coletivo.

⁴⁸ As comissões de trabalhadores também possuem direito de assembleia, aliás, o regime legal aplicável aos delegados sindicais é o mesmo que a estas comissões. A comissão de trabalhadores tem como objetivo representar os trabalhadores, mas com uma função de controlo e intervenção na gestão na empresa. O direito de assembleia encontra-se previsto nos arts. 419º e 420º do CT. Tal como as estruturas de representação coletiva na empresa, também estes possuem direito de reunião no local de trabalho durante o horário de trabalho (art.º 419º, n.º 1, alínea b)) bem como fora do mesmo (art.º 419º, n.º 1, alínea a)). À semelhança do regime aplicável aos delegados sindicais, não existe um limite de horas nem de duração das reuniões fora do horário de trabalho. sendo que no caso de as mesmas se realizarem no horário de trabalho encontramos limitações. Apenas podem ser gastas 15 horas por ano, durante o horário de trabalho. Neste caso o tempo de trabalho utilizado conta como serviço efetivo, não gerando perda de retribuição para os trabalhadores, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de cariz urgente ou essenciais à empresa. O procedimento para reunião de trabalhadores no local de trabalho rege-se pela norma enunciada no art.º 420º do CT. Nos termos do n.º 1, o legislador optou pela convocatória afixada, após comunicação ao empregador, com uma antecedência mínima de 48 horas, da qual deve constar a hora, a data, o local e o número previsível de participantes.

Quando se trate de reunião durante o horário de trabalho, a comissão tem o dever de apresentar uma proposta ao empregador sobre o funcionamento dos serviços essenciais ou de natureza urgente (art.º 420º, n.º 2 do CT).

Representantes Sindicais

O facto de ser possibilitado este direito de assembleia implica sempre um esforço, seja maior ou menor consoante os casos, para o empregador. Dentro do leque dos esforços feitos pela parte empregadora podemos contar com o desgaste nas instalações, gastos acrescidos de energia, vulnerabilidade da empresa, entre outros.⁴⁹

O direito de assembleia encontra-se estipulado, atualmente, no art.º 461º do CT, que veio substituir o art.º 497º do CT2003. A regulação deste direito vai além da estipulação do mesmo. O legislador elencou os termos em que esse direito se desenvolve, uma vez que as reuniões podem ser realizadas durante o horário de trabalho.

Uma vez que a lei não refere qual o esforço exigível, em termos “quantitativos”, é indispensável a existência de limites que devem resultar de um exercício razoável das posições em causa. Não podemos deixar de referir que o direito de assembleia deve ser exercido com boa-fé.⁵⁰

As reuniões têm de possuir, como finalidade, a defesa e a promoção dos interesses profissionais e sociais dos trabalhadores, não podendo de forma alguma ter um cariz meramente ideológico, político ou partidário. Ou seja, o motivo que gera este direito de assembleia tem de ser um interesse coletivo, que não se trata de uma mera soma de pretensões individuais, mas sim, mas sim o conjunto de uma pluralidade de interesses idênticos, ou que possuem o mesmo sentido. Os seus titulares reúnem-se através de uma organização que lhes facilita a prossecução desses interesses coletivos.⁵¹

Fora do local de trabalho, Romano Martinez enquadra este direito no direito constitucional genérico de reunião, previsto no artigo 45º da CRP.⁵²

Uma vez que se pode tratar de um plenário de trabalhadores, parece estar em causa uma obrigação de acolhimento pelo empregador, embora essa obrigação tenha como contrapartida, para as associações sindicais, a necessidade de aprovação pelo empregador. Sem a validação do mesmo, podem existir impedimentos à realização das reuniões, pois como verificaremos de seguida, existem requisitos a cumprir pelos delegados sindicais, aquando da convocatória das mesmas.

⁴⁹ Cfr. Cordeiro, 1997: p.492.

⁵⁰Cfr. Cordeiro, 1997: p. 492.

⁵¹ Ac. STJ de 22 de abril de 2015, Relator Gonçalves Rocha.

⁵² Cfr. Romano Martinez, “Direito...”, 2015: p.1065.

i. Fora do Horário de Trabalho

Regra geral, as reuniões devem ser realizadas fora do horário de trabalho, observado pela maioria dos trabalhadores, uma vez que não se pretende paralisar a empresa durante a realização das mesmas.

Quanto a estas reuniões, fora do horário de trabalho, verificou-se uma continuidade entre o regime do CT2003 e o CT2009. O art.º 497º do CT2003 correspondia, com algumas alterações aos arts. 26º e 27º da LS. As reuniões podem ser convocadas pelas comissões sindicais ou intersindicais (art.º 461º CT) assim como por um terço ou 50 trabalhadores do estabelecimento em causa (n.º 1 do art.º 461º), verificando-se uma restrição deste direito a médias e grandes empresas. O fator dimensional torna-se, no entanto, irrelevante com a ampliação da convocação a um terço dos trabalhadores, o que permite a efetivação deste direito no seio das pequenas e microempresas. Assim, num estabelecimento com apenas seis trabalhadores, bastariam dois para proceder à convocação. No âmbito de aplicação da LS, apenas a comissão sindical e intersindical tinha poder para operar a convocatória.

Fora do horário de trabalho, estas reuniões não têm qualquer tipo de limitação quanto à sua duração, nem quanto ao número reuniões a realizar durante o ano, desde que os turnos e o trabalho suplementar sejam respeitados (art.º 461º, n.º 1, alínea a)). É claro que tendo em conta o princípio da boa-fé, os trabalhadores sindicalizados não realizarão uma reunião nas instalações do empregador todos os dias, porquanto será este último a suportar os custos, já referidos, de energia e desgaste de equipamentos.

O âmbito espacial contido na norma é o estabelecimento e não a empresa, solução já decorrente da LS (art.º 26º) e do CT2003, embora na LS se utilizasse o conceito de unidade de produção. O Direito de reunião não tem de ser mediatizado pelas estruturas representativas dos trabalhadores⁵³, resultando também da livre expressão do trabalhador individual, como resulta inequivocamente do 461º CT, permitindo a aplicação deste direito aos trabalhadores das pequenas e microempresas, na sua maioria destituídas de representação coletiva.

O procedimento para a realização destas reuniões rege-se pelo que se encontra previsto para as reuniões das comissões de trabalhadores, embora com as devidas

⁵³ Cfr. Lobo Xavier, "Curso...", 2004: p.367.

adaptações. Assim sendo, nos termos do art.º 420º, n.º 1, por força do art.º 461º, n.º 2, a intenção de realizar uma assembleia deve ser comunicada ao empregador com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas, bem como a data, hora e o n.º previsível de participantes. Deve ser ainda referido o local onde pretendem efetuar a reunião.

ii. Dentro do Horário de Trabalho

Quando se trata de reunião no horário de trabalho, o legislador teve de impor limitações, como seria de prever.

Quanto ao direito de reunião no horário de trabalho, o regime previsto em 2003 sofreu alterações aquando do CT2009.

No CT2003, a possibilidade de convocar reunião durante o horário de trabalho cabia exclusivamente à comissão sindical ou intersindical (art.º 397º RCT2003). Esta solução derivava já da LS (art.º 27º), e levou Menezes Cordeiro a falar em vitória do sindicalismo na empresa⁵⁴. A comissão sindical apenas seria constituída na empresa em que o número de delegados o justificasse, ou em alternativa, quando possuísse vários estabelecimentos (art.º 498º, n.º 2 do CT2003).

Significa que este direito estava excluído da esfera dos trabalhadores das micro e pequenas empresas, assim como das de média dimensão, com menos de 100 trabalhadores que não se encontrassem descentralizadas em mais de um estabelecimento, pressupondo que o legislador ao referir vários estabelecimentos pretendia mencionar que seriam dois ou mais (art.º 498º, n.º 2 do CT2003).

Comparando os textos dos preceitos contidos no 27º, n.º 2 da LS e no 397º do RCT2003, a única diferença residia na eliminação da parte final do n.º 2 do 27º sobre o facto de o poder de convocação caberia à comissão sindical e intersindical “*conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato*”.

⁵⁵ Ao fazer desaparecer esta menção, embora insuficientemente, parece que poderia resolver certas questões suscitadas pela LS, nas quais se discutia a legitimidade das reuniões de trabalhadores convocadas pelas comissões sindicais, em empresas onde

⁵⁴ “Curso...”, 1997 p. 493.

⁵⁵ Bernardo Lobo Xavier parece ser da opinião que este desaparecimento se deveu apenas à desnecessidade de tal menção, embora não seja claro na sua referencia, p. 385.

coexistiam mais de um sindicato, mesmo que não existisse comissão intersindical.⁵⁶ Assim, o CT2003 veio esclarecer que apenas se negava aos trabalhadores a possibilidade de convocatória dentro do horário de trabalho, à semelhança do que sucedia quando as reuniões se realizavam fora do horário de trabalho. O CT2003 não obstava à convocatória feita por qualquer uma das estruturas de representação dos trabalhadores. Neste sentido poderia ainda ser invocado o sentido do novo conceito de comissão intersindical da empresa introduzido pelo CT2003 no seu art.º 476º, alínea g), que passou a centrar-se na confederação em vez do sindicato, desde que existisse um mínimo de cinco delegados sindicais.⁵⁷

A exigência da convocatória realizada pela comissão intersindical levantava dúvidas a nível constitucional, sendo compreendida apenas num sistema de unicidade sindical.⁵⁸ O TC, no acórdão n.º 276/01, pronunciou-se no sentido da sua compatibilidade constitucional.

Na versão atual do CT os trabalhadores dispõem de um limite máximo anual de 15 horas de reunião dentro do horário de trabalho, sendo exigida a prestação de serviços com natureza urgente e essenciais à empresa (art.º 461º, n.º 1, alínea b)). No Livro Branco das Relações Laborais, a Comissão propôs a existência de apenas um direito de reunião, no local e durante o horário de trabalho. No caso dos trabalhadores sindicalizados seriam atribuídas até 10 horas por ano, mediante convocatória da comissão intersindical.⁵⁹ Como podemos verificar, a proposta não foi aceite, uma vez que se mantém as 15 horas anuais e a convocatória pode ser feita não apenas pela comissão intersindical, mas também pela comissão sindical e por um terço ou cinquenta trabalhadores (art.º 461º, n.º 1 do CT).

Neste caso, o tempo gasto nas reuniões é considerado como serviço efetivo, e como tal, os trabalhadores recebem o seu salário, mesmo não estando ao serviço do seu empregador, e sim numa reunião para defesa dos seus direitos e interesses.

A assistência às reuniões não é exclusiva dos trabalhadores da empresa (filiação ou não em sindicato). Elementos estranhos à empresa poderão assistir a estas reuniões, como é o caso dos dirigentes sindicais, que não trabalham na empresa, porquanto exista

⁵⁶ Cfr. Lobo Xavier, "XXV...", 2009: p. 525.

⁵⁷ Cfr. Lobo Xavier, "Curso...", 2004: p. 379, nota de rodapé 1.

⁵⁸ Cfr. Lobo Xavier, "Curso...", 2004: p. 385, nota de rodapé 1.

⁵⁹ P. 118.

uma comunicação à entidade empregadora quanto à sua vontade de assistir (art.º 461º, n.º 3).

As instalações empresariais ou suas substitutas têm de estar à disposição dos trabalhadores para as reuniões que estes considerem necessárias, nos termos do art.º 420º, n.º 3 por força do art.º 461º, n.º 2.

2. Direito de Comunicação

i. Direito de afixação e de distribuição de informação sindical

Os delegados têm o direito à afixação no seio da empresa, em local próprio disponibilizado pelo empregador, de convocatórias, comunicações, textos, circulares, regulamentos, entre outros, desde que relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores (art.º 465º, n.º 1 CT). Este direito foi, primeiramente estipulado pelo legislador na LS, nomeadamente no art.º 31º e mais tarde no art.º 502º do CT2003. As alterações legislativas que merecem ser salientadas reportam-se a meras alterações formais, pois da LS para o CT2003, a alteração consistiu na substituição do termo “*laboração*” pelo termo “*funcionamento*”, sendo esta justificada pelo simples facto de o termo “*laboração*” se aplicar apenas aos estabelecimentos industriais, conforme o art.º 160º, n.º 3 do CT2003. A outra alteração a referir tem em conta a substituição de “*reservado pelo empregador*” (art.º 502º do CT2003) para “*disponibilizado pelo empregador*” (art.º 465º, n.º 1 do CT). O n.º 2 do art.465º corresponde sem alterações ao art.º 682º do CT2003.⁶⁰

Para além do direito de afixação, têm os delegados sindicais direito a fazer a distribuição na empresa, dos textos acima referidos, desde que esta atividade não prejudique o normal funcionamento da empresa.

Uma grande crítica tem de ser feita ao legislador nesta matéria. Datando a última revisão do CT do ano de 2009, não se compreende o motivo pelo qual não se deu uma atualização legislativa quanto aos meios de comunicação entre sindicatos e trabalhadores. Nos últimos anos deu-se uma generalização dos instrumentos de comunicação eletrónica no seio das empresas, que em 2009 já se encontrava implementada no seio da maioria das

⁶⁰ Cfr. Luís Gonçalves da Silva, “*Código...*”, 2013: p. 932.

organizações onde o sindicalismo é expressivo. A verdade é que já não vivemos num mundo onde apenas é possível comunicar através de suportes físicos, nomeadamente papel, logo é necessária uma adaptação das normas sobre comunicação no seio da empresa. Faria muito mais sentido uma norma que estabelecesse que para a comunicação dos sindicatos com os trabalhadores fosse disponibilizado o endereço de correio eletrónico interno dos trabalhadores. Em Portugal, a reflexão sobre estas matérias encontra-se por fazer.⁶¹

Não podemos também esquecer que ao alterar a norma, favorecendo a utilização de meios eletrónicos, seriam poupados recursos como papel e tinta, tratando-se de um meio económico e amigo do ambiente.

ii. Direito de informação e consulta

Em relação ao direito à informação e consulta, o mesmo é atribuído aos delegados sindicais pelo art.º 466º do CT, mas apenas das médias e grandes empresas (n.º 3). O referido art.º corresponde ao art.º 503º do CT2003. Quanto a esta diferenciação operada entre micro e pequenas empresas em relação às médias e grandes empresas, parece que pelo facto de a expressão do movimento sindical neste tipo de empresas, micro e pequenas, ser residual, o legislador optou por não lhes atribuir direitos sobre informação e consulta. No entanto, estando em causa os direitos dos delegados sindicais, que atuam como representantes dos trabalhadores sindicalizados, este direito poderia ser uma mais valia para a sua atuação. Tendo em conta o esforço do empregador, fornecer acesso a informação apenas beneficiaria uma fração mínima dos seus trabalhadores, não parecendo revelar-se essencial nestes casos.

