



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

PT

Direito laboral

O diálogo social nas empresas

Novas disposições legais a partir de 1 de Janeiro de 2016 /
após as eleições dos corpos sociais de 2018

Comissão de trabalhadores

Comité misto de empresa

Administradores remunerados nas sociedades anónimas



Direito laboral

O diálogo social nas empresas

Novas disposições legais a partir de 1 Janeiro de 2016 /
após as eleições dos corpos sociais de 2018

Comissão de trabalhadores

Comité misto de empresa

Administradores remunerados nas sociedades anónimas

Impressum

Editor

Chambre des salariés

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T. +352 27 494 200
F. +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Jean-Claude Reding, Presidente
Norbert Tremuth, Diretor

Impressão

Imprimerie WEPRINT

Distribuição

Librairie « Um Fieldgen Sàrl »
3, rue Glesener
L-1634 Luxemburgo
T. +352 48 88 93
F. +352 40 46 22
info@libuf.lu

ISBN : 978-2-919888-31-3

As informações contidas na presente publicação não prejudicam, em caso algum, a validade dos textos jurídicos, nem a sua interpretação e aplicação, por parte das administrações públicas ou das jurisdições competentes.

A redação desta obra foi merecedora de especial cuidado. O editor e o autor não podem ser responsabilizados por eventuais omissões e erros, nem por qualquer outra circunstância decorrente da utilização da informação contida nesta publicação.

Todos os direitos de tradução, adaptação e reprodução, independentemente do processo utilizado, estão reservados em todos os países.

Não é permitida, salvo mediante autorização prévia e escrita do editor/autor, a reprodução, nomeadamente, por cópia, o armazenamento numa base de dados, ou a divulgação ao público, da presente publicação, por quaisquer meios e sob qualquer forma, no todo ou em parte.

PREFÁCIO



Jean-Claude Reding
Presidente da Câmara dos Trabalhadores Assalariados

Finalmente, concretiza-se uma reforma há muito aguardada.

A lei de 23 de Julho de 2015, relativa à reforma do diálogo social no seio das empresas ¹, introduz um número considerável de novas regras que vêm regulamentar o diálogo social nas empresas.

Uma parte das alterações legislativas entrará em vigor a 1 de Janeiro de 2016. Outras alterações entrarão, apenas, em vigor após as eleições, agendadas para o Outono de 2018.

É, assim, o momento da Câmara dos Trabalhadores Assalariados do Luxemburgo (CSL) reeditar a sua publicação sobre as estruturas de representação dos trabalhadores nas empresas sediadas em território nacional.

A presente publicação deverá ser entendida como um guia prático, cujo objetivo consiste em fornecer informação, o mais detalhada possível, tanto aos trabalhadores assalariados bem como aos seus representantes, indicando as novidades e a data de entrada em vigor respetiva.

A publicação foi organizada em duas partes:

- A primeira consiste numa resenha das principais alterações introduzidas pela nova legislação, permitindo dar a conhecer o que irá mudar no futuro;
- A segunda é um guia prático de todas as disposições aplicáveis, a partir de 2016 ou a partir de 2018, com explicações detalhadas sobre as novas regras.

Para os interessados que pretendam conhecer a evolução das alterações legislativas introduzidas ou consultar diretamente a base jurídica das novas disposições, a CSL publicará uma versão mais extensa, que incluirá uma análise comparativa entre a legislação anterior e a que entrará em vigor, em 2016 ou 2018, assim como, um texto organizado da nova legislação.

Votos de uma boa leitura.

Luxemburgo, Outubro de 2015

¹ Memorial A, n° 144, de 27 de Julho de 2015



ÍNDICE

PARTE I

ANÁLISE DAS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS
PELA NOVA LEGISLAÇÃO 7

PARTE II

GUIA PRÁTICO SOBRE AS NOVAS
DISPOSIÇÕES A SEREM APLICADAS
NO FUTURO 29

1. COMISSÃO DE TRABALHADORES 31

- 1.1. Criação da comissão de trabalhadores 32
- 1.2. Composição da comissão de trabalhadores 36
- 1.3. Direito a aconselhamento por conselheiros e peritos 37
- 1.4. Designação dos membros da comissão de trabalhadores 38
- 1.5. Atribuições da comissão de trabalhadores 40
- 1.6. Representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde 49
- 1.7. Membro da comissão de trabalhadores para as questões de igualdade 51
- 1.8. Afixação de comunicados e consulta de processos individuais 52
- 1.9. Estatuto dos membros da comissão de trabalhadores 53
- 1.10. Organização e funcionamento 62
- 1.11. Resolução de litígios e meios jurisdicionais de recurso 64

2. COMITÉ MISTO DE EMPRESA 65

- 2.1. Criação 65
- 2.2. Funcionamento e estatuto dos seis membros 67
- 2.3. Domínio de competências 70

3. ADMINISTRADORES REMUNERADOS NAS SOCIEDADES ANÔNIMAS 73

- 3.1. Empresas abrangidas 73
- 3.2. Nomeação e mandato dos representantes dos trabalhadores no conselho de administração ou no conselho fiscal 74
- 3.3. Poderes e responsabilidades 75
- 3.4. Estatuto 75



PARTE



ANÁLISE DAS ALTERAÇÕES
INTRODUZIDAS PELA NOVA LEGISLAÇÃO



ANÁLISE DAS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA NOVA LEGISLAÇÃO

Apresenta-se, no presente texto, uma visão geral das principais alterações e novidades, decorrentes da lei de 23 de Julho de 2015.

Nota: Estas alterações entrarão em vigor no dia 1 de Janeiro de 2016, salvo indicação em contrário.

Criação da comissão de trabalhadores: toda e qualquer nova comissão de trabalhadores, criada depois do dia 1 de Janeiro de 2016, será implementada ao nível da Empresa e já não ao nível do Estabelecimento de uma empresa

Até às próximas eleições dos corpos sociais, em 2018, mantêm-se as comissões atualmente constituídas ao nível dos Estabelecimentos de Empresa. Só, então, após as eleições supra mencionadas, é que serão criadas as comissões em todas as Empresas, ao nível da Empresa em si, e já não ao nível de eventuais Estabelecimentos.

Saliente-se, porém, que qualquer nova comissão que venha a ser criada depois do dia 1 de Janeiro de 2016, mas antes das eleições de 2018, já será implementada ao nível da Empresa.

Logo, a comissão de trabalhadores passará a existir ao nível da Empresa, não obstante a natureza das suas atividades, sector de atividade ou natureza jurídica. A empresa em questão deverá, como acontece atualmente, empregar, no mínimo, 15 trabalhadores assalariados, com vínculo contratual, nos 12 meses que antecedem o 1.º dia do mês do anúncio das eleições a realizar.

Estas mesmas regras aplicar-se-ão, igualmente, a qualquer empregador com natureza de entidade pública que, no mesmo período de referência, empregue, no mínimo, 15 trabalhadores assalariados contratados ao abrigo de normas de natureza privada, ou seja, com contrato de trabalho estipulado por normas de direito privado.

Convém esclarecer que a condição laboral dos trabalhadores, durante os 12 meses que antecedem o 1.º dia do mês que anuncia as eleições não é inovadora, mas passará, no futuro, a resultar da própria lei.

