

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:

Circular n.º 43/2018

— A convenção colectiva: Contrato Colectivo de Trabalho.

— A Portaria de Extensão.

Num semanário, de 5 Maio 2018, veio publicado um extenso artigo que interessa aos Empregadores: “Sindicalização compensa, mas não atrai trabalhadores”.

No texto, alguns elementos são de recolher: que em 2016, apenas 8,3% dos Trabalhadores estavam sindicalizados; trabalhadores por conta de outrem. Ainda em 2010, seriam 10,6%. Mas, na década de 1980, do século passado, andaria pelos 50%. Ora,

Isto tem muito interesse. Por exemplo,

E isto é muitas vezes esquecido, nos termos do n.º 1, do art.º 463, Código Trabalho,

“ 1 - O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste Código é determinado da seguinte forma:

- a) - Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, um;
 - b) - Em empresa com 50 a 90 trabalhadores sindicalizados, dois;
- etc., etc..”

E, o tal “regime de protecção” é efectivamente bastante alongado; e, muitas vezes, os delegados sindicais abusam dos seus prerrogativos/direitos. Convém lembrar que os “delegados” podem usufruir:

a) - do direito a instalações, previsto no n.º 1, art.º 464, CT. A requisição do mesmo, o Empregador,

“ 1 - (...) deve pôr à disposição dos delegados sindicais (...) local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou proximidade (...)”.

Mas, atenção, é necessário que

“ 1 - (...) a empresa ou estabelecimento tenha 150 ou mais trabalhadores”.

b) - do direito a afixação, previsto no n.º 1, art.º 465, CT. A afixar nas instalações da empresa, em local apropriado,

“ 1 - (...), convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores (...)”.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

- c) - do direito à distribuição, previsto no n.º 1, art.º 465, CT. Portanto, a distribuir o mesmo tipo de propaganda, entre os trabalhadores, nas instalações da empresa,
“ 1 – (...), convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores (...)”.
- d) - do direito à informação, previsto no n.º 1, art.º 466, CT. Em princípio, às várias matérias indicadas nas 3 alíneas deste n.º 1, e que vamos transcrever, pois é matéria que está esquecida:
“ 1 - O delegado sindical tem direito a informação (...) sobre as seguintes matérias, além de outras referidas na lei ou em convenção coletiva:
a) Evolução recente e provável evolução futura da atividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;
b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;
c) Decisão suscetível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho”.
- e) - do direito à consulta, previsto no n.º 1, art.º 466, CT. Trata-se, precisamente das várias matérias em que o delegado tem acesso à “informação”, que recordamos na alínea anterior. Mas, automatizamos precisamente porque uma coisa é o direito à informação; e, outra, à consulta. E,

Atenção: o direito à “informação”; e, o direito à consulta, como diz o n.º 3, do art.º 466, CT,

“ 3 – O disposto no presente artigo **não é aplicável** a microempresa ou a pequena empresa (são as empresas que empregam menos de 10 trabalhadores) ou a pequenas empresas (são as empresas que empregam de 10 a menos de 50 trabalhadores)”.

- f) - do direito a crédito de horas, previsto no n.º 1, art.º 467, CT. Como se diz neste artigo
“ 1 - O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco (5) horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical”.

Portanto, a informação acima diz respeito e é conveniente ter na devida conta, com o título desta Circular: as convenções colectivas e as portarias de extensão. Daí,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Uma coisa é o número de trabalhadores da Empresa; outra, o número de trabalhadores sindicalizados, na empresa. E, como vimos pelas estatísticas, em 2016...eram 8,3%!

Agora, vamos transcrever parte do sumário do douto ACORDÃO do Supremo Tribunal Justiça, de 16 Março 2015. Diz o Acórdão, que como já devia ser do seu conhecimento e atenção,

“ IV – As convenções colectivas só são aplicáveis aos trabalhadores que estejam filiados nas associações sindicais que directa ou indirectamente as subscreveram, **salvo se as mesmas tiverem sido alvo de portaria de extensão**”.

Ora, havendo tão baixa percentagem de trabalhadores sindicalizados, estamos a ver que os Contratos Colectivos, de cada sector de actividade, --- com excepção da banca; electricidade e água; e, transportes, e poucos mais ---, aplicam-se apenas a um número muito restrito de trabalhadores. O que,

No que respeita aos trabalhadores, levava a discriminações entre os trabalhadores da mesma Empresa; e, de lado dos empregadores a alguma concorrência desleal. Daí,

E para que o conteúdo dos Contratos Colectivos se “extendam” a todos os trabalhadores, do Sector, a existência das PORTARIA DE EXTENSÃO, --- previstas no n.º 1, art.º 514, CT. Daí, a parte final do n.º IV, do sumário do Acórdão:

“ (...), salvo se as mesmas tiverem sido alvo de portaria de extensão”.

Mas, mesmo assim, nem sempre um Contrato Colectivo é objecto de Portaria de Extensão. Segundo números desse artigo, num universo de 208 contratos colectivos, só 84 foram objecto de Portaria de Extensão. É que,

A Portaria de Extensão não é bem vista pelos Sindicatos. Se o trabalhador, mesmo não sindicalizado, vê, com a publicação da PE os benefícios do Contrato Colectivo ser aplicáveis a si, porque razão hão-de filiar-se num sindicato, e pagar quota?! – Daí,

O baixo índice de filiação sindical, 8,3%, que se apresentou. Mas, Como dissemos, a Portaria é útil para as Empresas. Vejamos: uma empresa tem 50 trabalhadores e 48 são sindicalizados. O Contrato Colectivo fixou em 1000 a remuneração base, para certa categoria. Ora, uma Empresa não filiada na Associação Patronal, outorgante, não vai ser obrigada a pagar aqueles 1000. Por exemplo, só paga 800 e

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

tem na mesma 50 trabalhadores. Ora, se não houver a Portaria de Extensão, esta última empresa não pratica o ordenado convencionado. Logo,

A sua carga de remuneração, a pagar cada mês, é muito inferior a quem paga 1000. Instala-se assim, de forma indirecta, a concorrência desleal. A empresa que paga 800,00 pode apresentar orçamentação muito mais baixa, ao Cliente. E,

Não está bem.

Portanto, é legítimo que, num sector industrial ou comercial, uma Empresa que cumpre vencimentos, embora mínimos, fixados em Contrato Colectivo, denuncie os casos em que haja congéneres que, porque não filiados na Associação Patronal; e, havendo Portaria de Extensão, não pratiquem os mínimos legais.

Haja moralidade.