Este direito permite-lhes o conhecimento antecipado de determinadas questões, que se podem colocar em relação às matérias que são alvo das suas atribuições. Como exemplo de matérias que se enquadram no âmbito do direito à consulta e informação, para além das constantes da lei ou identificadas em convenção coletiva, encontramos as seguintes (art.º 4º da Diretiva 2002/14/CE):⁶²

- a) A evolução da atividade da empresa ou do estabelecimento, seja ela recente ou a previsão futura, bem como da sua situação económica;

⁶¹ Cfr. Bernardo Xavier, “Manual...”, 2014: pp. 135 e 136.

⁶² Cfr. Menezes Leitão, 2014: pp. 560 e 561.

Representantes Sindicais

- b) Questões relacionadas com o emprego, nomeadamente quanto à situação, estrutura e evolução do mesmo, seja na empresa ou apenas no estabelecimento. Poderá ainda verificar quais as medidas preventivas estipuladas pela empresa, no caso em que se preveja a redução do número de trabalhadores;
- c) As decisões administrativas que sejam suscetíveis de desencadear alguma mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

Este direito é exercido mediante um requerimento escrito, do delegado sindical ao empregador que deve, também, responder por escrito no prazo de oito dias. Este prazo, em situações mais complexas pode ser elevado para quinze dias (arts. 466º, n.º 2 e 427º, n.ºs. 1e2).

Sempre que estejam em causa decisões do empregador, tomadas no âmbito do exercício do seu poder de direção e organização, que decorrem do contrato de trabalho, o procedimento de informação e consulta poderá gerar consenso (arts. 466º, n.º 2 e 427º, n.º 7).

O legislador quanto a este ponto seguiu as Diretivas Europeias, nomeadamente, a Diretiva 2001/86/CE⁶³ e a Diretiva 2002/14/CE⁶⁴.

⁶³ Art.º 2º "Definições (...) i) "Informação", o facto de o órgão de representação dos trabalhadores e/ou os representantes dos trabalhadores serem informados, pelo órgão competente da SE, sobre questões que dizem respeito à própria SE ou a qualquer das suas filiais ou estabelecimentos situados noutra Estado-Membro ou sobre questões que excedam os poderes dos órgãos de decisão de um Estado-Membro, efetuando-se essa informação num momento, de uma maneira e com um conteúdo tais que permitam aos representantes dos trabalhadores proceder a uma análise aprofundada das suas eventuais incidências e, se for caso disso, preparar consultas com o órgão competente da SE; j) "Consulta", o estabelecimento de diálogo e do intercâmbio de opiniões entre o órgão de representação dos trabalhadores e/ou os representantes dos trabalhadores e o órgão competente da SE, num momento, de uma maneira e com um conteúdo tais que permitam aos representantes dos trabalhadores exprimir, com base nas informações facultadas, um parecer sobre as medidas previstas pelo órgão competente, que possa ser tomado em consideração no quadro do processo decisório no âmbito da SE (...)"

⁶⁴ Art.º 5º "Informação e consulta decorrentes de um acordo-Os Estados-Membros podem confiar aos parceiros sociais a nível apropriado, incluindo a nível da empresa ou do estabelecimento, a tarefa de definir livremente e em qualquer momento, por via de acordo, as regras em matéria de informação e de consulta dos trabalhadores. Esses acordos e os acordos vigentes na data a que se refere o art.º 11º, bem como quaisquer subseqüentes renovações desses acordos, podem prever, no respeito dos princípios enunciados no art.º 1º e nas condições e nos limites fixados pelos Estados-Membros, disposições diversas das referidas no art.º 4º."

iii. Dever de confidencialidade e de não prejudicar o normal funcionamento da empresa

Ao direito de comunicação surge associado um dever de confidencialidade. O legislador evidenciou a existência de informação de cariz confidencial no art.º 412º do CT.

Este dever encontrava-se enunciado no art.º 23º, n.ºs. 2 e 3 da LComT. Com a introdução do CT2003, passou a ser legislada nos arts. 458º e 459º. Este art.º 459º constituiu uma novidade, uma vez que correspondia ao art.º 6º, n.º 2 da Diretiva n.º 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho⁶⁵. Esta Diretiva estabeleceu o quadro geral sobre informação e consulta dos trabalhadores da Comunidade Europeia.

Com o CT2009 manteve-se a solução da Diretiva, no n.º 3 do art.º 412º.

O dever de confidencialidade foi objeto de generalização no CT2003, o que é compreensível, pois a divulgação de determinada informação interna da empresa pode ser extremamente prejudicial, pelo facto de a relação laboral assentar na confiança entre empregador e trabalhadores. Isto apenas pode ser assegurado, se os interlocutores estiverem sujeitos a um dever de sigilo relativamente a matérias confidenciais.⁶⁶

Artigo 6º “*Informações confidenciais - 1. Os Estados-Membros devem estabelecer que, nas condições e nos limites fixados na legislação nacional, os representantes dos trabalhadores, bem como os peritos que eventualmente os assistam, não sejam autorizados a revelar aos trabalhadores, nem a terceiros, informações que, no interesse legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido expressamente comunicadas a título confidencial. Esta obrigação aplica-se independentemente do local em que se encontrem e mesmo após o termo dos respetivos mandatos. Contudo, um Estado-Membro pode autorizar os representantes dos trabalhadores ou quem os assista a transmitir informações confidenciais a trabalhadores e a terceiros que estejam vinculados a uma obrigação de confidencialidade. 2. Os Estados-Membros devem estabelecer que, em casos específicos e nas condições e nos limites fixados na legislação nacional, o empregador não é obrigado a comunicar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja suscetível, segundo critérios objetivos, de afetar gravemente o funcionamento da empresa ou do estabelecimento ou de a prejudicar. 3. Sem prejuízo dos procedimentos nacionais existentes, os Estados-Membros devem estabelecer vias de recurso administrativo ou judicial aplicáveis no caso de o empregador exigir confidencialidade ou não prestar informações nos termos dos n.ºs 1 e 2. Podem estabelecer, além disso, procedimentos destinados a salvaguardar a confidencialidade das informações em questão.”*

⁶⁵ De 11 de Março de 2002.

⁶⁶ Cfr. Luís Gonçalves da Silva, “Código...”, 2013: p. 881.

Representantes Sindicais

É esta a preocupação que encontramos na Diretiva 2002/14/CE, nomeadamente no seu art.º 6º.

O n.º 2 do art.º 412º do CT inspirou-se no art.º 6º, n.º 1 da Diretiva, sendo que o legislador manteve a solução legislativa de 2003, prescrevendo que, mesmo após a cessação de funções, o dever de confidencialidade se mantém. Não é o facto de cessar funções como representante sindical que faz com que a informação obtida durante o seu mandato se torne menos perigosa, ou que a mesma vá deixar de afetar gravemente a empresa caso seja divulgada, aquando da cessação de funções.

O empregador pode, em situações excecionais, recusar que o representante usufrua do seu direito de informação e consulta. Apenas o pode fazer quando a posição da empresa possa ser colocada em causa, caso o representante conheça determinada informação (art.º 412º, n.º 3 do CT).

Quanto à qualificação da informação como confidencial, bem como a recusa de prestação de informação ou de realização de consulta, é necessário que exista fundamentação, por escrito baseada em critérios objetivos, que assentem em exigências de gestão (art.º 413º, n.º 1)⁶⁷. Esta formalidade justifica-se pela possibilidade de existir controlo judicial, que apenas será exequível se o empregador fizer a sua justificação por escrito dos critérios que levam à qualificação da informação como confidencial e da recusa da sua prestação aos representantes sindicais.⁶⁸

Na minha opinião, está em causa o respeito pelo direito à informação dos representantes sindicais, permitindo que opere eficazmente o controlo judicial, evitando situações arbitrárias. Considero, ainda, que também está em causa uma medida de proteção do empregador, que ao colocar por escritos os motivos justificativos da qualificação e da recusa, tem uma forma de se defender a si e à sua empresa. Esta medida não protege apenas o representante sindical, protege também o empregador.

Este dever de confidencialidade encontra-se ligado a um outro dever, o de não prejudicar o normal funcionamento da empresa (art.º 414º do CT).

O dever de não prejudicar o normal funcionamento da empresa é de cariz geral, pois trata-se do reverso dos direitos atribuídos aos representantes sindicais. Regra geral,

⁶⁷ Art.º 6º, n.º 2, 1ª parte da Diretiva 2002/14/CE.

⁶⁸ Cfr. Luís Gonçalves da Silva, "Código...", 2013: p. 882.

nenhum trabalhador deve prejudicar o normal funcionamento da empresa, no entanto este dever é acrescido quando se trata dos trabalhadores representantes das estruturas coletivas, pelo facto de os mesmos se encontrarem numa posição em que têm acesso a informação que os outros trabalhadores não possuem, para além dos direitos acrescidos que gozam no desenvolvimento da sua atividade sindical.

Assim, o legislador fez questão de deixar claro que o membro da estrutura de representação coletiva não pode prejudicar o normal funcionamento da empresa, fixando limites à sua atuação. Caso não se fixasse este limite o trabalhador poderia colocar em causa valores com dignidade constitucional (art.º 61º, n.º 1 da CRP).

3. Direito A Instalações

Quanto a esta obrigação da entidade empregadora, cedência de instalações, a dimensão da empresa releva para que seja atribuído um local apropriado ao exercício das suas funções, a título permanente, no interior da empresa ou nas suas proximidades, quando os delegados façam chegar ao empregador esse interesse.

No caso espanhol, a doutrina e a jurisprudência têm entendido que não se trata de uma mera obrigação de cedência de instalações, mas que o empregador está também obrigado a disponibilizar o equipamento mínimo para que seja possível desenvolver a atividade sindical. De forma similar tem decidido a jurisprudência italiana. A referência a estes materiais necessários, no ordenamento francês, é feita de forma expressa no artigo L. 2142-8 do *Code du Travail*, com a ressalva de que apenas é uma obrigação em empresa com 1000 ou mais trabalhadores.⁶⁹

Em Portugal, a obrigação de disponibilização de tal espaço só existe quando o número de trabalhadores for igual ou superior a 150, segundo o disposto no art.º 464º do CT. Nas anteriores soluções legislativas era este o entendimento do legislador. Assim, tanto na LS, art.º 30º, como no CT2003, art.º 501º, encontramos esta mesma solução legislativa. Parece que não existiu uma tentativa de harmonização entre este preceito e o art.º 100º do CT, sendo que apenas as grandes empresas e parte das médias têm esta obrigação na sua esfera.⁷⁰

⁶⁹ Cfr. Catarina Carvalho, 2011: p. 516, nota de rodapé 1597.

⁷⁰ Cfr. Catarina Carvalho, 2011: p. 517.

Representantes Sindicais

A razão que suporta este limite mínimo para a atribuição de tal direito aos delegados sindicais tem como fundo a carga económica e patrimonial imposta à empresa. No entanto, existe um outro motivo associado. Com o aumento do número de trabalhadores, surge uma maior necessidade do delegado sindical em usufruir de um espaço próprio. Em pequenas e médias empresa em que o número de trabalhadores seja reduzido ou que o número de trabalhadores filiados num sindicato é reduzido, não existe uma necessidade acrescida de o delegado ocupar um espaço para o desenvolvimento das suas atividades.

Alguma doutrina considera que a LS continha uma questão que ainda hoje não se encontra solucionada no CT, quanto ao âmbito espacial de avaliação do número de trabalhadores, que pode corresponder, não ao âmbito empresarial, mas sim ao do mero estabelecimento.

Quanto a esta questão, parece que existem várias hipóteses quanto ao que o legislador pretendeu aquando da previsão do art.º 442º. Ao utilizar a disjuntiva “ou”, verifica-se uma tentativa de o legislador designar como empresas apenas as que são centralizadas, ou seja, apenas possuem um único local físico, onde se encontram todos os prestadores de trabalho. A designação estabelecimento seria para as divisões de empresas que possuem vários locais geográficos de operação, ou seja, descentralizadas. Neste caso, apenas seriam consideradas as empresas centralizadas e os estabelecimentos onde existissem pelo menos 150 trabalhadores. Nas empresas descentralizadas, os estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores não se encontrariam obrigados a disponibilizar instalações.

A segunda hipótese seria que, quando a empresa no seu total tivesse mais de 150 trabalhadores, os delegados poderiam exigir instalações ao nível da empresa, mesmo que nenhum dos estabelecimentos possuísse, por si só 150 trabalhadores. No entanto, quando algum dos estabelecimentos atingisse o mínimo legal exigido, os delegados sindicais poderiam fazer chegar à entidade empregadora a exigência de um local para desenvolver a sua atividade ao nível do estabelecimento. O que se pretende com este entendimento é deixar usufruir de um espaço ao nível da empresa, os delegados, quando os estabelecimentos não possuem 150 trabalhadores. Quando um dos estabelecimentos passa

a ter os 150 trabalhadores, o espaço deixa de ser na empresa e passa a ser cedido no estabelecimento.⁷¹

A terceira possibilidade interpretativa leva-nos a crer que ao possibilitar a cumulação das instalações da empresa, sendo que o volume de emprego é de 150 ou mais trabalhadores, e dos seus estabelecimentos, sempre que por si próprias tenham esse mesmo número de trabalhadores. No entanto, esta teoria seria suportada pela própria lei se em vez da disjuntiva “ou” o legislador tivesse optado por utilizar a copulativa “e”.⁷²

Julgo que o que se pretende é atender ao volume total de emprego.

Quanto às empresas com menos de 150 trabalhadores, a obrigação só existe se os delegados fizerem o requerimento à entidade empregadora, logo não tem carácter permanente. Menezes Cordeiro, quando à disposição da LS, afirmava que neste caso o espaço não teria de se situar no interior da empresa nem nas suas proximidades, sendo que apenas se apelava ao princípio da boa-fé e da equidade.⁷³ No entanto este entendimento não é compatível com a atual disposição, o art.º 464º do CT2009.

Conforme a análise efetuada, julgamos que seria coerente que no caso de empresas descentralizadas, em que o número de trabalhadores sindicalizados não ascende aos 150 em nenhum dos estabelecimentos, nesses estabelecimentos não existe da parte do empregador, qualquer tipo de obrigação de ceder instalações. No entanto, quando algum dos estabelecimentos atinge o número mínimo de trabalhadores sindicalizados, ou seja, 150, a obrigação já seria exigível.

De qualquer das formas, ao nível da empresa, com vários estabelecimentos, sempre que no total existam 150 trabalhadores sindicalizados, as instalações são exigíveis pelos delegados sindicais.

O legislador deveria ser mais prudente na escolha dos vocábulos, uma vez que deixa grande parte da aplicação da norma ao critério da interpretação, e por motivos de razoabilidade e proporcionalidade a letra da lei deve ser clara por forma a evitar equívocos.

⁷¹ Cfr. Catarina Carvalho, 2011: p. 519.

