

Convenções Coletivas Em Portugal: É Urgente Haver Segurança Na Sua Aplicação

📅 27 Abril, 2015 18:23

💬 Comments Off

👁 156 Views

🗳 Opinião

👤 Oje

As convenções coletivas de trabalho (CCT) – que incluem o contrato coletivo, o acordo coletivo e o acordo de empresa, constituem instrumentos de regulamentação coletiva e uma importante fonte negocial de direito do trabalho no ordenamento jurídico português.

Para haver uma CCT, é necessário que uma associação sindical e um empregador (acordo de empresa), uma pluralidade de empregadores (acordo coletivo) ou uma associação de empregadores (contrato coletivo) negoceiem e acordem os termos que querem ver regulados.

As CCT regulam diversas matérias relativamente a uma empresa, actividade ou sector de actividade, designadamente no tocante aos horários de trabalho, férias, progressões na carreira e outras, muitas delas de natureza pecuniária, como sejam os salários mínimos aplicáveis a determinadas categorias profissionais, o regime de trabalho nocturno e de trabalho suplementar, entre outros.

Tendo em conta a importância das matérias que uma CCT pode regular, a vontade das partes contratantes e dos respectivos associados é, ou deveria ser, fundamental para a sua existência enquanto fonte de direito do trabalho, criadora de direitos e obrigações para as partes envolvidas.

Sucedem que o governo dispõe de uma ferramenta, designada Portaria de Extensão (PE), que pode publicar sempre que uma associação de empregadores subscritora de determinada CCT tiver na sua estrutura, pelo menos, 30% de micro, pequenas e médias empresas. Ora, sendo o tecido empresarial português maioritariamente composto por este tipo de estruturas societárias, tal publicação não é incomum.

A PE destina-se a alargar os efeitos da contratação coletiva acima referida, administrativamente, aos trabalhadores e empresas que, não estando filiados nas associações subscritoras, exerçam atividade na área ou setor de aplicação da convenção objecto de tal PE.

Sendo um instrumento não negocial, as empresas e os trabalhadores em causa são confrontados com a obrigatoriedade da sua aplicação, independentemente da sua vontade.

Independentemente da nossa opinião sobre as PE e as condições que permitem a sua emissão pelo governo, o que nos parece verdadeiramente preocupante é a incerteza que rodeia a aplicação das CCT por via de tais PE às empresas que não estejam filiadas em qualquer associação de empregadores.

Não existindo um serviço nacional informativo fidedigno nem uma base de dados centralizada que permita a sua consulta com uma margem de segurança aceitável, não raras vezes sucede uma empresa, não filiada em associações de empregadores, desconhecer que determinada CCT lhe é aplicável, por via de uma PE.

Ora, deste desconhecimento resultam prejuízos mais ou menos graves para os trabalhadores (por exemplo, pela aplicação incorreta de determinada tabela salarial), e para as empresas que, desconhecendo qual a CCT que lhes é concretamente aplicável por via de eventual PE, aplicam a lei geral, ou a convenção que julgam ser a correcta, sendo muitas vezes objecto de processos de contra-ordenação e de aplicação de coimas em sede de ação inspetiva por parte da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) que, também com mais frequência do que seria desejável, entende ser aplicável a uma dada entidade uma CCT distinta daquela que a entidade em concreto aplica.

Deixamos, pois, um apelo a que esta situação seja resolvida, de modo a estabelecer a segurança necessária à aplicação correcta das CCT às entidades e trabalhadores não filiados em qualquer associação, com o consequente aumento da confiança de todos os envolvidos.