A partir das próximas eleições de 2018, as comissões coordenadoras, as subcomissões, as comissões de jovens trabalhadores e os comités mistos, serão suprimidos, sendo criada uma comissão ao nível da entidade económico-social

A implementação da comissão no seio da empresa será acompanhada pela criação de um novo nível de comissão, ao nível da entidade económico-social, mas determina a supressão de subcomissões ao nível das divisões da empresa, bem como da própria comissão coordenadora. Contudo, tal, só terá lugar após as eleições, em 2018. A comissão dos jovens trabalhadores será igualmente extinta, aquando das próximas eleições dos órgãos sociais.

Uma vez que, a partir das próximas eleições de 2018, os atuais comités mistos de empresa deixarão de existir, apenas subsistirão:

1 Análise das alterações introduzidas pela nova legislação

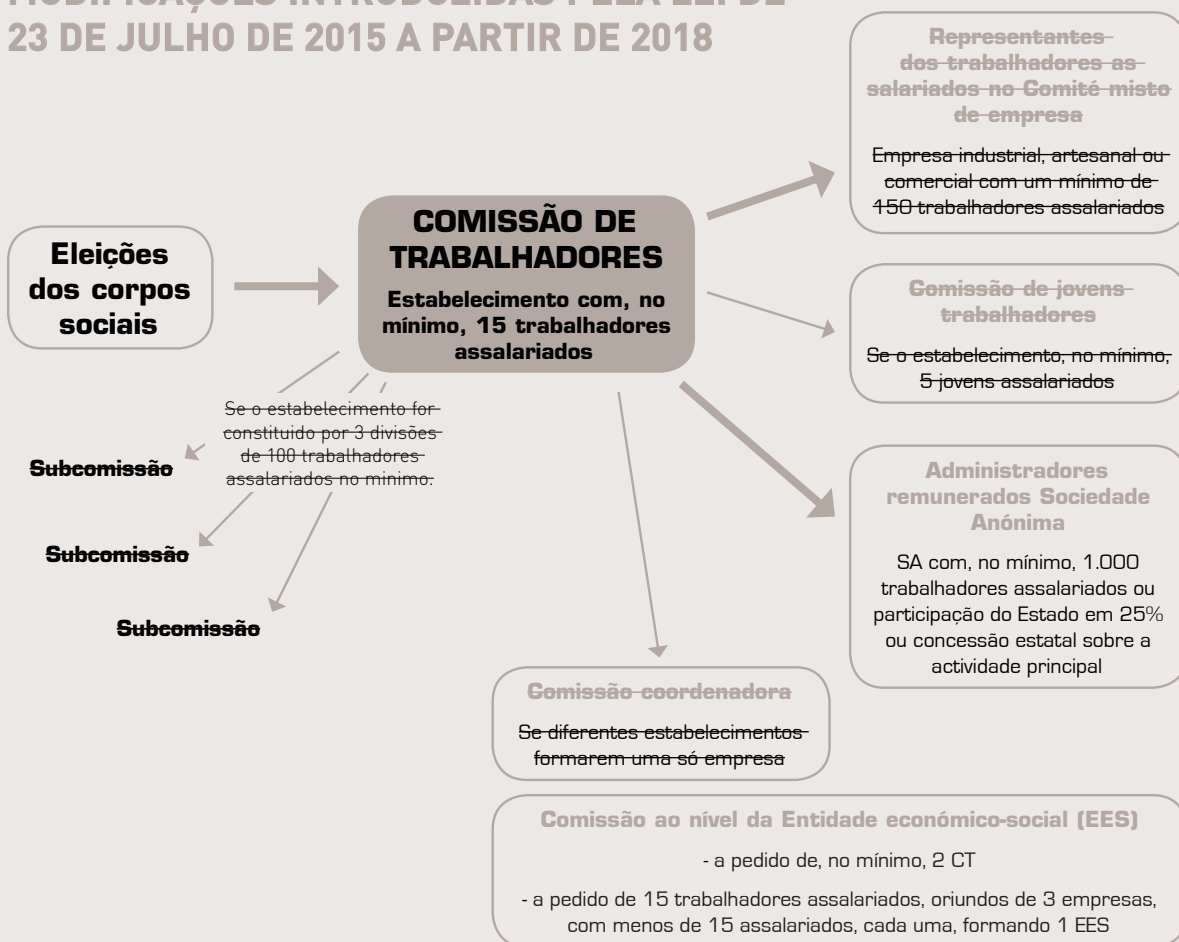
- Comissões de trabalhadores no seio das empresas que, durante os 12 meses que antecedem o 1.º dia do mês da publicação do anúncio das eleições, tenham empregado, no mínimo, 15 trabalhadores;
- Comissões ao nível da entidade económico-social, nos casos de várias empresas constituírem uma entidade económico-social, tal como está previsto no artigo L.161-2 do Código do Trabalho.

Nos termos do artigo L.161-2 do Código do Trabalho «Entende-se por empresa que constitui uma entidade económico-social, um conjunto de entidades que apesar de terem personalidades jurídicas autónomas e/ou distintas, e mesmo funcionando em regime de franquia, apresentam um ou mais elementos que permitam concluir que não se trata de unidades independentes e/ou autónomas, mas decorrem de uma concentração de poderes de direção e de atividades idênticas e complementares, respetivamente, uma comunidade de trabalhadores assalariados ligados por interesses idênticos, semelhantes ou complementares, com um estatuto social comparável. Têm relevância na apreciação da existência de uma entidade económico-social todos os elementos disponíveis, tais como o facto de disporem de estruturas ou de infraestruturas comuns ou complementares; estarem ligadas por uma estratégia comum, complementar ou coordenada; dependerem de um ou mais beneficiários económicos, total ou parcialmente idênticos, complementares ou ligados entre si; afetos a uma direção ou a um conselho de acionistas comum, complementares ou ligados entre si, ou de órgãos de gestão, de direção ou de controlo constituídos, no todo ou em parte, pelos mesmos membros ou por membros representantes das mesmas organizações; de disporem de uma comunidade de trabalhadores assalariados, ligados por interesses comuns ou complementares, ou apresentando um estatuto social semelhante ou parecido. Diferentes estabelecimentos que funcionem sob uma insígnia idêntica ou muito semelhante, incluindo no regime de franquia, presume-se que formem uma entidade económico-social, conforme o disposto no presente artigo.»

