CAVALEIRO & ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS R.L.

DIREITO À INFORMAÇÃO E À EMISSÃO DE PARECERES DA CNT

A Comissão de Trabalhadores, enquanto estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, assume especial importância na defesa dos interesses dos trabalhadores, tendo o legislador reconhecido o seu papel fundamental em vários domínios, designadamente:

- No âmbito da alteração dos horários de trabalho;
- Na redução e/ou suspensão dos contratos de trabalho;
- No encerramento temporário de empresa ou estabelecimento por facto imputável ao empregador;
- No despedimento colectivo e no despedimento por extinção do posto de trabalho; e bem assim, entre outros,
- No tratamento biométrico de dados dos trabalhadores e na utilização de meios de vigilância à distância.

Mais ainda, nos termos do ACT do sector Bancário, prevê-se a intervenção da comissão de trabalhadores em matérias como o trabalho suplementar, o mapa de férias e os processos disciplinares.

Ora, torna-se essencial compreender o concreto âmbito do direito à informação da comissão de trabalhadores, na medida em que esta estrutura de representação colectiva deverá possuir a informação suficiente e adequada de modo, não apenas a assegurar os interesses daqueles que representa, como também a emitir os pareceres estabelecidos na lei.

O legislador estabeleceu expressamente que "***A comissão de trabalhadores tem direito a receber a informação necessária ao exercício da sua acividade***" (cfr. art. 423 n.º 1 a) CT), direito esse que tem um escopo bastante abrangente.

Visando a concretização do direito de informação acima explanado, o legislador especificou que a comissão de trabalhadores terá direito a informação relacionada com:

(i) Os planos gerais de actividade e orçamento;
(ii) A organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhados e do equipamento;
(iii) Situação do aprovisionamento;
(iv) A previsão, volume e administração de vendas;
(v) A gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
(vi) A situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
(vii) As modalidades de financiamento;
(viii) Os encargos fiscais e parafiscais;
(ix) O projecto de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa.

O legislador reservou a obrigatoriedade de consulta da comissão de trabalhadores sobretudo para situações de maior complexidade e/ou gravidade para a situação dos trabalhadores no seio da empresa.

Assim, exige-se o **parecer prévio da comissão de trabalhadores** nomeadamente no que respeita:

a) à modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
b) à mudança de local de actividade ou de estabelecimento;
c) a qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho;
d) à dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa.

Nestas hipóteses, o empregador terá de consultar a comissão de trabalhadores, sob pena da prática de uma contra-ordenação grave, a qual deverá, no prazo de 10 dias, emitir parecer escrito e/ou solicitar informação adicional em ordem à emissão do seu parecer, caso em que a contagem do prazo apenas se inicia a partir da data de fornecimento da última informação solicitada.

De notar que, a preterição da obrigatoriedade de consulta às comissões de trabalhadores, previamente à prática de determinados actos por parte da empresa, pode, em si, não implicar a invalidade dos próprios actos , impondo-se, no entanto, uma apreciação casuística do eventual incumprimento dessa obrigatoriedade, de modo a aferir se a mesma poderá afigurar-se como a preterição de uma formalidade indispensável, essencial, que afectou a perfeição da validade da decisão do empregador, o que, nestas hipóteses, a tornará, consequentemente, inválida. Deste modo, poderá ser ponderado o recurso à via judicial para que sejam declarados os efeitos do eventual incumprimento da obrigatoriedade de consulta.

Por outro lado, o Código de Processo de Trabalho prevê um processo próprio de impugnação da confidencialidade de informações ou da recusa da sua prestação ou da realização de consultas, em ordem à condenação da entidade empregadora à adopção das providências reputadas por convenientes, designadamente a condenação à prestação de informações e o respectivo prazo para o efeito.

" (...) por se deverem manter incólumes na parte em que não se encontrem viciados, assim podendo ser reduzidos ou convolados" – Veja-se neste mesmo sentido o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 20.06.2016.



Vitor Furtado Sousa
Advogado



Sofia Garriapa
Advogada-estagiária

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.