⁷² Cfr. Catarina Carvalho, 2011: p. 520.

⁷³ “Manual...”, 1997: p. 495.

Representantes Sindicais

Capítulo V – Crédito de Horas e Faltas Justificadas

A atividade sindical na empresa obteve uma enorme conquista aquando da aquisição do direito a faltas justificadas e do direito ao crédito de horas. Ambos os direitos têm como fundamento disponibilizar tempo, que seria de trabalho, para que os delegados e os dirigentes sindicais possam efetuar diligências de cariz sindical. Claro que ao atribuir estes direitos, o legislador teve a necessidade de dosear a sua atribuição, uma vez que o empregador sai, mais uma vez, onerado com a atribuição dos mesmos.

1. Crédito de horas

Desde a LS que encontramos este direito legislado. Nos termos do art.º 32º, n.º 1, cada delegado dispunha de um crédito de horas, que correspondia à concessão de algumas horas por mês para a execução das suas funções a nível sindical, sem perda de retribuição. O mesmo não podia ser inferior a cinco horas nem superior a oito horas. Somente os delegados que pertencessem a uma comissão intersindical tinham direito às oito horas.

Este tempo que lhes era atribuído contava como tempo de trabalho efetivo, sendo que não acarretava perda de retribuição. No entanto, quando um delegado fizesse intenção de utilizar o seu crédito devia avisar a sua entidade patronal, sendo que o aviso tinha de ser dado com uma antecedência mínima de um dia.

Para além da limitação temporal, o legislador estabeleceu outro limite na LS. Apenas um determinado número de delegados obtinha o direito ao crédito, nos termos da fórmula apresentada no art.º 33º da LS. A fórmula para a determinação do número máximo de delegados sindicais beneficiários deste direito tinha em conta o número de trabalhadores sindicalizados em cada sindicato, logo para cada sindicato presente na empresa teria de se fazer o cálculo.⁷⁴

Embora nada impedisse que os estatutos dos sindicatos previssem um número superior de delegados sindicais, apenas o número de delegados, constante do art.º 33º tinha direito ao crédito.

Quando era comunicado, pela associação sindical, um número de delegados à entidade patronal, superior ao estabelecido legalmente, seria aplicável o regime Civil das obrigações alternativas, com as devidas adaptações. Competia ao sindicato em causa

⁷⁴ Cfr. Menezes Cordeiro, 1997: p. 496.

Representantes Sindicais

decidir, de entre os delegados indicados, quais os beneficiários efetivos do direito. Quando não o fizessem caberia ao empregador tomar essa decisão.⁷⁵ Assim sendo, o art.º 33º da LS tinha cariz imperativo quando ao número máximo de delegados sindicais a usufruir do crédito, como forma de equilibrar o esforço feito pela entidade patronal, que teria um determinado número de trabalhadores ausentes durante cinco a oito horas mensais, e continuava a pagar o salário aos mesmos.

O CT2003 continuou a presença legal desta figura, no seu art.º 504º, mantendo o mesmo número de horas que a LS, ou seja, nunca inferior a cinco nem superior a oito, no caso dos delegados de comissões intersindicais. O regime de aplicação constava do art.º 454º do CT2003.⁷⁶

Nos dias de hoje, encontramos o crédito de horas legislado no CT, nomeadamente no art.º 467º, onde se estabelece o número de horas atribuído. Mantém-se a solução apresentada pela LS, sendo que são atribuídas cinco horas por mês a cada delegado, que passam a oito quando se trata de um delegado que pertence a uma comissão intersindical. A sua base encontra-se no art.º 408º, n.ºs. 1 e 2 do CT, que dispõe que os representantes das estruturas de representação coletiva devem ser beneficiados com este crédito.

Em termos de direito comparado fazemos menção ao caso italiano. Nesta ordem jurídica, quando estejamos perante a ausência de uma previsão legal de um número máximo de representantes sindicais, encontramos o art.º 23º do SL que estabelece o número mínimo de representantes titulares do direito ao crédito de horas. Em Itália a atribuição é feita com base no volume de emprego do estabelecimento, sendo que fixa, simultaneamente, o número mínimo de horas que são atribuídos a cada um dos representantes.⁷⁷

No caso francês o crédito é atribuído com base na dimensão da empresa ou do estabelecimento, tendo em conta os termos ocupacionais. Assim, com base nos arts. L2143-13 ss. do *Code du Travail*⁷⁸, retira-se que são atribuídas doze horas aos representantes de empresas com um volume de trabalhadores que varia entre os 50 e os

⁷⁵ Cfr. Menezes Cordeiro, 1997: p. 497.

⁷⁶ Cfr. Bernardo Xavier, “Curso...”, 2004: p. 388.

⁷⁷ Cfr. Catarina Carvalho, 2011: p. 513.

⁷⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901637>, consultado no dia 23 de agosto de 2016 às 16 horas.

Representantes Sindicais

150, quando este número varie entre os 151 e os 499 trabalhadores o crédito é incrementado para as dezoito horas mensais. Quando o número de trabalhadores seja igual ou superior, o crédito de horas atribuído é de vinte e quatro horas mensais.

Em Portugal, o legislador continuou a considerar, e bem, que o número de delegados que pode usufruir deste direito deve ser limitado, como forma de não sobrecarregar demasiado a empresa. Assim nos termos do art.º 463º do CT, uma empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados tem direito a um delegado sindical a usufruir do crédito de horas. Se possuir entre 50 e 99 trabalhadores, tem direito a dois delegados sindicais a usufruírem do crédito. Se possuir entre 100 e 199 trabalhadores tem direito a três delegados, no caso de o número de trabalhadores ascender a um teto entre 200 e 499 o número de delegados é elevado a seis, e a partir dos 500 trabalhadores é necessário utilizar a fórmula constante do artigo para saber quantos delegados possuem o direito ao crédito. Convém lembrar que os trabalhadores contabilizados para apurar o número de delegados com direito ao crédito de horas são apenas os sindicalizados. Bernardo Xavier considera que mesmo nas muito pequenas empresas, com poucos trabalhadores sindicalizados haverá sempre um delegado com direito ao crédito de horas.⁷⁹

Palma Ramalho defende que este crédito de horas coloca em evidência o princípio geral da responsabilidade remuneratória ampla do empregador. Quer isto dizer que o empregador pagão salário ao trabalhador, mesmo em relação às horas em que ele não prestou efetivamente a sua atividade laboral, por se encontrar a desenvolver atividades sindicais.⁸⁰

Esta figura pode ser apreciada sob diversos prismas, nomeadamente quanto à atribuição do crédito e quanto ao modo de exercício do mesmo.

O critério de atribuição do crédito de horas segue a regra segundo a qual a atribuição aos delegados sindicais e aos membros de direção deve ser feita em função da dimensão da empresa, nos termos dos arts. 463º e 468º, ambos do CT.

Da conjugação destas normas com o art.º 408º do CT, poderia parecer que todos os membros eleitos para as estruturas de representação coletiva seriam beneficiários. Contudo, com base na equidade do esforço realizado pelo empregador, não pode ser

⁷⁹ Cfr. Bernardo Xavier, *“Manual...”*, 2014: p. 136.

⁸⁰ Cfr. Palma Ramalho, 2015: p.77.

Representantes Sindicais

assim. Não existe uma norma que impeça que todos os trabalhadores sejam eleitos delegados sindicais pelo respetivo sindicato.

Do art.º 463º, n.º 1 e do art.º 468º, n.º 2 decorre que apenas um determinado numero de delegados ou membros de direção, considerando a dimensão da empresa, será beneficiário do crédito de horas. Compete à associação sindical efetuar a comunicação ao empregador relativamente aos delegados que devem usufruir do crédito de horas⁸¹.

Na orientação de Palma Ramalho, parece que o art.º 463º, n.º 1 tem em consideração o número de delegados em cada empresa, e não a atribuir a cada associação sindical representada dentro da empresa. Ora, no caso em que coexistam vários sindicatos na empresa a autora defende que os mesmos deverão ratear entre eles o número máximo de delegados previsto na norma, considerando o grau de representatividade de cada uma delas, sendo que nesse caso é necessário atender ao número de trabalhadores filiados em cada um.⁸²

Catarina Carvalho considera que o critério dimensional tem por finalidade ajustar a atividade sindical à gestão da empresa, enquanto o número de trabalhadores filiados no sindicato se justifica pela diversidade de necessidades e exigências sentidas pelo membro de direção do sindicato consoante o número de filiados.⁸³

O art.º 468º do CT manteve o critério do numero de trabalhadores sindicalizados para aferir o numero máximo de dirigentes que podem usufruir do crédito, eliminando a referencia à dimensão da empresa, que surgia no art.º 505º, n.º 2 do CT2003.⁸⁴

Adiante aprofundaremos esta questão que é bastante relevante e controversa no nosso sistema jurídico.

No caso em que o empregador não proceda à atribuição do crédito de horas aos trabalhadores que a eles tenham direito, encontramos-nos perante uma contraordenação grave ou muito grave (art.º 467º, n.º 2 e art.º 468º, n.º 9 do CT).

Os limites temporais estipulados pelo legislador, que não são acumuláveis, no caso de o trabalhador beneficiário do mesmo integrar mais de uma estrutura representativa

⁸¹ Cfr. Palma Ramalho, 2015: p. 77.

⁸² Cfr. Palma Ramalho, 2015: p. 78.

⁸³ Cfr. "*Da dimensão...*", 2011: p. 514.

⁸⁴ Cfr. "*Da dimensão...*", 2011: p. 515.

Representantes Sindicais

(art.º 408º, n. º4), podem ser alterados por IRCT (art.º 468º, n. º2). A questão da cumulação de créditos de horas nestes termos, era controvertida na LS e na LRCT, sendo que seria admissível a cumulação ao abrigo de ambas. No entanto, através do Ac. RP de 14/04/1997, CJ, II, 245, houve uma eliminação do conflito. O juiz entendeu que a cumulação seria sempre excluída por entender que a interpretação das normas deveria ser a menos desproporcionada para o empregador.⁸⁵

Do ponto de vista substancial, importa referir que este crédito é de exercício vinculado pelo trabalhador. Este apenas pode aproveitar o crédito para o exercício das funções de representação para que foi concedido. - Assim, quando o trabalhador se ausente invocando o crédito de horas, e na realidade o motivo da sua ausência seja diverso, incorre em falta injustificada, constitutiva de infração disciplinar. Contudo, atendendo ao princípio constitucional da autonomia e independência das associações sindicais, não parece ser admissível que o empregador venha exigir ao trabalhador que lhe faça uma descrição dos atos de natureza sindical que praticou, para que prove que o crédito horário foi utilizado de forma adequada. Existe uma presunção de utilização adequada do crédito de horas.⁸⁶ De qualquer das formas, a realidade é que seria muito difícil ao empregador provar que o crédito é utilizado indevidamente, e por isso mesmo julgo que poderíamos considerar tratar-se de uma presunção quase “inilidível”.

Os beneficiários do crédito encontram-se sujeitos a uma via procedimental para a sua utilização. O empregador deve ser informado da intenção de utilização do mesmo, por escrito, com uma antecedência mínima de dois dias, ou, quando a necessidade seja imprevista, logo que possível, de acordo com o art.º 408º, n.º 3 do CT. Quando não seja prestada esta informação ao empregador, a ausência do trabalhador é tratada como uma falta injustificada nos termos gerais.

Podemos perceber melhor a prática corrente em relação ao crédito de horas através da análise do Ac. da RL de 29 de fevereiro de 2012⁸⁷. Um dos pressupostos para a atribuição do crédito de horas é o facto de o trabalhador, membro de direção sindical, se encontrar

⁸⁵ Cfr. Palma Ramalho, 2015: p. 78, nota de rodapé 81.

⁸⁶ Cfr. Palma Ramalho, 2015: p.79.

⁸⁷ Relatora Maria João Romba.

Representantes Sindicais

ao serviço do empregador. Embora o mesmo possa faltar justificadamente, o contrato suspende-se ao fim de 30 dias, e aí já não é possível requerer créditos de horas.⁸⁸

Muitas vezes, o que sucede é que a prestação de trabalho é minoritária, quando comparada com o tempo que o trabalhador passa a desenvolver funções sindicais. Desta situação pode-se extrair a ilação de que se pretende, com essa prestação de trabalho mínima, que não opere a suspensão do contrato de trabalho. Assim, o trabalhador continua a auferir os quatro dias do crédito de horas e os dias que se encontre ao serviço do seu empregador.

A questão controversa neste ponto prende-se em saber se, trabalhando apenas 2 a 3 dias por mês, o trabalhador tem direito ao exercício do crédito de horas. Apesar de formalmente, a situação ser enquadrada na previsão legal, a verdade é que na prática excede manifestamente os limites que são impostos pela boa-fé, pelos bons costumes e pelo fim económico e social do direito.

Não nos podemos esquecer, que embora o argumento das associações sindicais não seja descabido, uma vez que alegam que o crédito reflete uma vantagem atribuída ao representante sindical com a finalidade de facilitar o exercício das suas funções sindicais, por forma assegurar uma maior disponibilidade e independência dos membros de direção, a contrapartida para o empregador é completamente desproporcional. Cria-se um desequilíbrio das posições jurídicas que são contrárias à boa-fé.

Assim, na Relação de Lisboa, considera-se que estamos perante um caso de abuso de direito, quando se utiliza um determinado direito, neste caso o direito ao crédito de horas, com o intuito de enganar o sentimento de justiça da comunidade social. Embora o direito seja válido em si mesmo, o facto de utilizar o crédito de horas, bem como uma prestação de trabalho de 2 ou 3 dias, constitui claramente um caso de abuso de direito.

⁸⁸ No Ac. do STJ de 22 de outubro de 1996, esta questão é tratada de forma clara, com base no art.º 22º, n.º 2 da LS, justificando a criação do crédito de horas, que se trata de uma imposição, por vezes bastante onerosa ao empregador, no interesse que o legislador tinha na criação de instituições representativas dos trabalhadores. Estando o contrato de trabalho suspenso não existe uma prestação de trabalho, logo não é admissível que seja pedido ao empregador que suporte os custos desses quatro dias de trabalho. Quando estamos perante um trabalhador que possui um contrato de trabalho suspenso não se pode impor ao empregador que suporte custos quando não existe qualquer tipo de prestação de trabalho.

Representantes Sindicais

Com este método de atuação, parece-nos que as associações sindicais pretendem reduzir os seus custos com pessoal da direção, fazendo com que seja o empregador a arcar com os custos dos dias de créditos de horas, quatro dias por cada membro de direção.

Ora, atendendo á boa-fé isto não é admissível. Não se pode levar o empregador, que já tem tantos custos em mãos, a suportar custos com pessoal que praticamente não chega a estar ao seu serviço.