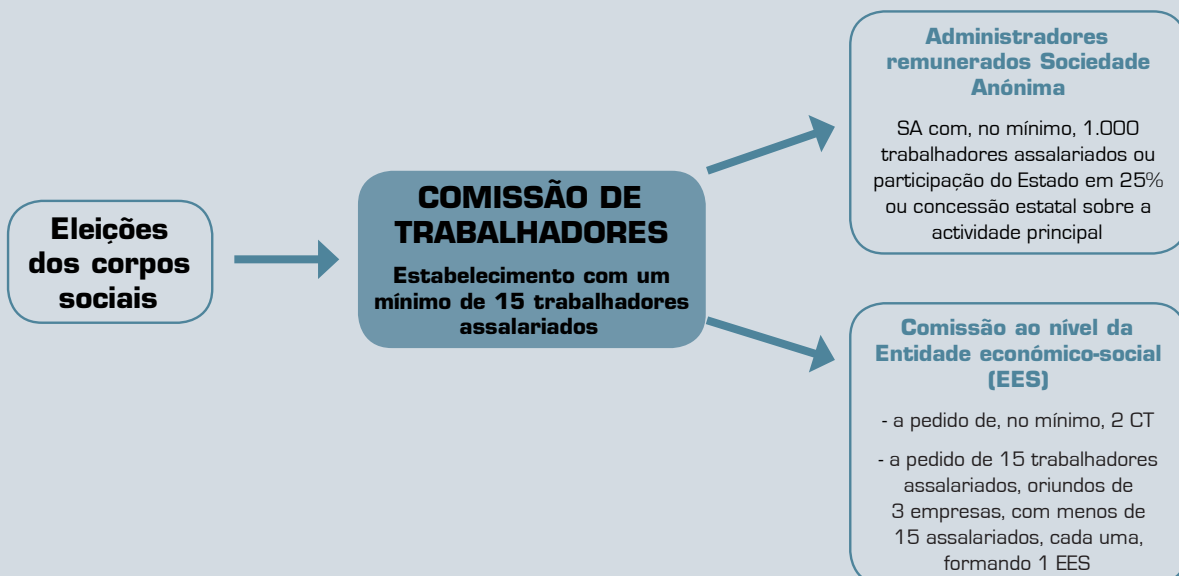
ANTES DA REFORMA



MODIFICAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI DE 23 DE JULHO DE 2015 A PARTIR DE 2018



A PARTIR DAS ELEIÇÕES DOS CORPOS SOCIAIS DE 2018



Renovação da comissão: os sindicatos emitem o seu parecer

O ministro do Trabalho poderá decretar a renovação integral de uma comissão de trabalhadores, a partir do momento em que, numa lista o número de membros efetivos não seja suficiente e que já não existam mais membros suplentes para ocupar a vaga ou vagas existentes. A nova lei especifica que tal, apenas, será possível mediante um parecer de todos os sindicatos que usufruam de representatividade nacional, geral ou setorial, e que se encontrem representados no seio da comissão eleita.

Falta de candidatos: um procedimento mais rigoroso

Caso não se apresentem quaisquer candidatos, o ministro do Trabalho nomeia por decreto-regulamentar os membros titulares e suplentes, de entre os trabalhadores assalariados elegíveis da empresa.

Ora, a nova lei torna este processo mais claro e acrescenta os seguintes esclarecimentos: no caso de não se apresentarem candidatos, o administrador da empresa ou o seu representante lavra esse facto numa ata que transmitirá, o mais tardar, na data fixada para as eleições, ao diretor da Inspeção do Trabalho e das Minas, que procederá a uma investigação no seio da empresa.

Por proposta do diretor da Inspeção do Trabalho e das Minas, os membros da comissão de trabalhadores efetivos e, se for o caso, os membros suplentes serão, pois, nomeados por decreto-regulamentar, do ministro do Trabalho, de entre os trabalhadores assalariados elegíveis da empresa², no prazo de dois meses, após a data das eleições.

Os jovens com mais de 16 anos passam a ter capacidade eleitoral ativa

Tendo em conta a extinção da comissão dos jovens trabalhadores, o direito de voto ativo (ou seja, a capacidade de votar) é concedido aos trabalhadores assalariados com, no mínimo, 16 anos de idade. Por conseguinte, o limite de idade é reduzido de 18 para 16 anos.

Reunião constitutiva da comissão e composição da mesa da comissão

O novo texto, que entra em vigor após as eleições dos corpos sociais de 2018, adiciona explicações e inclui alterações que são assinaladas a **negrito** no texto que se segue.

Reunião constitutiva

Encontra-se previsto que a reunião constitutiva deve ser convocada pelo **trabalhador assalariado, que tenha obtido o maior número de votos aquando do sufrágio realizado, durante o mês a seguir às eleições.**

Caso não haja eleições, a reunião constitutiva será convocada, nas mesmas condições, pelo membro da comissão efetivo, com mais idade.

Por ocasião dessa reunião, a comissão de trabalhadores escolhe, entre os seus membros efetivos, por voto secreto e de acordo com as regras da maioria simples, um presidente, um vice-presidente e um secretário. Em caso de empate, é eleito o que tiver mais idade.

Um regulamento grão-ducal determinará a ordem pela qual serão tratados os pontos de discussão obrigatórios, a incluir na agenda da reunião constitutiva e o desenvolvimento da mesma.

² Trata-se, provavelmente, de um erro do texto, na lei de 23 de Julho de 2015; deverá, certamente, ler-se «empresa» e não «estabelecimento».

Mesa

Para tratar dos assuntos correntes e preparar as suas reuniões, a comissão irá nomear, entre os seus membros **efetivos**, por meio de sufrágio secreto de lista, de acordo com as regras da representação proporcional, uma mesa que será composta, **além do seu presidente, vice-presidente e secretário, pelos seguintes membros:**

- 1 membro, se a comissão for composta, no mínimo, por 8 membros;
- 2 membros, se a comissão for composta, no mínimo, por 10 membros;
- 3 membros, se a comissão for composta, no mínimo, por 12 membros;
- 4 membros, se a comissão for composta, no mínimo, por 14 membros.

ANTES DA REFORMA		A PARTIR DAS ELEIÇÕES DOS CORPOS SOCIAIS DE 2018	
Composição numérica	Composição da mesa	Composição numérica	Composição da mesa
Menos de 9 membros	Presidente, vice-presidente e secretário	Menos de 8 membros	Presidente, vice-presidente e secretário
Entre 9 e 11 membros	Presidente, vice-presidente e secretário + 3 membros	8 ou 9 membros	Presidente, vice-presidente e secretário + 1 membro
Entre 12 e 15 membros	Presidente, vice-presidente e secretário + 5 membros	10 ou 11 membros	Presidente, vice-presidente e secretário + 2 membros
Entre 16 e 21 membros	Presidente, vice-presidente e secretário + 7 membros	12 ou 13 membros	Presidente, vice-presidente e secretário + 3 membros
22 membros ou mais	Presidente, vice-presidente e secretário + 9 membros	14 membros ou mais	Presidente, vice-presidente e secretário + 4 membros

Para as novas atribuições e no âmbito do seu direito em participar em determinadas decisões da empresa, a mesa será alargada de modo a incluir, pelo menos, mais um membro da comissão de trabalhadores, de modo proporcional aos votos obtidos, de cada lista representada na comissão de trabalhadores mas que, ainda, não esteja representada na mesa.

Nos três dias a seguir à reunião constitutiva, o presidente da comissão comunica, por escrito, ao administrador da empresa e à Inspeção do Trabalho e das Minas, os nomes do vice-presidente e do secretário, bem como dos demais membros da mesa.

Aquando da primeira reunião, após a reunião constitutiva da comissão de trabalhadores, os membros eleitos são informados pelo administrador da empresa sobre a estrutura da empresa, as suas eventuais ligações com outras empresas, a evolução económica previsível, a estrutura do emprego, as políticas de formação profissional contínua, de segurança e saúde no trabalho, bem como em matéria de igualdade de tratamento.