Esta é também a solução que encontramos no Ac. da RL de 19 de setembro de 2007, relativamente ao caso de um trabalhador que apenas desempenha 4 dias de trabalho por mês, exerce o seu direito ao crédito de horas de quatro dias, e falta justificadamente o resto do mês por se encontrar adstrito ao desempenho de funções sindicais.⁸⁹

2. Faltas Justificadas

Ao direito ao crédito de horas, a lei veio acrescer o direito a faltar justificadamente quando, esgotado o crédito, os representantes necessitem praticar atos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções de representação coletiva (art.º 468º, n.º 1, 2 e 8 para os dirigentes sindicais e art.º 409º para os restantes representantes sindicais, ambos do CT). Tais faltas são consideradas como tempo de serviço efetivo, salvo para efeitos remuneratórios, sendo que o usufruto deste instituto gera a perda da remuneração referente a esse tempo (art.º 409º, n.ºs. 1 e 2 do CT). O delegado tem a obrigação de comunicar por escrito, nos termos do art.º 409º n.º 3 do CT, ao empregador a sua intenção de faltar, sob pena de as mesmas serem consideradas injustificadas (n.º 4). Este requisito apenas se mostra dispensável quando a falta se deva a um motivo imprevisível.

Como Palma Ramalho refere, e do meu ponto de vista, corretamente, estamos perante uma categoria de faltas justificadas que não se enquadra no art.º 249º do CT.⁹⁰ A justificação desta falta está sujeita à inadiabilidade do ato, que leva a que o mesmo só possa ser praticado no horário de trabalho, sendo este requisito completamente essencial para a aplicabilidade do instituto.

Esta autora considera, ainda, que o requisito da inadiabilidade e necessidade do ato a praticar não é extensível aos membros de direção do sindicato. Para Palma Ramalho, este regime aplicável aos dirigentes sindicais carece de justificação material, uma vez que

⁸⁹ Relatora Paula Sá Fernandes.

⁹⁰ Cfr. "Tratado... Tomo III", 2015: p. 79.

Representantes Sindicais

favorece ausências do local de trabalho, quando os trabalhadores em causa já esgotaram o seu crédito de horas mensal. Nesta linha, a autora considera que o tempo adequado para exercício de atividade sindical, dentro do horário de trabalho, é aquele que corresponde ao crédito. Assim, a ausência do trabalhador só deverá ser permitida quando tenha por base motivos ponderosos, que na sua raiz tenha um cariz de urgência, tal como é requisito do n.º 2 do art.º 409º do CT. Embora não seja retribuída, o empregador fica, mais uma vez prejudicado, uma vez que o trabalhador não se encontra ao seu dispor.⁹¹

No entanto, outros autores, como Menezes Leitão⁹² consideram o direito a faltar justificadamente extensível aos dirigentes sindicais, com base no art.º 468º do CT. Neste caso, o direito a faltar justificadamente é incrementado, sendo que o limite serão 33 dias por ano (n.º 5, art.º 468º do CT). Quando as mesmas se prolonguem por períodos superiores a um mês o empregador tem à sua disposição o instituto da suspensão do contrato de trabalho.

No caso em que as faltas de um trabalhador sejam prolongadas (mais de 30 dias) o contrato de trabalho suspende-se. No entanto temos casos de jurisprudência⁹³ interessante que convém analisar.

No Ac. da RP, de 16 de novembro de 2015, está em causa o despedimento do representante sindical fundado em faltas injustificadas. No caso em apreço o trabalhador não comunicou ao empregador a intenção de faltar justificadamente por se encontrar ao serviço do sindicato. Ao não proceder conforme o estipulado legalmente (comunicação da falta ao empregador), não usufrui do regime de faltas justificadas, mais benéfico para a sua posição. Esta falta de comunicação, leva a uma qualificação das faltas como injustificadas, podendo consubstanciar um ilícito disciplinar. Apesar de tudo, o despedimento é considerado ilícito, por não se considerar que existia justa causa do despedimento do trabalhador.

Outra situação que pode ocorrer devido a ausências do trabalhador, neste caso prolongadas, é a suspensão do contrato de trabalho. Como podemos extrair da leitura do

⁹¹ Cfr. “*Tratado... Tomo III*”, 2015: pp. 79 e 80.

⁹² Cfr. “*Direito...*”, 2014: p. 562.

⁹³ Ac. STJ de 20 de janeiro de 2000, Relator Diniz Nunes; Ac. STJ de 20 de maio de 2009, Relator Sousa Grandão.

Representantes Sindicais

Ac. do STJ, de 22 de outubro de 1996⁹⁴, as faltas dadas pelos membros de direção, que sejam trabalhadores da empresa, consideram-se justificadas⁹⁵, e contam como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de remuneração. No entanto, é possível estabelecer no CCT, como sucedeu no caso em apreço, que mesmo os dias de faltas justificados para o exercício de funções sindicais, serão remunerados, não pela associação sindical, mas sim pelo empregador. O empregador assumiu o compromisso relativamente à remuneração dos dias em que as faltas são justificadas pelo desempenho de funções sindicais.

Trata-se de uma situação em que o trabalhador falta, mas também comparece na empresa para desempenhar funções. Neste caso, o trabalhador desempenhou funções sindicais durante quase 9 anos, considerando o tribunal que se trata de um desempenho profissionalizado do cargo de direção sindical. A suspensão do contrato de trabalho deu-se após 30 dias de faltas justificadas para o desempenho de funções sindicais, não podendo o trabalhador exigir a remuneração com base no CCT, porque extravasa completamente os limites da boa-fé.

No Ac. coloca-se a questão relativamente à possibilidade de aplicação do regime da suspensão ao trabalhador que desempenha funções a tempo inteiro nas associações sindicais. A resposta da jurisprudência é positiva. Concordo com esta posição, tendo em conta que o regime da suspensão serve para proteger o trabalhador contra a extinção do contrato, no caso de ausências prolongadas. Assim, este pode dedicar-se durante o tempo que necessitar à associação sindical, tendo a garantia de que quando puder ou quiser voltar terá um lugar à sua espera na empresa. Para além disso, o empregador consegue libertar-se do crédito salarial, não suportando custos com esta ausência.

Consideramos legítimo, que no caso em que existe uma inexecução da prestação por parte do trabalhador, o empregador se veja libertado da obrigação remuneratória, mesmo existindo um CCT, no qual tenha sido acordado que o empregador suportaria a remuneração dos dias em que o representante faltasse para se poder dedicar ao exercício das suas funções sindicais. Na aplicação do regime dos direitos dos representantes sindicais sabemos que existem deveres acrescidos em relação à figura do empregador, para além de que uma obrigação remuneratória nestes termos não é apenas desvantajosa, pode também ser danosa na esfera da empresa.

⁹⁴ Relator Almeida Devesa.

⁹⁵ Este acórdão tem como base legal a LS, nomeadamente o art.º 22º, n.º1.

Representantes Sindicais

No Ac. da RP, de 27 de fevereiro de 2012⁹⁶, o caso em apreço tem em conta uma situação pouco comum. No seio da empresa instituiu-se um uso laboral que consistia em não suspender o contrato de trabalho do membro de direção da associação sindical, quanto às faltas justificadas, dadas no desempenho de funções sindicais. O empregador não aplicou o regime da suspensão de contrato desde 25 de abril de 1974, que hoje se encontra previsto no art.º 468º, n.º 8 do CT, e em julho de 2009 resolveu começar a utilizar a suspensão do contrato de trabalho tal como se encontra legislada. Assim, os membros de direção a usufruírem não só do crédito de horas mas também das faltas justificadas deixaram de auferir, pelo empregador, os quatro dias de crédito mensais, um mês de férias e o correspondente subsídio de férias, bem como o subsídio de natal.

Este uso laboral vigorou durante 25 anos. Na decisão do tribunal considerou-se que, estando perante um uso laboral, apenas seria possível suspender o contrato de trabalho com a autorização do trabalhador, representando aqui uma exceção à regra.

Não concordo com esta decisão. Sim, a verdade é que se criou um uso laboral, no entanto atendendo à questão da repartição de custos entre as associações sindicais e empregadores, não me parece que a *ratio* do regime possa permitir este tipo de situações. Por isso, embora exista este uso, e a decisão do tribunal tenha sido favorável ao trabalhador, considero que não se trata de uma decisão acertada, sendo que o empregador também carece de proteção e neste caso é deixado completamente desprotegido quanto a este tema.

3. Questão da representatividade

Não podemos deixar de perceber que os institutos mencionados acima colocam uma séria questão de representatividade.

Assim, Catarina Carvalho considera que o mais importante neste caso é a unidade de representação, ou dimensão representacional. O fator determinante na fixação do número de delegados sindicais com direito a proteção legal é a sindicalização dos trabalhadores.⁹⁷

⁹⁶ Relatora Fernanda Soares.

⁹⁷ Cfr. “*Da Dimensão...*”, 2011: p. 496.

Representantes Sindicais

No art.º 463º do CT, o legislador manteve, sensivelmente, a solução que decorria do art.º 33º da LS. No entanto esta norma não se encontra harmonizada com a norma do art.º 100º do CT, referente aos tipos de empresas.

Importa a limitação do número de delegados sindicais com benefício da proteção legal para que o empregador não seja onerado de forma excessiva com os encargos inerentes ao exercício da atividade sindical, por parte dos delegados.⁹⁸ Esta norma é de cariz imperativo no sentido em que apenas o número de delegados determinado legalmente beneficia do crédito e do direito a faltas justificadas. Os estatutos dos sindicatos podem prever um número de delegados muito superior, no máximo, podem prever que todos os filiados serão delegados sindicais, no entanto, como a norma tem cariz imperativo absoluto, apenas o número determinado pelo legislador beneficiará da devida proteção.

Podemos ver, para fazer comparação, como se procede nas ordens jurídicas espanhola, francesa e italiana.⁹⁹

No caso espanhol, a eleição de delegados sindicais apenas terá lugar quando o volume de trabalhadores da empresa ou do estabelecimento ascenda aos 250, no entanto, para isso acontecer o sindicato tem de se encontrar presente no comité da empresa, nos termos do art.º 10 da LOLS.¹⁰⁰ Quanto ao cálculo do número de delegados, o legislador espanhol não parece fazer diferença entre trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados. Desde que a empresa tenha 250 ou mais trabalhadores, poderá proceder-se à eleição de delegados sindicais.

Em França, o art. L. 2143-3 do *Code du Travail*¹⁰¹ estabelece um limiar mínimo de 50 trabalhadores, embora existam exigências relativas aos sindicatos¹⁰², que têm de ser representativos a nível nacional e da empresa, constituindo uma secção sindical¹⁰³, que

⁹⁸ Cfr. Bernardo Xavier, “Curso...”, 2004: p. 832.

⁹⁹ Cfr. Catarina Carvalho, 2011: pp. 498 a 500.

¹⁰⁰ http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo11-1985.t4.html, consultado no dia 23 de agosto de 16, pelas 18 horas.

¹⁰¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019353635&cidTexte=LEGI TEXT000006072050>, consultado no dia 23 de agosto de 16, pelas 18 horas.

¹⁰² As exigências relativas ao sindicato podem ser consultadas no art. L. 2121-1 do *Code du Travail*.

¹⁰³ Para a constituição da secção sindical não existe um limite mínimo de trabalhadores sindicalizados. Desde que o sindicato tenha presença na empresa, é possível constituir uma secção sindical na empresa (art. L. 2142-1 do *Code du Travail*).

Representantes Sindicais

não possui qualquer poder na eleição dos delegados, uma vez que os mesmos são designados pela direção do sindicato.

Em Itália, encontramos o limiar mínimo mais baixo dos países em estudo. Bastam 16 trabalhadores para que seja possível constituir uma secção sindical na empresa, ou apenas 6 quando esteja em causa uma empresa agrícola.¹⁰⁴

Assim, o regime nacional destaca-se relativamente às empresas com menos de 50 trabalhadores, para as quais pode ser eleito um delegado sindical, sem que exista um limiar mínimo, contrastando com as três ordens jurídicas que analisámos. Num caso extremo, uma empresa com um trabalhador poderia ter presente mecanismos de representação sindical. Parece que o legislador tentou favorecer a presença sindical nas pequenas empresas. No entanto a doutrina critica esta amplitude da disposição legal. Um dos autores que critica o legislador quanto a este ponto é Bernardo Xavier¹⁰⁵, que considera que houve falta de prudência do mesmo. Teoricamente, numa empresa com meia dúzia de trabalhadores poderia constituir-se um mecanismo de representação coletiva, situação que seria extremamente dispendiosa para o empregador.

Catarina Carvalho encontra, no próprio CT, uma premissa que não permite a existência de representação sindical numa empresa com apenas um trabalhador, a eleição.¹⁰⁶ No art.º 462º do CT o legislador, como requisito formal para o desempenho da função como delegado sindical, instituiu a eleição dos mesmos com base nos estatutos da associação sindical.

Uma questão de grande relevância prende-se com a terminologia utilizada pelo legislador. Quando o mesmo refere que o cálculo tem por base os trabalhadores sindicalizados, não fez qualquer menção se seria a totalidade de trabalhadores sindicalizados ou se os cálculos se fariam tendo por base os trabalhadores sindicalizados em cada um dos sindicatos presentes na mesma empresa.

¹⁰⁴ Art. 35 SL, <http://www.spazio-lavoro.it/04lavoro/1300-70.htm> consultado no dia 23 de agosto de 16, pelas 19 horas.

¹⁰⁵ Cfr. “Curso...”, 2004: p. 381.

¹⁰⁶ Cfr. “Da Dimensão...”, 2011: p. 501.

Representantes Sindicais

Catarina Carvalho é da opinião que se deve ter em conta, para cálculo do número de delegados sindicais a usufruírem do crédito e das faltas, apenas os trabalhadores filiados no mesmo sindicato que o trabalhador em causa.¹⁰⁷

Na hipótese de serem vários os sindicatos representados, os cálculos previstos pelo art.º 463º deverão ser dirigidos a cada um deles, assegurando uma representação proporcional ao número de trabalhadores representados por cada um. Parece ser esta a resposta mais comum no direito comparado.

Bernardo Xavier, ainda a propósito do CT2003¹⁰⁸, refere que na LS apenas se estabelecia esta limitação relativamente ao crédito de horas, embora alguma doutrina considerasse que o regime devia ser uno e por isso a limitação se devia estender ao regime dos representantes sindicais. Na transição da LS para o CT 2003, embora o preceito tenha evoluído, continuou a colocar-se a questão relativamente a quem seria considerado para a utilização da fórmula de cálculo do número de delegados sindicais. Assim, continuamos sem saber se o legislador se referiu aos sindicalizados da secção sindical, ou se por outro lado se referiu ao número total de sindicalizados.