Novidades relativas ao representante dos trabalhadores para as questões da segurança

Doravante, designar-se-á representante dos trabalhadores para a segurança e para a saúde. As suas atribuições serão ampliadas às questões da saúde. A nova lei especifica, que este deverá ser informado e consultado sobre a avaliação dos riscos que as atividades da empresa poderão representar para o meio-ambiente, sempre que estejam em causa a saúde ou as condições de trabalho dos trabalhadores. O mesmo resulta para as medidas tomadas em benefício da proteção do ambiente de trabalho, sempre que estejam em causa a saúde ou as condições de trabalho dos trabalhadores.

Análise das alterações introduzidas pela nova legislação

A nova lei suprime a necessidade do consentimento do empregador antes das inspeções nas instalações de trabalho temporárias, nas empresas com menos de 150 trabalhadores assalariados.

No que se refere à nomeação do representante dos trabalhadores para a segurança e para a saúde, o administrador da empresa e a Inspeção do Trabalho e das Minas deverão ser informados, por escrito, nos 3 dias seguintes.

O novo texto da lei estipula, também, e pela primeira vez que, se o representante dos trabalhadores para a segurança e para a saúde não for um membro eleito da comissão, ele poderá assistir a todas as reuniões da mesma, tendo uma função meramente consultiva.

O direito a uma licença, para fins de formação, passa da formação de base, que atualmente é de 8 horas, acrescida de uma formação de especialização, estabelecido por regulamento grão-ducal para todo o mandato, a uma licença para formação de 40 horas por mandato, acrescida de 10 horas suplementares, para um primeiro mandato na empresa em questão.

Novidades em relação ao membro da comissão de trabalhadores para as questões da igualdade

A nova lei introduz alguns esclarecimentos:

- na reunião constitutiva da comissão, o membro da comissão para as questões de igualdade deve ser nomeado;
- este pode ser nomeado entre os membros efetivos ou suplentes da comissão;
- o administrador da empresa e a Inspeção do Trabalho e das Minas devem ser informados, por escrito, da nomeação, nos 3 dias seguintes.

Quanto às suas atribuições, ele passará a colaborar na implementação e na realização de cursos de formação profissional inicial (nomeadamente, cursos de aprendizagem, como atualmente acontece).

Reforço de direitos da comissão que permitem recorrer a conselheiros e a peritos

O novo texto de lei prevê uma série de alterações e melhorias neste domínio.

Os conselheiros

A lei não fará mais a distinção entre os estabelecimentos com um mínimo de 150 trabalhadores assalariados e os que têm menos de 150 trabalhadores. Doravante, a diferença, apenas, passará a ser feita entre dois limiares, **ou mais de 50 trabalhadores assalariados, ou mais de 150 trabalhadores assalariados.**

Nas empresas que empregam, no mínimo, 51 trabalhadores, durante os 12 meses que antecedem o 1.º dia do mês do anúncio da realização das eleições, os conselheiros, que façam parte ou não do pessoal da empresa, podem participar, com o fim de examinar certas questões, nas reuniões das comissões de trabalhadores com estatuto consultivo, quando tal seja solicitado por uma maioria dos membros da comissão. O número de conselheiros não pode ser superior a um terço do número dos membros que compõem a comissão.

- **Nas empresas que empregam entre 51 e 150 trabalhadores assalariados** durante os 12 meses que antecedem o 1º dia do mês em que são anunciadas as eleições. Os sindicatos, que detenham representatividade nacional, geral ou sectorial, e que disponham, no mínimo, de um terço de eleitos efetivos, têm o direito de propor conselheiros.
- **Nas empresas que empregam mais de 150 trabalhadores assalariados**, durante os 12 meses que antecedem o 1º dia do mês em que são anunciadas as eleições. Os sindicatos com representatividade nacional, geral ou sectorial, que tenham obtido, pelo menos, 20% dos eleitos, aquando das últimas eleições, têm o direito de propor, cada um, conselheiros. Nesse caso, é possível exceder o limite de um terço do número de membros da comissão.

A comissão designa os conselheiros que terão o direito de assistir às reuniões da comissão e, se necessário, com base nas propostas que lhes tenham sido apresentadas, em conformidade com as alíneas anteriores.

Se o número total de conselheiros a nomear exceder o número de conselheiros nomeados nestes moldes, a comissão de trabalhadores poderá aprovar a nomeação de conselheiros adicionais, dentro do limite de um terço (1/3) do número de membros da comissão.

Para o efeito, os sindicatos com representatividade nacional, geral ou sectorial, que disponham, no mínimo, de um terço dos eleitos efetivos têm o direito de apresentar propostas.

Recurso às organizações patronais e sindicais

Nas empresas onde exista uma comissão de trabalhadores, ou seja, também, nas empresas com menos de 50 trabalhadores assalariados, a comissão pode decidir, a pedido dos seus membros ou do administrador da empresa, submeter certas questões a uma análise conjunta, por parte de uma organização profissional patronal e de um sindicato com representatividade nacional, geral ou sectorial.

Peritos

Apesar da atual lei não prever esta possibilidade, a comissão poderá decidir nomear um perito externo, caso entenda que o assunto em questão é determinante para a empresa ou para os trabalhadores assalariados.

À exceção de acordo, prévio, em contrário, a empresa poderá, apenas, suportar os custos de um único perito, os quais não deverão ultrapassar, por ano financeiro e por perito, uma percentagem da massa salarial total anual dos trabalhadores assalariados, que é declarada pelo empregador ao Instituto da Segurança Social, no decurso do ano que antecede a decisão sobre o mandato, a ser indicado por regulamento grão-ducal. O administrador da empresa deverá ser, previamente, informado em relação à natureza do mandato assim conferido.

Os membros da comissão de trabalhadores poderão ausentar-se mais facilmente do posto de trabalho

A nova lei suprime a necessidade do consentimento do empregador que, doravante, apenas deverá ser informado sobre as deslocações dos membros da comissão.

Deste modo, os membros das comissões de trabalhadores têm o direito de se ausentar do posto de trabalho, sem perda de retribuição, desde que o façam na estrita medida do necessário para dar cumprimento às atribuições que lhes são conferidas, se informarem, de antemão, o administrador da empresa e desde que tal não comprometa o normal funcionamento da atividade da empresa.

Vantagens ao nível do crédito de horas

O limiar atual de 500 trabalhadores assalariados é variável, em função do tamanho da empresa. Assim:

- **nas empresas cujo número de trabalhadores efetivos representados não excedam os 149 trabalhadores assalariados**, o administrador da empresa concede aos membros da comissão de trabalhadores um crédito total de horas remuneradas proporcional aos trabalhadores assalariados efetivos, por eles representados, com base num crédito de 40 horas por semana, por cada 500 trabalhadores assalariados;
- **nas empresas cujo número de trabalhadores efetivos representados está entre os 150 e os 249**, o administrador da empresa concede aos membros da comissão um crédito total de horas remuneradas proporcional ao efetivo de trabalhadores assalariados que eles representam, com base num crédito de 40 horas por semana, por cada 250 trabalhadores assalariados.

Outra novidade: os créditos de horas repartem-se, proporcionalmente aos votos ganhos, entre todas as listas que tenham obtido, no mínimo, 20% dos assentos no momento da eleição.

Análise das alterações introduzidas pela nova legislação

O crédito de horas semanal concedido aos membros da comissão de trabalhadores

ANTES DA REFORMA			A PARTIR DE 1 JANEIRO DE 2016		
Efetivo do estabelecimento	Número de membros da comissão	Crédito de horas semanais	Efetivo da empresa	Número de membros da comissão	Crédito de horas semanais
15	1	1	15	1	1
20	1	2	20	1	2
40	2	3	40	2	3
60	3	5	60	3	5
80	4	6	80	4	6
100	4	8	100	4	8
120	5	10	120	5	10
140	5	11	140	5	11
160	5	13	149	5	12
180	5	14	150	5	24
200	5	16	160	5	26
220	6	18	180	5	29
240	6	19	200	5	32
260	6	21	220	6	35
280	6	22	240	6	38
300	6	24	249	6	40
320	7	26			
340	7	27			
360	7	29			
380	7	30			
400	7	32			
420	8	34			
440	8	35			
460	8	37			
480	8	38			
500	8	40			

Membro da comissão em regime de dispensa – alterações e vantagens

Doravante, um membro da comissão poderá ser dispensado quando a empresa tenha, pelo menos, 250 trabalhadores assalariados e já não, apenas, a partir de 500 trabalhadores assalariados.

Assim, o administrador da empresa deverá dispensá-lo das suas funções laborais e conceder-lhe uma dispensa do serviço, contínua, sem perda de retribuição e, quando aplicável, nem perda do direito à progressão e promoção na carreira:

- Em empresa com 250 a 500 trabalhadores assalariados efetivos, um membro da comissão;
- Em empresa com 501 a 1.000 trabalhadores assalariados efetivos, dois membros da comissão;

- Em empresa com 1.001 a 2.000 trabalhadores assalariados efetivos, três;
- Em empresa com 2.001 a 3.500 trabalhadores efetivos, quatro;
- Em empresa com mais de 3.500 trabalhadores, um membro da comissão suplementar, por cada tranche de 1.500 trabalhadores assalariados.

Quanto à nomeação dos membros da comissão em regime de dispensa das suas funções: o princípio não sofre alterações, exceto em relação ao limite de nomeações dos membros que sejam dispensados pelos sindicatos: quando o efetivo exceder 1.000, e não mais 1.500 trabalhadores assalariados, as organizações sindicais – com representatividade nacional, representadas no seio da comissão e afetas à empresa por meio de uma convenção coletiva de trabalho - nomeiam, cada uma, um dos membros da comissão em regime de dispensa.

No que se refere à conversão do tempo de dispensa de um membro da comissão: a comissão poderá decidir a conversão num crédito de horas, de um ou de vários membros da comissão dispensados das suas tarefas laborais, com base em 40 horas, por membro dispensado e, com a novidade, de ser proporcional aos votos obtidos no momento da eleição. Deverá dar conhecimento, disso, ao administrador da empresa.

Acordo, entre o empregador e a comissão de trabalhadores, que deverá salvaguardar a carreira profissional a alguns membros da comissão

Um acordo, a celebrar entre o administrador da empresa e a comissão de trabalhadores, deverá possibilitar a prestação de informações sobre a evolução teórica das carreiras dos membros da comissão que beneficiam de um crédito de horas que corresponda a, pelo menos, 50% do seu horário de trabalho normal, em relação a um grupo de trabalhadores assalariados que constituam um ponto de referência. O mesmo, deverá, ainda, determinar as medidas necessárias com vista à reintegração integral destes membros, nas funções laborais que ocupavam anteriormente ou em funções equivalentes, durante ou quando o seu mandato expirar.

Este acordo deverá regulamentar, igualmente, a participação de todos os membros da comissão em ações de formação contínua oferecidas pela empresa, nomeadamente, as relacionadas com a função ocupada antes do mandato e, em caso de necessidade, ações de formação relacionadas com o exercício de funções equivalentes a ocupar, durante ou quando o seu mandato expirar.

As novas disposições vão, por conseguinte, para além das regras atuais, que limitam o conteúdo deste acordo à questão da reintegração dos membros da comissão.

Perda parcial do direito de reunião

A lei suprime a anterior regra geral, segundo a qual a comissão de trabalhadores se pode reunir, sempre que necessário, para o eficaz desempenho das suas funções.

Mantendo, apenas, no texto, o direito de reunião, a realizar uma vez por mês, durante o período normal de horário de trabalho, mediante aviso prévio a efetuar dentro do prazo de 5 dias úteis, em vez das 48 horas anteriormente estipuladas.

Melhoria das condições do local colocado à disposição pelo empregador

As reuniões da comissão de trabalhadores realizam-se dentro das instalações da empresa, num local colocado à disposição pelo empregador.

A nova lei especifica, ainda, que a disponibilização do local deverá, igualmente, incluir o material informático e o acesso aos meios de comunicação internos e externos.

Comunicações e direitos sindicais

A nova lei passa a conceder também aos membros da comissão eleitos numa lista, apresentada por uma organização sindical que usufrua de representatividade sectorial, o direito de difundir as publicações emitidas pelos sindicatos e de afixar as comunicações destes.

Do mesmo modo, as comunicações poderão ser afixadas nos vários suportes reservados para esse efeito e, por conseguinte, não necessariamente apenas sobre os painéis.

Em contrapartida, a nova lei suprime a possibilidade de proceder à cobrança das quotas do sindicato no interior da empresa.

Simplificação do exercício do direito de comunicação com os trabalhadores assalariados da empresa

A comissão de trabalhadores, tal como o membro da comissão para as questões da igualdade, têm o direito de erigir, dentro da empresa, painéis para afixar comunicados, relatórios e tomadas de posição para o desempenho das suas funções legais.

A nova lei estipula, ainda, que esses mesmos direitos são detidos, igualmente, pelo membro da comissão para as questões da segurança e da saúde.

A noção de «painéis» é substituída por «suportes diversos de acesso por parte dos trabalhadores».

E, ainda, uma outra novidade: a lei estipula, genericamente, que os membros da comissão de trabalhadores têm o direito de comunicar com todos os trabalhadores assalariados da empresa.

Para esse efeito, eles poderão circular, livremente, dentro das instalações da empresa, nos estaleiros ou noutros locais de trabalho de carácter temporário e de contactar com os trabalhadores assalariados, após informarem o empregador de tais diligências. Os referidos membros estão, igualmente, autorizados a contactar os trabalhadores assalariados, através de todos os meios de comunicação disponíveis, no seio da empresa.

As deslocações da comissão são facilitadas

Neste sentido, o empregador deverá facilitar as deslocações dos membros da comissão entre os departamentos da empresa e, se for caso disso, colocar à disposição um meio de transporte adequado.

Regulamento interno e sigilo profissional – novas regras

Regulamento interno

Os membros deixam de estar sujeitos ao regulamento interno da empresa, mas devem, contudo, respeitá-lo no exercício do seu mandato. A nova lei estipula, igualmente, que o regulamento interno não pode constituir um obstáculo ao cabal exercício das funções dos membros da comissão de trabalhadores.

Sigilo profissional

Não há grandes alterações, salvo que, doravante, os peritos passam a estar sujeitos, tal como os membros da comissão de trabalhadores e os conselheiros da comissão, ao respeito pelo sigilo profissional.