A questão torna-se ainda mais complexa no caso dos membros de direcção do sindicato. Como já verificámos, nos termos legislados no art.º 468º, o crédito de horas destes ascende a quatro dias por mês. Ora, no caso de existirem dez dirigentes sindicais a usufruir deste crédito, o empregador encontra-se a pagar quase um mês e meio de salário, por mês, sem ter funcionário a desempenhar as suas funções num total de 40 dias, que num ano corresponde a 480 dias pagos sem usufruir de prestação de serviços.

Este art.º 468º é muito cinzento, deixando ao critério de cada um a interpretação do mesmo. Ao referir apenas que para o cálculo do número de membros de direcção a usufruírem do crédito se deve ter em atenção o número de trabalhadores sindicalizados abriu porta para se seguirem duas vias. A primeira pode considerar que a fórmula se utiliza tendo em conta todos os trabalhadores sindicalizados da empresa. A segunda considera apenas os trabalhadores filiados na associação sindical em causa.

Considero mais justa a hipótese de tomar em conta apenas o número de trabalhadores filiados na associação sindical em causa. No entanto a questão não fica resolvida, pois

¹⁰⁷ Cfr. “*Da Dimensão...*”, 2011: pp. 501 e 502.

¹⁰⁸ Cfr. “*Curso...*”, 2004: p. 382, notas de rodapé 2 e 3.

Representantes Sindicais

numa empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, existindo dois sindicatos de relevo, como será possível atribuir o crédito e o direito a faltas a apenas um membro de direção? Imaginemos que se trata de uma empresa com 40 trabalhadores sindicalizados, 20 pertencem ao sindicato A e 20 pertencem ao sindicato B. O legislador apenas atribui direitos a um membro de direção, no entanto, ambas as associações sindicais têm a mesma expressão no seio da empresa. O que se pode fazer neste caso? Pode o empregador pedir às associações que rateiem o lugar disponível entre elas? Decide o empregador qual das associações nomeará um dirigente sindical para que este usufrua do direito? Bom, neste caso sabemos que o resultado não seria o melhor, uma vez que poderia dar lugar a conflitos com uma das duas associações sindicais, e a verdade é que o empregador não pretende entrar em conflito com as associações que lhe podem dificultar as relações com os seus trabalhadores.

Pelo facto de se tratar de uma zona cinzenta, em que a legislação não é clara, os empregadores optam por atribuir créditos, não nos termos do art.º 468º, mas sim extraordinários, para deixar todas as associações em pé de igualdade e assim evitar conflitos.

No entanto, se o legislador fosse claro quanto a esta matéria, não seria o empregador a resolver a questão, quando é ele que suporta os custos da atribuição dos créditos. Não nos podemos esquecer, em momento algum, que o empregador, tem a obrigação do crédito salarial, sem poder contar com alguns trabalhadores durante alguns dias do mês.

A melhor solução para este artigo seria o legislador ser explícito quanto às suas pretensões no momento da redação da lei, sem deixar espaço a interpretações que podem prejudicar o empregador.

Assim, o empregador acaba por atribuir dias de trabalho remunerados, à prática de funções sindicais, uma vez que nada na lei o proíbe de o fazer, embora nesses dias não receba a contrapartida pelo seu trabalhador. Trata-se de um “crédito de horas”, ao qual não podemos atribuir esse nome, uma vez que o número de representantes sindicais a usufruir do mesmo é um imperativo legal. No entanto, para evitar conflitos que se podem revelar mais difíceis de suportar que os custos económicos associados à não execução da prestação laboral, é a opção que o empregador tem quanto a este tema.

Capítulo VI – Tutela

A tutela dos trabalhadores titulares de órgãos sindicais da empresa realiza-se sobretudo através da proteção legal específica comum à generalidade dos trabalhadores, para além do funcionamento das cláusulas gerais de proibição de discriminação por motivos de ação sindical.

Tendo em conta que o desempenho das funções de delegado sindical dentro da empresa pode ser melindroso, o legislador estabeleceu garantias para o desenvolvimento da atividade sindical. Nos arts. 408º e seguintes do CT constam garantias com o intuito de os delegados, no exercício das suas funções sindicais, não sejam alvos de atos persecutórios por parte do empregador.

A questão da tutela encontra-se estreitamente ligada ao direito aos créditos de horas e faltas justificadas, uma vez que quando existem abusos por parte dos trabalhadores, podendo ocorrer situações de suspensão do contrato de trabalho, já abordado quanto a faltas justificadas.

Uma questão tradicionalmente colocada por este regime de tutela reforçada em matéria de local de trabalho, processo disciplinar e despedimento, é a de saber se este regime se estende a todos os trabalhadores representantes dos restantes trabalhadores. O problema coloca-se sobretudo, quanto aos membros de direção das associações sindicais e quanto aos delegados sindicais, uma vez que pelo princípio da liberdade sindical, na manifestação da livre organização interna dos sindicatos, nada obsta a que todos os trabalhadores filiados na estrutura sindical sejam eleitos pela mesma como delegados sindicais.

Creemos que as razões que justificam a limitação do número de trabalhadores a beneficiar do crédito de horas em cada empresa ou estabelecimento valem para o regime tutelar em matéria de despedimento ou transferência, pois de outra forma o regime seria incontrolável.

Apenas os trabalhadores que beneficiam do crédito de horas para funções de representação devem beneficiar das restantes medidas de tutela.¹⁰⁹ No mesmo sentido encontramos a posição de Palma Ramalho.¹¹⁰

Esta solução é confirmada pelo legislador no art.º 463º, n.º 1 do CT, que se refere ao número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção previsto no CT e não apenas do crédito de horas.

Volto a frisar que não pretendo ser exaustiva relativamente a nenhum dos temas abordados.

1. Sanção Abusiva

O delegado sindical beneficia de proteção idêntica à dispensada ao dirigente sindical contra a sanção abusiva (art.º 331º, n.º 1 alínea c) do CT). Com base na análise do Ac. de 23 de abril de 2012, da Relação do Porto¹¹¹, verificamos que o regime da sanção abusiva vigorou na LCT (art.º 32º), sendo que com a entrada em vigor do CT2003 deixou de existir uma previsão legal para a presunção de sanção abusiva para aqueles que exercem funções em organizações de representação de trabalhadores. Só com a entrada em vigor do CT2009, nomeadamente com o art.º 331º, voltámos a possuir tal previsão legal.

Nos termos do referido acórdão, o abuso é caracterizado por dois elementos, um de cariz subjetivo e outro de cariz objetivo. O elemento subjetivo consiste no facto de com o procedimento disciplinar, o empregador, ter como objetivo responder ao exercício da posição tomada pelo trabalhador. O elemento objetivo reporta-se a uma determinada atuação do trabalhador, que por defender os seus direitos, vê-lhe ser aplicado um procedimento disciplinar.

O art.º 32º, n.º 2 da LCT dispunha sobre o ónus da prova, embora seja muito difícil fazer prova dos elementos que compõem o abuso, especialmente o elemento subjetivo.

Ora, a Convenção OIT n.º 135 estabelece no seu art.º 1º que os representantes dos trabalhadores devem possuir um regime de proteção eficaz e adequado. Por seu turno, o art.º 8º, n.º 2 da CRP permite a aplicação das normas da convenção após a sua publicação

¹⁰⁹ Cfr. Menezes Cordeiro, 1997: p. 496.

¹¹⁰ Cfr. Palma Ramalho, 2015: p. 82.

¹¹¹ Relator Eduardo Peterson Silva.

oficial. Por isso mesmo, a ordem jurídica nacional não pode condicionar, causar constrangimentos ou limitar o exercício da atividade sindical.

Considerando que o conceito de proteção adequada e eficaz é indeterminado, deixou-se, tanto a CRP como a Convenção n.º 135, ao cuidado do legislador o seu desenvolvimento. Para se estabelecer uma adequada e eficaz proteção é necessário atender aos valores em causa, bem como à evolução dos mesmos.

Nesta decisão, conclui-se pela não presunção de sanção abusiva, apenas pelo simples facto de ser aplicada a um representante dos trabalhadores. Ao presumir-se, sempre, que uma sanção contra estes é abusiva, à luz do acórdão, seria uma forma de limitar o conceito constitucional de proteção adequada. A presunção não pode decorrer diretamente da CRP, nomeadamente do seu art.º 55º, n.º 6, mas sim da legislação ordinária.

No caso em concreto, operaria a presunção, mas com base no art.º 374º, n.º 1, alínea d) do CT2003, bastando que o trabalhador provasse que possuía poderes de representação (conjugando-se o art.º mencionado com o art.º 120º, alínea d) do CT2003).

2. Suspensão do Contrato de Trabalho

Os representantes sindicais têm direito a exercer as suas funções mesmo nos casos em que haja redução do PNT ou suspensão do CT, mantendo a possibilidade de continuar a exercer as suas funções no interior da empresa, no caso da ocorrência das situações mencionadas (art.º 308º do CT).

Quer isto dizer que mesmo os representantes das estruturas de representação coletiva nas empresas estão sujeitos a estes regimes, embora se encontrem sob a égide de um regime mais favorável, mais protetor, pelo facto de exercerem funções sindicais. O empregador não lhes pode barrar a entrada nas suas instalações, sendo obrigado a permitir a sua entrada e ao acesso àquilo que seja conexo com o exercício da atividade sindical.

Decorre da leitura do Ac. do STJ de 14 de fevereiro de 2007¹¹², que no regime em vigor anteriormente, ou seja, no CT2003 (art.º 331º, n.º 1), já existia esta possibilidade de manutenção de funções sindicais mesmo nos casos em que se dava a suspensão do contrato de trabalho.

¹¹² Relator Pinto Hespagnol.

Trata-se de uma solução pacífica, tanto na doutrina como na jurisprudência.

3. Despedimento

O trabalhador membro de estrutura representativa que seja objeto de procedimento disciplinar ou de despedimento beneficia de diversas medidas especiais de tutela.

Esta matéria foi alvo de atividade legislativa, inicialmente nos arts. 24º e 35º da LS e arts. 11º, n.º 2, 12º, n.º6 e 14º, n.º 3 da LCCT. Com a introdução do CT2003, o tema passou a ser tratado no art.º 456º, sendo que a principal alteração operada foi a alteração da duração da presunção de cinco para três anos e a redução da indemnização de doze para seis meses.

Atualmente encontramos a previsão legal deste instituto no art.º 410º do CT, no qual o legislador optou pela substituição do termo eleito pelo vocábulo membro, e cujo n.º 2 é totalmente novo.

O trabalhador que se encontre suspenso preventivamente no âmbito de um procedimento disciplinar (i.e. nos termos dos arts. 329º, n.º 5 ou 354º, ambos do CT) continua a ter acesso às instalações da empresa para desempenho de atividades de representação coletiva (art.º 410º, n.º 1 do CT). O mesmo sucede nos casos em que se encontre pendente ação por desempenho abusivo daquelas atividades, sendo esta a grande novidade quanto à anterior legislação (art.º 410º, n.º 2 do CT). No entanto o legislador nada referiu a propósito do período que se segue ao trânsito em julgado do processo judicial. Gonçalves da Silva entende que não se encontra absolutamente vedada a hipótese de a sanção ter repercussão no âmbito da atividade sindical.¹¹³

O procedimento disciplinar tem um prazo de caducidade de 60 dias, subsequentes àquele em que o empregador, ou um superior hierárquico tem conhecimento da infração (art.º 329º, n.º 2 do CT).¹¹⁴

Existe uma presunção legal de que o despedimento é realizado sem justa causa sempre que abranja representantes sindicais, candidatos a essas posições, ou a trabalhadores que tenham exercido funções sindicais, enquanto representantes sindicais, nos três anos transatos (art.º 410º, n.º 3 do CT). Esta tutela especial tem como objetivo acautelar o

¹¹³ Cfr. "Código...", 2013: p. 876.

¹¹⁴ Ac. RP, de 16 de novembro de 2015, Relator Maria José Costa Pinto.

vínculo laboral. O legislador pretende que o exercício da atividade sindical seja exercido sem qualquer constrangimento que possa colocar em causa o vínculo laboral desse trabalhador.¹¹⁵

A noção de justa causa do despedimento tem sido abordada pela jurisprudência. No Ac. do STJ de 10 de dezembro de 2009¹¹⁶, foi considerado que para existir justa causa é necessária a verificação cumulativa de dois pressupostos, sendo eles o comportamento ilícito e culposo do trabalhador que viole os deveres de conduta e que seja grave; o outro pressuposto prende-se com a impossibilidade imediata da manutenção da relação laboral.

No Ac. do STJ de 04 de julho de 2013¹¹⁷, para além destes dois requisitos considerou-se um terceiro, cumulativo aos dois já apresentados. Assim, seria ainda necessário que se verificasse a existência de nexo causal entre o comportamento do trabalhador e a impossibilidade de manter o vínculo laboral. Para o STJ, neste caso, para que exista justa causa no despedimento, não basta a perda de confiança do empregador em relação ao trabalhador, a violação dos deveres laborais tem de ser objetiva e subjetivamente grave, ou seja ilícito e culposa.

No Ac. do STJ, de 10 de dezembro de 2009, demonstra-se que embora exista uma presunção de que não existe justa causa no despedimento dos representantes dos trabalhadores, a mesma pode ser ilidida. No caso concreto, a representante dos trabalhadores violou deveres de urbanidade e respeito para com um superior hierárquico e uma colega. As práticas da representante, ao violar tais deveres, tornou impossível a manutenção da relação laboral, de forma imediata. Embora a liberdade de expressão seja um direito que nos assiste a todos nós¹¹⁸, é necessário atender ao facto de a representante ter ofendido a disciplina da empresa, que é necessária para que se dê o bom funcionamento da mesma.

¹¹⁵ Ac. STJ, de 04 de julho de 2013, com base na CRP (arts. 54º, n.º 4 e 55º, n.º 6), prevê-se o acautelamento do vínculo laboral dos trabalhadores em funções representativas.

¹¹⁶ Relator Mário Pereira.

¹¹⁷ Relatora Maria Clara Sottomayor.

¹¹⁸ Quanto a estas questões, o Ac. do STJ de 04 de julho de 2013 cita Júlio Gomes, que refere que o dever de urbanidade não é incompatível com um direito a criticar os superiores hierárquicos ou colegas. O que é necessário é que a crítica seja feita de forma cortês e educada, que não viole um dever de sigilo nem prejudique a imagem da empresa.

Representantes Sindicais

Mais, tratando-se de um membro de direção sindical, não possui apenas mais direitos, possui também deveres acrescidos, neste caso, de respeitar e tratar com urbanidade os seus colegas e superiores hierárquicos.

Desta forma, são utilizadas diversas posições doutrinárias, entre as quais a do professor Bernardo Xavier, que considera que o preceito legal em causa (art.º 456º, n.º 2 do CT2003) não possui consequências práticas, porquanto o ónus da prova se encontra sempre na esfera do empregador, a quem cabe provar as circunstâncias que constituem os factos.