O prazo de 8 dias para interpor recurso, perante o diretor da Inspeção do Trabalho e das Minas, é alargado para 15 dias.

Aditamento de novo caso de cessação do mandato de um membro da comissão de trabalhadores

Atualmente, o mandato de membro da comissão de trabalhadores chega apenas ao seu termo nos casos seguintes:

- se não for reeleito, enquanto membro titular ou suplente;
- se deixar de pertencer aos quadros da empresa;
- por demissão;
- por óbito;
- se deixar de ser membro da organização sindical que propôs a sua candidatura e após o sindicato ter informado o chefe da empresa e a comissão de trabalhadores desse facto.

A nova lei acrescenta uma sexta hipótese para a cessação de um mandato: em caso de recusa, de não haver prorrogação ou de autorização para a reforma de retirada da autorização que confere o direito ao trabalho, o mandato do membro da comissão chegará igualmente ao seu termo.

Novidades relativas à licença para a formação concedida aos membros da comissão

É concedido um suplemento de licença para formação de 16 horas aos novos membros da comissão eleitos, durante o primeiro ano do seu mandato.

Os membros da comissão suplentes beneficiam de metade das horas de formação que são concedidas aos membros titulares. Sempre que esses membros suplentes se tornem membros efetivos, no decurso do seu mandato, as horas de formação já utilizadas serão deduzidas da licença para formação que poderão solicitar na qualidade de membros efetivos.

Do mesmo modo, os sindicatos que claramente possuam representatividade num sector importante da economia luxemburguesa participam, igualmente, na elaboração da lista dos estágios de formação.

Por último, o ministro do Trabalho poderá homologar ações para formação específicas, se para tal for requerido.

Quanto ao representante dos trabalhadores para as questões da segurança e da saúde, o seu direito à licença para formação passa da formação de base, que é atualmente de 8 horas de formação, acrescida de uma formação de especialização, a ser determinada por regulamento grão-ducal, relativamente a todo o mandato, para uma licença para formação de 40 horas por mandato, acrescida de 10 horas suplementares, no caso de se tratar de um primeiro mandato, na empresa em causa.

Proteção do membro da comissão dos trabalhadores contra eventuais alterações a cláusulas do contrato de trabalho

A lei estipula que, durante a vigência do seu mandato, os membros titulares e suplentes das comissões de trabalhadores, tal como o membro para as questões da segurança e da saúde, não poderão estar sujeitos a eventuais alterações de cláusulas contratuais, aplicando-se o disposto no artigo L.121-7 do Código do Trabalho.³

3 Qualquer modificação contratual, que prejudique o trabalhador assalariado, deve, sob pena de nulidade, ser notificada ao trabalhador assalariado nos termos e dentro dos prazos previstos nos artigos L.124-2 e L.124-3, com indicação da data a partir da qual passará a produzir os devidos efeitos. Nesse caso, o trabalhador assalariado poderá solicitar ao empregador que fundamente as alterações supra referidas e o empregador deverá fundamentar nos termos e nos prazos previstos no artigo L.124-5.

A alteração imediata, por culpa grave, deverá ser notificada ao trabalhador, sob pena de nulidade, nas formas e nos prazos previstos nos artigos L.124-2 e L.124-10.

A resolução do contrato de trabalho resultante da recusa por parte do trabalhador em aceitar as alterações que lhe foram notificadas poderá constituir um despedimento suscetível de impugnação judicial nos termos previstos no artigo L.124-11.

As disposições deste artigo não têm aplicação aos casos de requalificação interna, conforme o disposto no livro V, título V, relativo ao emprego de trabalhadores assalariados incapazes de exercer as funções do seu último posto de trabalho.

Contudo, se tal alteração se verificar, esses membros poderão solicitar, através de um requerimento simples, ao juiz presidente do órgão jurisdicional do trabalho, que irá decidir a título de processo urgente e tal como acontece em casos sumários, depois de ouvir as partes ou tendo estas sido devidamente notificadas, que faça cessar a alteração, unilateral, da cláusula em questão.

Importantes alterações no que respeita à proteção contra despedimento

Atualmente, a lei prevê, de forma genérica, que a oposição à intenção de despedir processa-se mediante aviso prévio, através de um processo de anulação desse, eventual, despedimento, bem como, a possibilidade para o empregador, em caso de culpa grave, de requerer a resolução do contrato, ao Tribunal do Trabalho, e de proceder à suspensão temporária do contrato de trabalho enquanto é aguardada a decisão final dos juízes.

As novas disposições referentes a este título passam a ter um maior grau de complexidade.

O princípio

Os membros da comissão não podem, sob pena de nulidade, ser objeto de um despedimento ou de uma convocatória para um acordo prévio, mesmo em caso de culpa grave, durante todo o período de vigência da proteção legal.

Contudo, caso se concretize o despedimento, existem duas opções:

Procedimento de anulação

Durante o mês a seguir à cessação do contrato de trabalho, o membro da comissão poderá pedir, mediante requerimento simples, ao presidente do órgão Jurisdicional do Trabalho, que decida, com urgência e tal como em processos sumários, ouvindo ambas as partes ou convocando-as devidamente, sobre a nulidade do despedimento e que ordene que a sua manutenção na empresa ou, se for caso disso, a sua reintegração.

Alternativa: pedido de indemnização

O membro da comissão de trabalhadores, que não tiver intentado ação de anulação do despedimento, poderá requerer ao tribunal que reconheça a cessação do contrato, à data da notificação do despedimento, tendo em conta, a condenação do empregador em indemnização por danos e prejuízos, acrescido de juros, e por, danos sofridos causados especificamente pelo seu despedimento - que é nulo, dado o membro da comissão de trabalhadores usufruir de uma proteção especial. O membro da comissão que opte por esta solução deverá ser considerado como desempregado involuntário, a partir da data do despedimento.

A ação judicial, com vista a reparar uma eventual resolução abusiva do contrato de trabalho, deverá ser intentada junto do órgão jurisdicional do trabalho, dentro de um prazo de três meses desde a data da notificação do despedimento, sob pena de poder prescrever.

Nota: A escolha de uma das opções (anulação do despedimento ou indemnização) é definitiva.

O caso excepcional de encerramento da empresa

Doravante, a lei prevê que, no caso de uma empresa ser encerrada, o mandato dos membros da comissão de trabalhadores cessa, automaticamente com a paragem das atividades.

Suspensão preventiva do contrato de trabalho por culpa grave

Caso seja invocada culpa grave, em ação para resolução de um contrato de trabalho de um membro da comissão de trabalhadores, o administrador da empresa deverá notificar o membro da comissão acerca da suspensão temporária do seu contrato de trabalho. Esta decisão deverá ser fundamentada, o mais detalhadamente possível, sobre os factos que lhe são imputados, bem como, sobre as circunstâncias que determinam o grau de gravidade da culpa.

O(s) facto(s) ou a culpa suscetíveis de fundamentar uma resolução/cessação do contrato, por via judicial, por justa causa, não podem ser invocados, após decorrido o prazo de um mês, a contar do dia em que a parte que o(a)s invoca dele(a)s teve conhecimento, exceto se, tal facto ou culpa, tenha dado origem, no mesmo mês, a processo penal. O prazo de um mês não é aplicável se uma das partes invocar um facto ou culpa, cometidos anteriormente, para sustentar um facto novo ou uma nova culpa.