Romano Martinez¹¹⁹, a propósito da presunção, refere que pelo facto de a justa causa ser um conceito indeterminado, o que o empregador tem de provar é a conduta ilícita do trabalhador, presumindo-se que a mesma é resultante de uma atuação culposa, logo negligente, com base no art.º 799º do CC. Provando-se a ilicitude do comportamento do trabalhador, o empregador tem de demonstrar a existência de um nexo causal entre a conduta e a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral.

Gonçalves da Silva, por seu turno considera que a norma possui um conteúdo útil. Se tivermos em conta o art.º 799º do CC, o trabalhador encontra-se onerado com uma presunção de culpa pelo incumprimento, cabendo a este provar que o não cumprimento não se deu por sua culpa. No entanto, a norma do CT é clara quanto ao afastamento da aplicação do art.º 799º, quando menciona que o empregador é que tem de provar que houve culpa do trabalhador. Dá-se uma inversão da presunção, pois no regime do CC presume-se que a culpa seria do trabalhador, e no CT presume-se que o mesmo não teve culpa, ou melhor, não existe justa causa para o despedimento.¹²⁰

Concordo com a posição de Gonçalves da Silva. Existindo um regime geral, aplicável quando o regime especial não possua normas aplicáveis, é a forma lógica de atuar. No entanto, neste caso, o legislador redigiu uma norma especial, aplicável nestes casos específicos. Não faz sentido aplicar uma norma geral, quando temos ao nosso alcance uma norma especial, legislada para este caso em concreto.

Quanto ao âmbito de previsão da norma, importa saber se é aplicável a todos os tipos de despedimento. No CT encontram-se previstos o despedimento por facto imputável ao

¹¹⁹ Cfr. “*Da Cessação...*”, 2005: pp. 471 e ss.

¹²⁰ Cfr. “*Código...*”, 2013: pp. 877 e 878.

Representantes Sindicais

trabalhador, o despedimento coletivo, a extinção de posto de trabalho e o despedimento por inadaptação. Como é obvio da exposição acima, a norma é aplicável ao despedimento por facto imputável ao trabalhador. Resta saber nos outros casos se existe a possibilidade de se aplicar ou não.

Assim, tratando-se de um despedimento coletivo, estão em causa vários postos de trabalho, e não apenas um ou outro trabalhador (art.º 359º do CT). O fundamento que gera a cessação dos vários vínculos é comum. Mais, não existe culpa dos trabalhadores. Assim, o regime não é aplicável.

No caso da extinção do posto de trabalho (art.º 367º e ss do CT) e do despedimento por inadaptação (art.º 373º e ss do CT), a argumentação é idêntica. A justa causa do despedimento é objetiva, não existindo culpa, logo não é aplicável a norma.

No caso em que é interposta uma providência cautelar, de suspensão do despedimento, a mesma será sempre decretada, exceto nos casos em que o tribunal venha a concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada (n.º 4 do art.º 410º do CT).

A ação de apreciação da ilicitude do despedimento é de cariz urgente (art.º 410º, n.º 5 do CT). Se a mesma for julgada procedente o delegado tem o direito a optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização majorada, calculada nos termos previstos no n.º 3 do art.º 392º do CT ou estabelecida em IRCT, mas nunca inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses (art.º 410º, n.º 6 do CT).¹²¹

O regime de tutela reforçada aplicável ao trabalhador representante sindical é semelhante ao das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e dos trabalhadores em licença parental uma vez que todos se encontram numa posição de grande vulnerabilidade.¹²²

Ainda quanto à questão da majoração da indemnização interessa-nos o Ac. 26 de setembro de 2001, do STJ.¹²³ Neste colocou-se em causa o facto de existir um regime de garantias mais benéfico para os representantes dos trabalhadores do que para os restantes

¹²¹ Cfr. Menezes Leitão, 2014: p.562.

¹²² Cfr. Palma Ramalho, 2015: p. 82, nota de rodapé 85.

¹²³ Relator José Mesquita.

trabalhadores. Tratando-se de um regime que faz distinção entre determinados trabalhadores, o mesmo carece de uma justificação.

Assim, veio o STJ considerar que a proteção acrescida se funda na necessidade de ser óbvio que o risco de despedimento que recai sobre os representantes é superior ao de um trabalhador comum. A segurança no emprego, encontra-se vulnerabilizada por se tratar de uma figura reivindicativa e que suporta a força da organização onde se encontra inserida.

De facto, a diferenciação legislativa que se verifica apenas vem corrigir um desequilíbrio das posições dos delegados em relação aos restantes trabalhadores. O mesmo se verifica em relação aos restantes representantes dos trabalhadores, por força do art.º 406º, n.º 1, alínea b) do CT.

4. Transferência

O legislador ordinário, no artigo 23º da Lei Sindical estabeleceu que “*Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo*” e no art.º 34º e 16º da LCOMT que “*os delegados sindicais [e os membros das comissões de trabalhadores] não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do respetivo sindicato*”.

Estas regras não podem deixar de ser relacionadas com a norma sobre inamovibilidade consagrada no art.º 21º, n.º 1, alínea e) da LCT. Esta norma mencionava que a transferência não seria admitida. No entanto existia uma exceção expressa no art.º 24º da mesma lei, no qual o legislador tratou a transferência definitiva do trabalhador.

A *ratio* das normas de proteção dos trabalhadores dirigentes sindicais e dos delegados sindicais, quanto à transferência individual centra-se na necessidade de evitar que o empregador, devido à atividade sindical desempenhada por esses trabalhadores, proceda à sua transferência individual, afastando-os das suas obrigações e atividades sindicais, pelo simples facto de se poderem tornar um incómodo para o empregador. O legislador

Representantes Sindicais

pretendeu, com este instituto, evitar o afastamento dos representantes sindicais dos seus colegas, privando-os das suas reivindicações.¹²⁴

A transferência individual do trabalhador membro de estrutura de representação coletiva de trabalhadores apenas é possível mediante o seu acordo. A base legal consta do art.º 411º do CT.

O art.º 411º do CT corresponde com algumas alterações ao art.º 457º do CT2003, que por sua vez correspondia aos arts. 23º e 34º da LS e art.º 16º da LComT. Nas alterações operadas entre 2003 e 2009, o legislador optou pela substituição do vocábulo “*eleito*” por “*membro*”. O n.º 3 do art.º 411º do CT corresponde sem alterações ao seu antecessor, o art.º 682º do CT2003.

O CT contém uma regra de inamovibilidade, no seu art.º 129º, alínea f). Nos termos legislados neste preceito, o empregador não pode transferir o trabalhador, salvo nos casos expressos no Código, remetendo desta forma para o regime geral de transferência, que se encontra prevista no art.º 194º.

Não é aplicável ao trabalhador representante sindical o regime geral da transferência individual do local de trabalho (art.º 194º, n.º 1, alínea b) do CT), através do qual o legislador atribui ao empregador o direito de transferir o trabalhador, porquanto exista um fundamento com base no interesse da empresa e desde que a mudança não lhe cause prejuízo sério.¹²⁵ Este regime específico é aplicável tanto no caso da transferência temporária como definitiva.

No caso de uma transferência coletiva, que resulte quer da mudança total, quer da mudança parcial da empresa ou estabelecimento, não é possível aplicar este regime mais benéfico, mesmo quando o trabalhador ou trabalhadores afetados sejam representantes sindicais. Neste caso, a transferência é a consequência de uma decisão de gestão do empregador que afeta não apenas o representante, mas sim o conjunto dos trabalhadores abrangidos. Seria muito difícil provar que a transferência, nestes termos teria sido motivada pelo desenvolvimento de funções sindicais pelo trabalhador.¹²⁶

¹²⁴ Cfr. Luís Gonçalves da Silva, “Código...”, 2013: p. 880.

¹²⁵ Cfr. Menezes Leitão, 2014: p. 563.

¹²⁶ Cfr. Palma Ramalho, 2015: p. 80.

Representantes Sindicais

Para além disso, o legislador optou pelo regime geral de transferência nos casos de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento, por motivos conexos com a não discriminação do trabalhador representante sindical. Se a sua transferência nestes casos não fosse possível, o mesmo seria afastado dos seus colegas, podendo neste caso, falar-se em discriminação desse trabalhador. Num cenário extremo, caso se desse uma mudança total do estabelecimento, esse trabalhador, por não poder ser transferido, ficaria num local onde não seria necessário. Seria colocada em causa a liberdade de iniciativa económica (art.º 61º da CRP) em qualquer caso que impedisse o desenvolvimento da empresa, pelo desrespeito no n.º 1.¹²⁷

Podemos ainda questionar-nos, hipoteticamente, se seria admissível o empregador operar uma mudança parcial do estabelecimento, com o intuito de afastar os colegas do representante sindical, uma vez que a lei não impõe restrições em relação à transferência desses trabalhadores. Gonçalves da Silva considera que neste caso o empregador teria custos de tal forma elevados que constituiria um caso de abuso de direito, nos termos legislados no art.º 334º do CC.¹²⁸

O verdadeiro alcance desta regalia parece ser escasso. No regime geral já se encontra consagrado o princípio da inamovibilidade de qualquer trabalhador que só pode ser transferido se isso não lhe causar prejuízo sério ou se a transferência resultar de mudança do estabelecimento onde presta serviço. Assim, o alcance é apenas o de proibir a transferência individual do representante sindical, mesmo no caso em que a transferência não lhe causa prejuízo sério.¹²⁹

Podemos questionar-nos sobre a forma e o tempo da declaração de concordância do trabalhador em relação à sua transferência de local de trabalho. O legislador, no CT, veio permitir que o trabalhador, no contrato de trabalho individual possa dar o seu consentimento em relação a transferências futuras (art.º 194º, n.º 2 do CT). Na prática, aquilo que se pode questionar, é se ao abrigo do art.º 411º do CT, a prévia concordância expressa pelo trabalhador no contrato individual de trabalho, é válida. Coloca-se em causa a cláusula de mobilidade que pode constar do contrato de trabalho.

¹²⁷ Cfr. Luís Gonçalves da Silva, “Código...”, 2013: p. 880.

¹²⁸ “Código...”, 2013: P. 880.

¹²⁹ Cfr. Bernardo Xavier, “Manual...”, 2014: p.137.

Representantes Sindicais

No entendimento de Palma Ramalho, “*impõe-se uma resposta negativa, sob pena de frustração do instinto protetivo: assim, fazendo prevalecer um argumento teleológico de interpretação do 411º sobre uma leitura exegética do 194º, n.º 2*”¹³⁰. Esta entende que o consentimento do trabalhador representante das estruturas de representação coletiva, em relação à sua transferência individual, deve ser prestado no momento em que a mesma tenha lugar. Assim, será ineficaz, para este efeito, qualquer cláusula de mobilidade inserida no contrato de trabalho.

Menezes Leitão é da opinião que se fosse considerada relevante uma declaração anterior, a liberdade de atuação do representante sindical seria sempre constringida em virtude dessa declaração, colocando em causa o exercício do seu cargo, considerando também, que uma cláusula de mobilidade geográfica seria inadmissível.¹³¹

Concordo com a posição destes autores, porquanto a posição assumida no contrato individual de trabalho, se reporta a uma posição individual, que não se encontra sujeita a questões coletivas. Aliás, muitos trabalhadores apenas se sindicalizam depois de se encontrarem regidos pelo contrato de trabalho. Muitos deles levam algum tempo até perceberem que pretendem fazer parte de uma estrutura coletiva, que os seus direitos serão assegurados mais eficazmente dessa forma. Não podemos, de qualquer forma, condicionar o futuro do trabalhador com uma cláusula de mobilidade no caso de se tornar representante sindical, pois o objetivo da norma é proteger o trabalhador quando assume tais cargos. Para além disso, se este regime é especial, não sendo aplicável o regime do art.º 194º do CT, então seria de uma incoerência brutal assumir que embora o regime geral não fosse aplicável, seria-o apenas quanto a este ponto específico da cláusula de mobilidade.

Quanto ao empregador, ao receber a indicação de quais os trabalhadores beneficiários dos direitos especiais dos representantes sindicais, fica com a noção de que, caso necessite de transferir algum trabalhador, não poderá fazê-lo em relação a nenhum dos que lhe estão indicados como beneficiários dos direitos.

O legislador estabeleceu no art.º 414º, n.º 1 do CT que o representante não pode de qualquer forma prejudicar o normal funcionamento da empresa, devido ao seu exercício do seu cargo. Em consequência, o art.º 414º, n.º 2 estabelece que o exercício abusivo pelos

¹³⁰ Cfr. Palma Ramalho, 2015: p. 80.

¹³¹ Cfr. Menezes Leitão, 2014: p. 563, nota de rodapé 708.

Representantes Sindicais

representantes é passível de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais.

No Ac. de 04 de dezembro de 2006 da Relação do Porto¹³², aborda-se a questão de um trabalhador, enquanto delegado sindical apenas poder ser transferido do local de trabalho mediante o seu acordo, sendo irrelevante se a transferência é efetuada a título temporário ou definitivo.

Assim, uma vez que a empregadora não obteve a concordância da trabalhadora delegada sindical para efetuar a sua transferência, e tendo ficado provado que não se trata de uma mudança total ou parcial do estabelecimento, não tendo sido invocada a extinção do posto de trabalho, é dada razão à trabalhadora. Não é possível transferir individualmente um delegado sindical, a menos que o mesmo dê o seu consentimento, tal como verificámos acima.

¹³² Relatora Fernanda Soares.

Capítulo VII – Liberdade Sindical na Prática

Neste capítulo analisaremos o estado destes direitos no mundo, e em especial em Portugal. A análise será feita com base no relatório global da OIT de 2008, no Livro Branco das Relações Laborais e em convenções coletivas de relevo.

1. Relatório OIT

Como já tivemos a oportunidade de verificar, no campo da liberdade sindical, é extremamente relevante a Convenção OIT N.º 87. Esta surge da necessidade de criar um quadro legal cujo objetivo seja assegurar a proteção e as garantias para uma efetiva liberdade sindical. Apenas isto não chega. São necessárias, também, instituições que facilitem o diálogo social. O Estado possui um papel fulcral neste campo.

Em diversos locais do mundo, ainda existem muitos obstáculos colocados aos sindicatos. Estes obstáculos prendem-se, sobretudo, com restrições quanto à constituição de organizações ou à filiação nas mesmas, discriminação de trabalhadores sindicalizados e a ingerência do Estado ou outras entidades.

Nos anos transatos, os órgãos de controlo da OIT têm vindo a registar um aumento do número de queixas relacionadas com atos discriminatórios que visam diminuir a atividade sindical e com casos de ingerência. Regra geral as queixas são feitas relativamente a atos danosos, como despedimentos, despromoções, transferências e não contratação de trabalhadores filiados em sindicatos.

O papel do Estado revela-se de extrema importância, uma vez que a liberdade sindical apenas pode ser efetivada através de instituições capazes de assegurar e de legislação adequada.

133

Não podemos esquecer que o direito reconhecido aos trabalhadores, de constituição de organizações sindicais é uma condição prévia ao diálogo social. No entanto, a mera ratificação de convenções não significa que os princípios e liberdades nelas enunciados sejam aplicados.

A defesa das liberdades civis fundamentais é indissociável do exercício da liberdade sindical. nos dias que correm é muito raro encontrarmos situações onde a proibição de qualquer tipo de organizações de trabalhadores é rara. A forma mais recorrente de limitação do direito de organização surge como a obrigação de os trabalhadores se filiarem numa única organização, imposta pelo governo, que extingue e proíbe todas as outras.

¹³³ Cfr. Relatório OIT 2008, “Liberdade Sindical na Prática: Lições a Retirar”: p. IX e X.

Representantes Sindicais

Reconhecemos que os sindicatos apenas podem desenvolver a sua atividade sindical se possuírem liberdade e independência, o que implica, como já referimos, a não ingerência nem do Estado, nem de qualquer outra entidade.¹³⁴

Conforme a referência feita no Relatório da OIT, a liberdade sindical contribui para a estabilidade política e social, atraindo investimento direto estrangeiro, contribui para o aumento da exportação.¹³⁵

Têm sido observadas mudanças estruturais no emprego, especialmente resultantes da privatização e da reestruturação das empresas. No entanto, também contribui para estas mudanças, o desenvolvimento e utilização das TIC, que promovem novos tipos de relações laborais.¹³⁶

Em especial na UE verificamos a existência de acordos-quadros internacionais, que resultam de negociações transnacionais entre empresas multinacionais e federações sindicais internacionais, com o objetivo de promover normas de trabalho mínimas, sujeitando a operação das empresas multinacionais a um quadro comum sobre relações de trabalho. Estes quadros comuns aplicam-se não só às subsidiárias como às empresas subcontratadas e aos fornecedores. Nestes AQI é frequente a menção à liberdade sindical, sendo que a mesma deve ser observada nestes acordos.¹³⁷

A OIT considera, ainda que é de extrema relevância a responsabilidade social das empresas quanto à liberdade sindical. A RSE é definida pela OIT como o modo como as empresas têm em conta o impacto das suas atividades e como defendem os seus valores e princípios perante a sociedade. Esta RSE extravasa o mero cumprimento da lei, exprimindo-se mediante códigos de condutas das empresas.¹³⁸

A defesa da liberdade sindical não cabe apenas ao estado e às empresas, cabe também aos próprios sindicatos, que devem lutar pelos seus filiados, em angariar mais filiados, promover a aplicação de normas internacionais e garantir a sua própria participação na elaboração de políticas relativas a mão-de-obra.¹³⁹

De forma mais prática, podemos analisar a atuação da OIT através do BIT, com base nas queixas que lhe são dirigidas. Todos os anos o BIT recebe as mais diversas queixas em relação a

¹³⁴ Cfr. Relatório OIT 2008, “Liberdade Sindical na Prática: Lições a Retirar”: p. 5 a 13.

¹³⁵ “*Liberdade Sindical na Prática: Lições a Retirar*”: p. 22.

¹³⁶ P. 23.

¹³⁷ P. 34 a 37, ver o quadro 3.2 onde são identificadas as empresas que possuem tais acordos, sendo muitas delas nossas conhecidas, como a Danone, a Ikea e a BMW.

¹³⁸ P. 39 a 41.

¹³⁹ P. 64.

Representantes Sindicais

restrições à liberdade sindical e ao direito à negociação coletiva, analisadas pelo comité para a liberdade sindical.

A título exemplificativo expomos o caso 2729¹⁴⁰, cuja queixa é apresentada pela CGTP/IN contra o governo português.

A CGTP/IN faz alegações sobre restrições ao direito de negociação coletiva relativamente a um CCT celebrado entre o SNTCT e os CTT, S.A. Quanto a este caso interessam-nos as alegações relativas à restrição do direito à liberdade sindical, em especial dos direitos representantes sindicais.

Assim, importa saber que quando é recebida uma queixa, o comité pede aos estados que se manifestem, que apresentem a sua versão dos factos, para poder retirar conclusões e fazer sugestões de melhoria das relações.

No caso português foi isso que sucedeu, a CGTP/IN apresentou a sua queixa e o governo português respondeu com a sua versão dos factos. Quanto ao que nos interessa, as alegações sobre a redução dos direitos dos dirigentes sindicais e do direito de assembleia, constantes do CCT de 2006, o comité veio concluir que na altura da queixa, o SNTCT possuía 50 dirigentes sindicais com uma licença para se dedicarem a tempo inteiro à atividade sindical. Ao passo que cessa a vigência do CCT de 2006, cessam também certos direitos, passando a aplicar-se o regime legal, constante do CT2003.

Concluem ainda, que à data da queixa, 10 dos dirigentes sindicais, funcionários da empresa CTT, S.A., tinham direito a usufruir de um crédito de horas de 4 dias por mês, no entanto o sindicato optou pela cumulação desses créditos apenas em 5 dirigentes sindicais. Assim, os que gozavam do crédito poderiam faltar sem limitações enquanto os restantes estariam adstritos a um limite de 33 faltas anuais.

À data o SNTCT possuía 400 delegados sindicais, sendo que apenas o número proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados detinha o direito a um crédito de horas mensal.

Quanto às restrições colocadas ao direito de assembleia na empresa, o mesmo só se deu porque não estavam reunidas as formalidades necessárias para a convocatória, uma vez que não foi respeitada a norma que diz quem pode convocar reuniões na empresa.

Como foi possível negociar um novo CCT e chegar a acordo entre as partes sem necessidade de ingerência, não são feitas recomendações e o caso fica encerrado, no entanto existem muitos casos em que o comité formula recomendações aos estados para que seja possível a efetivação do direito à liberdade sindical.

¹⁴⁰ Rapports du Comité de la Liberté Syndicale, du Conseil d'Administration, 312^a session, Genève, novembre 2011, pontos 1386 a 1412

2. Livro Branco das Relações Laborais

Com base nos dados fornecidos no LBRL verificamos que a importância atribuída ao sindicalismo em Portugal é mais relevante no escalão mais jovem, tendo em conta as faixas etárias, quanto à segurança no emprego.¹⁴¹ Isto poderá ser justificado pelo facto de os trabalhadores mais velhos serem aqueles que possuem contratos de trabalho sem termo, enquanto o segmento mais jovem, encontrando-se à pouco tempo no mercado de trabalho, está sujeito a contratos de trabalho a termo, os considerados precários. Daí a sensação de segurança que o sindicalismo lhes pode fornecer, uma vez que os sindicatos lutam pela manutenção dos postos de trabalho.

Embora se verifique esta confiança no sindicalismo quanto à segurança no emprego, a verdade é que em 2009, apenas 18,4% dos trabalhadores se encontrava sindicalizado, verificando-se, ainda uma variação muito significativa consoante o tipo de contrato. O grupo onde se verifica uma maior taxa de sindicalização corresponde aos trabalhadores com contrato sem termo, a tempo inteiro, cuja taxa rondava os 37%, considerando também aqueles que não são, mas já foram sindicalizados. É curioso que cerca de 2/3 dos trabalhadores não é nem nunca foi sindicalizado.¹⁴²

No que respeita à presença das estruturas de representação dos trabalhadores na empresa, conclui-se pela expressão minoritária da representação coletiva organizada, sendo maior a expressão das comissões de trabalhadores e dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Como na maioria das empresas, o relacionamento entre os representantes e os trabalhadores é reduzido, não podemos deixar de considerar que existe aqui uma conexão para que se mantenha baixo o nível de representação nas empresas.

Para além disso, apenas 1/5 das empresas tem uma frequência de reuniões de trabalhadores. Este valor parece ser coerente com a dimensão da sindicalização estimada. Cerca de 69% dos trabalhadores inquiridos garante que nunca se realizou uma reunião de

¹⁴¹ P. 71.

¹⁴² P. 72.

Representantes Sindicais

trabalhadores na empresa. Em termos comparativos, quase 66% dos inquiridos refere que não existem representantes dos trabalhadores na empresa.¹⁴³

Com base nos resultados dos questionários, os autores do LBRL retiraram diversas conclusões.¹⁴⁴

Portugal é um país onde ainda predomina a posição patronal e o sindicalismo não tem grande influência. Por isso mesmo se verifica que 2/3 dos trabalhadores não é nem nunca foi sindicalizado, que 60 % dos mesmos não simpatiza com nenhum sindicato e que mais de 50% não reconhece eficácia na atuação dos mesmos.

Como já verificámos, conclui-se que apenas 1/3 do mundo do trabalho pode contar com representação coletiva, sendo que nos restantes 2/3 das empresas tal não acontece.

Predomina, também um unilateralismo patronal e a individualização das relações laborais, que contribui para a resolução de eventuais conflitos ao nível individual. O trabalhador prefere resolver os problemas que surjam diretamente com o empregador.

Por outro lado, em 9 países europeus, Portugal apresenta o 3º grau mais elevado de insatisfação, relativamente às condições de trabalho. Ora, com um sindicalismo tão fraco como é aquele que se verifica, é difícil que haja uma melhoria significativa das condições de trabalho. A verdade é que em países com elevado sindicalismo, as condições de trabalho são mais favoráveis, como se pode verificar a propósito da Dinamarca, o país analisado onde em 2009, a taxa de sindicalização era de 81, 6%¹⁴⁵, e apresentava o grau de satisfação mais elevado¹⁴⁶. No entanto, para se proceder a uma mudança deste cariz, seria necessário alterar mentalidades, e a sociedade portuguesa ainda não está preparada para tal.

Embora a apreciação de uma potencial influência dos sindicatos na segurança no emprego seja boa, na realidade a influencia sindical nas relações laborais na empresa é reduzida.

¹⁴³ Pp. 74 e 75.

¹⁴⁴ P. 85.

¹⁴⁵ P. 73, gráfico 25.

¹⁴⁶ P. 82, gráfico 55.

3. Análise de convenção coletiva em matéria de representação sindical

Poucas são as convenções coletivas que abordam estes temas de forma correta e concreta. Dos melhores exemplos de convenções coletivas que podemos analisar relativamente aos direitos dos representantes sindicais, são celebradas pela empresa CTT, bem conhecida dos portugueses, com diversos sindicatos.

Resolvi aqui, analisar o AE celebrado entre os CTT, o SNTCT e SINCOR publicado no BTE n.º 77 de 8 de janeiro de 2010, já ao abrigo do atual CT.

A matéria relativa à ação sindical na empresa encontra-se no Capítulo II, sendo uma boa forma de mostrar a relevância e influência sindical no seio da empresa. Iniciamos a leitura do AE e deparamo-nos de imediato com as cláusulas relativas a atividade sindical na empresa.

Neste encontramos uma cláusula geral onde é enunciada a liberdade sindical de atuação no seio da empresa na sua cláusula 4ª, n.º 1. Conforme aquilo que analisámos anteriormente, é vedado à empresa qualquer ato que possua o objetivo de impedir ou dificultar o exercício deste direito, seguindo assim, não só as bases constitucionais, mas também as Convenções da OIT, em especial a N.º 87.

Desta cláusula constam ainda referências a direitos já aqui analisados. O n.º 4 da mesma contém o direito de tutela acrescido, sendo mencionado que não é possível transferir, despedir, ou prejudicar de qualquer outra forma um trabalhador devido à sua filiação ou não em determinada associação sindical. Desta norma inferimos diversos direitos, em especial, quanto ao despedimento, que se presume sem justa causa e que a mobilidade geográfica não pode ser feita sem o consentimento do representante sindical. A norma é geral, não referindo, em especial a categoria de trabalhadores sobre a qual incide esta dissertação, mas com base na inserção sistemática da mesma considero que foi a forma de inserirem estes direitos, sem se alargarem.

Verificamos ainda na cláusula 4ª, uma remissão para os regimes do direito de assembleia, que elaboraram detalhadamente na cláusula 11ª (n.º 5, alínea a)), do direito à informação e afixação sindical, sendo que neste ponto considero que poderiam ter inovado, tal como referi a propósito deste direito anteriormente, invocando os meios eletrónicos, que em grandes empresas são mais utilizados para fornecer informações sindicais do que propriamente o formato papel (n.º 5, alínea b)). Permitem, ainda a entrada

Representantes Sindicais

nas instalações dos membros dos corpos gerentes na empresa, tema abordado na cláusula 6ª.

No n.º 6 da cláusula 4ª, encontramos a enunciação do direito a instalações, sendo que na alínea a) reproduzem o legislador ao mencionarem que em estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores, o empregador se obriga a disponibilizar a título permanente um espaço para que os delegados sindicais possam desenvolver funções sindicais na empresa. O empregador obrigou-se ainda, como já tínhamos visto que seria possível, mediante requerimento, a disponibilizar um espaço aos delegados sindicais, no estabelecimento com menos de 150 trabalhadores. Este tem a diferença de não possuir carácter permanente, uma vez que se a intenção das partes fosse que este espaço tivesse carácter permanente seria expressamente mencionado na norma.

Quanto à definição de membros de direção da associação sindical optaram pela remissão para os estatutos de cada associação, (cláusula 6ª, n.º 1) elencando direitos dos mesmos no seio daquela empresa (n.º 2). No entanto, encontraram uma forma de condicionar determinados acessos, fazendo a exigência de a identificação dos trabalhadores como membros de direção ser provada mediante um documento próprio, que tem de ser passado pelas associações sindicais.

Os delegados sindicais não foram esquecidos, sendo a cláusula 7ª redigida para eles. Nesta cláusula além da referência à existência de delegados sindicais e ao seu objetivo de defesa dos interesses coletivos (n.º 1), elenca os direitos abordados na dissertação ao longo do n.º 2. Embora não inovem em relação a nenhum dos direitos gerais dos delegados sindicais (direito de assembleia, a instalações, informação e afixação sindical), expõe-nos de forma a ser compreensíveis ao trabalhador comum. À semelhança do que sucede com os dirigentes sindicais, a empresa impôs a necessidade de um documento próprio, passado pela associação sindical, que identifique o trabalhador como sendo delegado sindical (n.º 3).

Na cláusula 8ª houve o cuidado de tratar um assunto de extrema importância, o direito a crédito de horas e a faltas justificadas, tomando o art.º 468º do CT como o mínimo, alargando os direitos dos membros de direção sindical. Ora, sabemos que no âmbito do direito coletivo, as normas de cariz imperativo absoluto encontram-se bem enunciadas como tal, uma vez que se trata de uma área do direito aberta a negociação entre as partes, por isso o legislador no CT, muitas vezes apenas impõe limites máximos ou mínimos.