Nos 3 meses posteriores à data da notificação, o membro da comissão mantém a sua remuneração, bem como, as compensações e outros benefícios a que teria direito se o contrato não tivesse sido resolvido. As remunerações, as compensações e demais benefícios são considerados, a título definitivo, direitos adquiridos do membro da comissão.

- No mês seguinte à suspensão do contrato, o membro da comissão de trabalhadores pode requerer, mediante requerimento simples, ao juiz presidente do Tribunal do Trabalho, para decidir de forma abreviada e idêntica aos processos sumários, sobre a manutenção ou a suspensão da remuneração salarial, para além de um período de 3 meses, enquanto não há decisão definitiva da ação intentada.
- O membro da comissão que não pretender continuar ao serviço da empresa ou, caso seja reintegrado, poderá, nos três meses posteriores à notificação de suspensão do contrato de trabalho, recorrer ao Tribunal do Trabalho, solicitando a apreciação da resolução do contrato e intentar ação de condenação e de indemnização do empregador por motivo do dano causado com a cessação do contrato, no que diz respeito à sua posição como membro da comissão, que usufrui de uma proteção especial.

O membro da comissão que exerça este direito deverá ser considerado desempregado involuntário.

Nota: a escolha entre uma das duas ações acima mencionadas é definitiva.

- O empregador pode apresentar o seu pedido de resolução judicial do contrato de trabalho junto do Tribunal do Trabalho e, se for o caso, através de um pedido de reconvenção, o mais tardar durante o mês a contar da data da notificação da convocatória para comparecer perante o juiz presidente do Tribunal do Trabalho.
 - Se o Tribunal do Trabalho indeferir tal pedido, os efeitos da dispensa cessam automaticamente.
 - Se deferir esse pedido, a cessação do contrato de trabalho produzirá efeito à data da notificação da suspensão temporária do contrato de trabalho.
- Caso o empregador não inicie este procedimento, dentro dos prazos estipulados, o trabalhador poderá requerer, nos quinze dias seguintes à data em que o prazo termina, mediante requerimento simples, dirigido ao juiz presidente do Tribunal do Trabalho, que decida com urgência e da mesma forma que em processos sumários, sobre a continuação da execução do contrato, por todas as partes em causa, ou, se o trabalhador não desejar manter o vínculo contratual com a empresa ou em caso de ser reintegrado na mesma, poderá apresentar ao Tribunal do Trabalho um requerimento para investigar as causas de resolução do contrato e uma ação de condenação e de indemnização do empregador, tendo em conta os danos causados e sofridos pela resolução do contrato de trabalho, por motivo de ser membro da comissão de trabalhadores que goza de um regime de proteção especial. O membro da comissão que exerça esta opção deverá ser considerado desempregado involuntário.

Caso o membro da comissão suspenso previamente encontre um novo trabalho

A partir do momento em que um membro da comissão de trabalhadores, cujo contrato de trabalho foi suspenso, encontre uma nova atividade profissional remunerada, o empregador poderá requerer ao juiz presidente do Tribunal do Trabalho o efeito suspensivo sobre a atribuição remuneratória do membro da comissão.

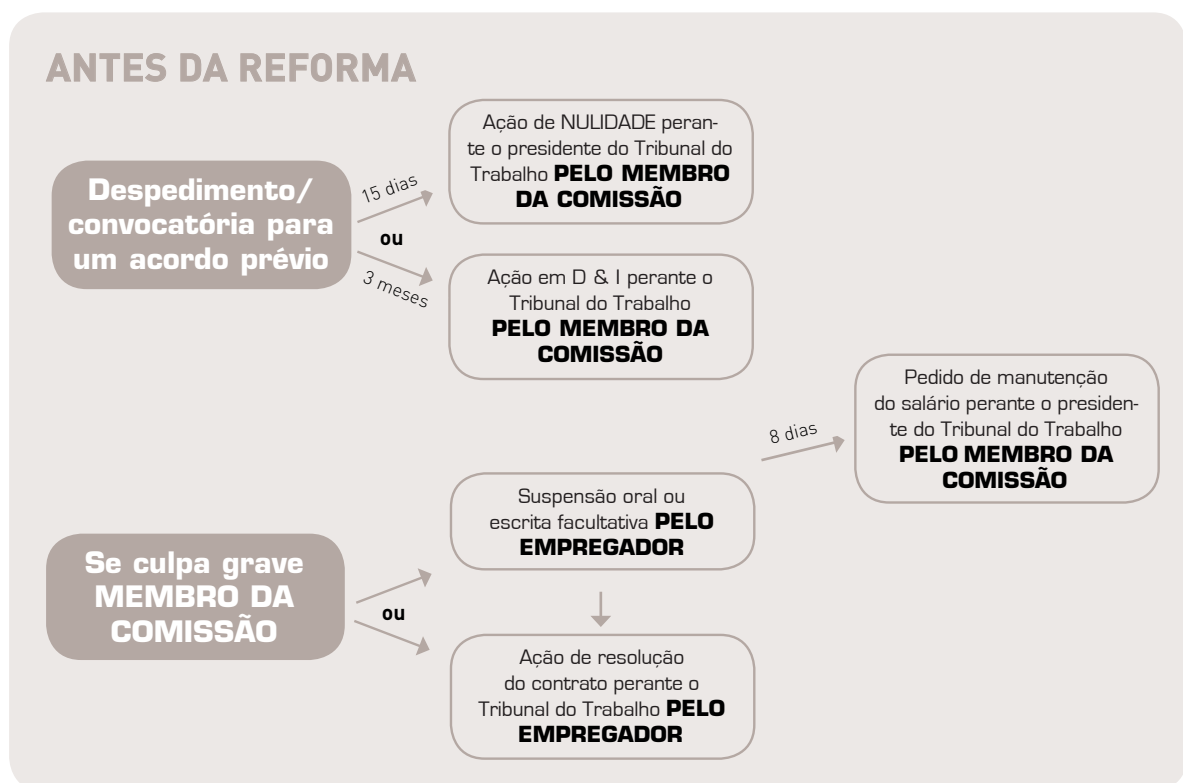
Análise das alterações introduzidas pela nova legislação

A situação em que o membro da comissão, cujo contrato foi resolvido, é condenado a restituir as retribuições entretanto auferidas