Representantes Sindicais

A primeira inovação neste campo negocial surge quanto ao número de dirigentes que podem usufruir do crédito de horas e faltas justificadas. Enquanto no art.º 468º, o legislador considerou que no caso de empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, apenas 1 dirigente usufruía do crédito, neste AE, aumentaram esse número para 2, entre 50 e 99 trabalhadores são 4 dirigentes com esse direito, entre 100 a 199 trabalhadores o número é de 6 dirigentes, entre 200 e 499 trabalhadores serão 8ª usufruir do crédito, entre 500 e 999 o número aumenta para 12 dirigentes, entre 1000 e 1999 serão 14 membros de direção, entre 2000 e 4999 podem nomear 28 dirigentes e se forem mais de 5000 trabalhadores o número de dirigentes sindicais com direito a crédito de horas é de 56. Tiveram ainda o cuidado de referir que para a consideração da fórmula se tem em conta o número de trabalhadores da empresa filiados na associação sindical.

Aumentaram ainda de 4 para 8 dias mensais de crédito de horas para os dirigentes sindicais das associações que possuem entre menos de 50 a 499 trabalhadores filiados no sindicato. Este valor é majorado, para 11 dias mensais, quando o número de trabalhadores filiados no sindicato é igual ou superior a 500. Não nos podemos esquecer dos custos que esta majoração, em relação ao art.º 468º do CT, traz para a esfera do empregador, uma vez que o crédito não importa a perda de retribuição.

No caso dos delegados sindicais, na cláusula 9ª, optaram por manter a opção legislativa constante do art.º 467º do CT, ou seja, 5 horas mensais. No entanto, e como a doutrina considera que estamos perante uma norma imperativa de cariz absoluto no que concerne ao número de delegados sindicais que usufruem deste crédito, pelo facto de o legislador referir que o n.º que consta da lei é o máximo permitido, foi apenas feita uma remissão para o CT, mantendo-se assim inalterado o número de delegados que irão usufruir do crédito de horas.

As partes outorgantes criaram um crédito suplementar que pode ser gozado pelas associações sindicais outorgantes, utilizáveis por membros não diretivos, dos órgãos estatutários. Estes devem ser eleitos pela assembleia geral ou de representantes de associados. O crédito pode ser de 2, 4 ou 6 dias por associação sindical, consoante o número de trabalhadores filiados em cada sindicato. Assim, a associação que possua até 199 trabalhadores filiados tem direito a 2 mais dois dias por mês, a associação que tem entre 200 e 1999 trabalhadores filiados tem direito a 4 dias, e as associações com 2000 ou mais trabalhadores filiados pode gozar de mais 6 dias de crédito. Por vezes as associações sindicais apresentam um número de delegados ou dirigentes, superior ao que

Representantes Sindicais

têm direito ao empregador, que se pode sentir constrangido com tal situação. Esta parece ser uma forma de resolver essa questão, atribuindo um crédito que não consta da lei, mas resolve uma questão que pode causar querelas entre as associações sindicais e o empregador. O empregador concordou ainda, e na minha opinião para evitar situações destas, a atribuição de créditos, a título suplementar, quando seja necessário pela carga excepcional de trabalho no exercício das funções sindicais (n.º 3). Obviamente esta situação terá de ser analisada caso a caso. As associações para gozarem estes créditos devem comunicar ao empregador a sua pretensão com pelo menos 5 dias úteis de antecedência (n.º 2).

O AE entre a empresa CTT e o SINDETELCO é bastante semelhante a esta quanto à atividade sindical na empresa.

Representantes Sindicais

Conclusão

Do exposto podemos retirar diversas conclusões. A liberdade sindical retrata um direito, de relevo, não só nacional como internacionalmente, uma vez que está em causa um direito fundamental, que necessita legislação ordinária clara.

A verdade é que no seio da liberdade sindical encontramos um conjunto tão vasto de direitos e deveres que devem ser seguidos no âmbito do direito coletivo, que regem toda uma área do direito do trabalho. Embora esta área de direito do trabalho encontre regulamentação, a verdade é que a mesma se revela insuficiente. A legislação não se pode revelar uma área cinzenta, onde há uma margem enorme para interpretar, pelo menos neste caso, em que as relações em causa são de extrema importância. São relações, que quando colocadas em causa, colocam em causa a economia da empresa, e em último caso a economia nacional, e a estabilidade familiar, uma vez que o trabalhador se encontra totalmente dependente do seu trabalho para poder ter e dar condições de vida dignas aos seus dependentes.

O associativismo em causa, embora a doutrina, como verificámos, se divida, deve ser considerado como um tipo autónomo, porquanto nos encontramos perante uma forma de associação com um regime especial, próprio. Devido à presença da unicidade sindical, é permitido que este associativismo se desenvolva livremente, sem restrições ao número de associações existentes para cada categoria de trabalhadores. Embora existam categorias de trabalhadores, em Portugal, para as quais apenas existe um sindicato disponível, não se coloca em causa a unicidade sindical. Trata-se, sim, de uma opção dessa categoria de trabalhadores que conseguem convergir os seus interesses apenas numa associação sindical. Como exemplo encontramos o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil. Os tripulantes de cabine da aviação civil, apenas têm à sua disposição, a possibilidade de se filiarem neste sindicato.

A liberdade sindical revela-se tão relevante que não podemos deixar de frisar a preocupação que as organizações internacionais, como a OIT e a UE, demonstram ao elaborar normas que visam a sua aplicação de forma efetiva. A par das normas foram também criados mecanismos de defesa e proteção à aplicação deste direito.

Como verificámos, os dois tipos de representantes de estruturas coletivas de trabalho relevante para a dissertação são apenas os delegados sindicais e os membros de direção das associações sindicais. No seio da empresa, a sua organização pode gerar

Representantes Sindicais

comissões sindicais ou intersindicais, de forma a ganharem mais força para as suas reivindicações sindicais.

A atividade sindical levada a cabo pelos representantes sindicais vê-se apoiada mediante infraestruturas, no caso do direito a instalações, porquanto é o empregador a disponibilizar o espaço aos trabalhadores. Mas não ficam por aqui, pois como verificámos, o apoio estende-se ao nível das informações que podem ser transmitidas no seio da empresa, entre trabalhadores, embora não tenham uma conexão direta com as atividades laborais e com a informação que as associações sindicais podem obter. No caso do direito de comunicação, a distinção operada entre delegados das micro e pequenas empresas em relação aos das médias e grandes empresas pode levantar questões. Pelo simples facto de o número de trabalhadores sindicalizados ser significativamente inferior, não possuem acesso a este direito, no entanto, se possuíssem poderiam travar uma luta mais justa. No entanto, os custos do empregador podem ser motivo para a não atribuição deste direito aos mesmos, uma vez que todos estes direitos acrescidos se repercutem na esfera do empregador de forma direta.

Além disso, não podemos esquecer o importante direito de assembleia que permite que mesmo dentro do horário de trabalho, os trabalhadores se reúnam, para debater assuntos relevantes quanto à sua posição enquanto trabalhadores subordinados, sem perderem a remuneração referente às horas em que não desenvolvem a atividade laboral por se encontrarem a usufruir dos seus direitos sindicais.

O regime de atribuição de crédito de horas e de faltas justificadas revela uma área cinzenta com uma grande margem interpretativa. Não se trata de um problema de hoje, mas sim, um problema do regime desde os seus primórdios. O legislador precisa ser claro para que o empregador se possa proteger contra possíveis ataques. A verdade é que por vezes o empregador se encontra numa posição ingrata, no meio de diversos sindicatos, todos a exigirem um esforço acima daquele que a lei determina, e não pode negar-lhes a atribuição de certas benesses devido à importância que os sindicatos têm no seio da empresa. Assim, muitas vezes cedem dias de trabalho a dirigentes sindicais, tal como se de um crédito de horas se tratasse, mas ao qual não atribuímos essa designação pelo facto de o número de dirigentes que o podem gozar ser um imperativo legal. No entanto, o legislador não proíbe esta cedência de dias de trabalho, remunerados, em que o dirigente não executa a sua prestação laboral, mas também não apresenta uma solução ao empregador. É um tema muito relevante e com grandes possibilidades de ser melhorado.

Representantes Sindicais

Não podemos deixar de apreciar os deveres associados aos direitos dos representantes sindicais, pois se é verdade que o legislador os protegeu de forma a sentirem segurança para desenvolver funções sindicais na empresa, a esta proteção, não pode deixar de contrapor um acréscimo dos deveres normais de conduta resultantes do contrato de trabalho individual, especialmente no que concerne à urbanidade e ao respeito no local de trabalho, não apenas para com os superiores, mas também para com os restantes colegas.

Quanto ao regime tutelar, é certo que existe um reforço da proteção aos representantes das estruturas coletivas, no entanto, o mesmo não impede que estes sejam despedidos, transferidos ou suspensos. O regime tenta equilibrar as posições, uma vez que temos de ter em conta que há situações em que não é possível, de forma alguma manter as relações laborais.

A conclusão, de cariz mais geral que podemos retirar de todo o regime analisado, é que o legislador se preocupou em repartir os custos da atividade sindical na empresa.

Embora durante a análise tenha tentado evidenciar os custos acrescidos a que o empregador se encontra sujeito para que se dê a efetivação de cada direito e cada meio de tutela, não nos podemos de forma alguma esquecer que o sindicalismo se desenvolveu com base em custos pessoais, uma vez que a maior parte do tempo despendido é tempo de lazer dos trabalhadores. O sindicalismo deve ser vivido por “amor à camisola” e não apenas com a intenção de obter benefícios junto do empregador. Sejamos realistas, numa grande empresa, um delegado sindical não utiliza apenas 5 horas por mês a tratar de questões que se prendam com o desenvolvimento de funções sindicais. Essas funções requerem mais tempo que será parte do tempo de lazer do representante.

No entanto, é importante não esquecer que ceder tempo, que seria de trabalho, para o desenvolvimento de funções sindicais revela a boa-fé do sistema, tanto nos empregadores como nos representantes sindicais, por forma a que a atividade sindical se possa desenvolver de forma autónoma, levando a uma melhoria de condições de trabalho e a mais emprego.

Tal como se refere nos relatórios da OIT, quanto melhor o sistema de aplicação do direito à liberdade sindical, melhores condições para o trabalhador. O papel desta organização é de grande relevo e os seus mecanismos são acionados sempre que necessário, como verificámos.

Infelizmente a expressão do sindicalismo em Portugal é baixa, embora existam alguns sindicatos de grande relevo nas suas áreas de atuação que conseguem negociar e

Representantes Sindicais

obter condições de trabalho vantajosas para os seus filiados, como verificámos com a análise do CCT.

Esperemos que os trabalhadores acreditem mais no sindicalismo e que a sua expressão aumente, pois é a melhor via para a obtenção de melhores condições de trabalho, e comecem a lutar cada vez mais pelos seus direitos.

Fontes

1. Nacionais

Acordo de Empresa entre a empresa CTT e os sindicatos SNTCT e SINCOR (disponível no BTE n.º 77 de 8 de janeiro de 2010)

CT vigente (L 7/2009, de 12 de fevereiro)

CT 2003 (L 99/2003, de 27 de agosto)

CRP

Jurisprudência (disponível no site www.dgsi.pt)

LS (DL 215-B/75, de 30 de abril, alterado pelo DL 773/76, de 27 de outubro)

LComT (L 46/79, de 12 de setembro)

LCT (DL 49 408, de 24 de novembro de 1969, com várias alterações)

LCCT (DL 64-A/89, de 27 de fevereiro)

LRCT (DL 519-C1/79, de 29 de dezembro)

Livro Branco das Relações laborais

RCT2003

2. Internacionais

Code Du Travail

Carta dos Direitos Fundamentais da EU

Carta Social Europeia

Carta dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores

Convenção OIT N.º 87

Convenção OIT N.º 98

Convenção OIT N.º 135

Convenção Europeia sobre Direitos do Homem

DUDH

Diretiva 2001/86/CE

Diretiva 2002/14/CE

LOLS (11/1985, de 2 de agosto)

Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais

Representantes Sindicais

Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos

Rapports du Comité de la Liberté Syndicale, du Conseil d'Administration, 312^a session,
Genève, novembre 2011

Recomendação OIT N.º 145

Relatório Global OIT 2008

Relatório Global OIT 2012

Statuto dei lavoratori (legge 300/1970)

Bibliografia

1. Manuais

- CANOTILHO, J.J. Gomes, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7ª Edição. Coimbra: Almedina, 2003.
- CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital, *Constituição da República Anotada – Volume I*. Coimbra: Coimbra Editora, 4ª Edição, 2007.
- CARVALHO, Catarina, *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 1ª Edição, 2011.
- CORDEIRO, António Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 1997.
- FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 17ª Edição, 2014.
- LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andias, *Manual de Direito do Trabalho: da teoria à prática*. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.
- LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 4ª Edição, 2014.
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 7ª Edição, 2015.
- MARTINEZ, Pedro Romano; SILVA, Luís Gonçalves da; entre outros, *Código do Trabalho Anotado*. Coimbra: Almedina, 9ª Edição, 2013.
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Da Cessação do Contrato*. Coimbra: Almedina, 2005
- MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Jorge, *Constituição Portuguesa Anotada – Tomo I*. Coimbra, 2005
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – Situações Laborais Coletivas*. Coimbra: Almedina, 2ª Edição, 2015.
- SILVA, Luís Gonçalves da, *Sujeitos Coletivos in Estudos do Instituto do Direito do Trabalho V. 3*. Coimbra: Almedina, 2001.
- XAVIER, Bernardo, *Curso de Direito do Trabalho I – Introdução Quadros Organizacionais e Fontes*. Verbo, 3ª Edição, 2004.
- XAVIER, Bernardo, *Manual de Direito do Trabalho*. Verbo, 2ª Edição, 2014.

Representantes Sindicais

XAVIER, Bernardo, *XXV Anos de Jurisprudência Constitucional*. Coimbra: Coimbra Editora, 2009.

2. Sites

<http://www.spliu.pt/spliu79.pdf>, consultado no dia 22 de abril de 2016, pelas 15 horas

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Liberdade_sindical_na_pratica_licoes_a_retirar.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Liberdade_sindical_na_pratica_licoes_a_retirar.pdf), consultado no dia 22 de abril de 2016, pelas 11 horas

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901637>, consultado no dia 23 de agosto de 2016 às 16 horas

<http://www.spazio-lavoro.it/04lavoro/1300-70.htm>, consultado no dia 23 de agosto de 16, pelas 19 horas

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo11-1985.t4.html, consultado no dia 23 de agosto de 16, pelas 18 horas

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019353635&cidTexte=LEGITEXT000006072050>, consultado no dia 23 de agosto de 16, pelas 18 horas

http://www.sntct.pt/img/leg_aectt/an0001519.pdf, consultado no dia 4 de setembro de 16, pelas 14 horas

http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2015/bte8_2015.pdf, consultado no dia 4 de setembro de 2016, pelas 15 horas

www.ilo.org, consultado no dia 15 de setembro, pelas 10 horas