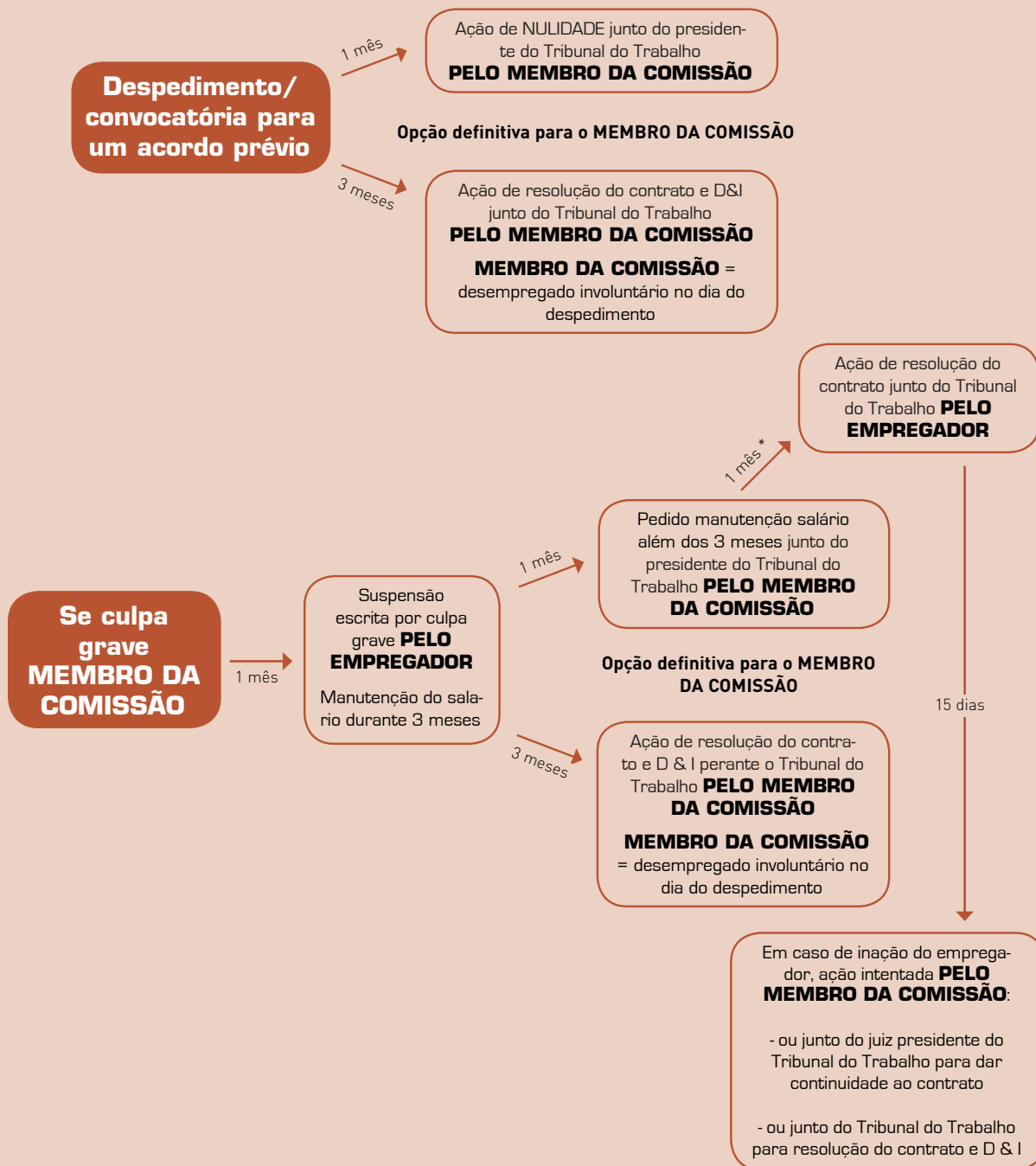
O membro da comissão cujo contrato foi resolvido pelo Tribunal do Trabalho, e, em relação ao qual, o juiz presidente do Tribunal do Trabalho ordenou a manutenção do salário, enquanto se aguardava a resolução definitiva da ação intentada pode, se for condenado a restituir ao seu empregador o salário que tenha, entretanto, auferido, requerer ao diretor da Agência para o Desenvolvimento do Emprego a sua readmissão, com efeitos retroativos, ao regime de prestações do subsídio de desemprego integral e com o valor máximo até à data da resolução definitiva do litígio.

Antes de poder receber o subsídio de desemprego com efeitos retroativos, o membro da comissão deve apresentar a prova da restituição total ou parcial dos salários que auferiu. No caso de não apresentar prova da execução integral da sanção que lhe foi aplicada e a pedido do empregador e do membro da comissão, o diretor da Agência para o Desenvolvimento do Emprego transfere o montante do subsídio de desemprego devido ao membro da comissão, diretamente e a favor do empregador, até ao montante correspondente ao valor da sanção determinada, mas ainda não aplicada.

A concessão do subsídio de desemprego integral constitui um direito, exceto se o membro da comissão tiver sido alvo de condenação em matéria penal, com força de caso julgado, pelos mesmos factos invocados que fundamentam a suspensão preventiva do seu contrato de trabalho. Se essa condenação ocorrer depois do pagamento total ou parcial do subsídio de desemprego, o membro da comissão deverá restituir ao Fundo para o Emprego os montantes pagos a esse título.



A PARTIR DE 1 JANEIRO DE 2016



* O empregador pode requerer a resolução do contrato de trabalho junto do Tribunal do Trabalho, caso necessário em pedido reconvenicional, no máximo, no prazo de um mês a partir da data da notificação para se apresentar junto do juiz presidente do Tribunal do Trabalho.

Novas atribuições e competências da comissão de trabalhadores

As competências da comissão de trabalhadores são reestruturadas, de modo a serem apresentadas no Código do Trabalho, de forma mais clara e transparente. Mas a comissão beneficia, também, de um conjunto de novas atribuições, a partir de 1 de Janeiro de 2016.

Note-se, porém, que a partir das eleições dos corpos sociais de 2018, a comissão de trabalhadores, nas empresas com mais de 150 trabalhadores assalariados, passará a assumir todas as funções que anteriormente pertenciam ao comité misto de empresa, que, então, deixará de existir.

Síntese das novas competências da comissão de trabalhadores abaixo referidas:

2016

A PARTIR DE 1 JANEIRO DE 2016

- No exercício das suas funções, a comissão de trabalhadores deverá doravante e, em especial, zelar pelo rigoroso respeito pela igualdade de tratamento entre mulheres e homens, pelo acesso em igualdade de condições ao emprego, à formação e à promoção profissionais, bem como à retribuição e às condições de trabalho.
- Em matéria de saúde e de segurança, a comissão de trabalhadores será informada sobre a evolução da taxa de absentismo dos trabalhadores assalariados da empresa.
- No caso das empresas que empregam menos de 150 trabalhadores, durante o período de doze meses, que antecedem, o dia do anúncio das eleições, a direção deverá informar a comissão de trabalhadores por escrito, uma vez por ano, no mínimo, sobre a evolução económica e financeira, bem como, sobre as atividades recentes e futuras da empresa. Até 1 de Janeiro de 2016, este princípio encontra-se reservado às empresas constituídas sob a forma de sociedade por ações. Para o efeito, a direção apresentará à comissão de trabalhadores um relatório sobre o conjunto das atividades da empresa, o volume de negócios, os resultados globais da produção e da exploração, o volume de encomendas, a evolução da estrutura e do montante das remunerações do pessoal, bem como sobre os investimentos realizados.
- Sempre que os membros da comissão de trabalhadores entenderem que as informações fornecidas não são suficientes para poderem cumprir devidamente a sua missão, poderão solicitar informações complementares ao administrador da empresa, dentro dos limites das informações que podem ser prestadas nos termos da lei.
- Nas empresas cujo número de trabalhadores seja superior a 100 trabalhadores assalariados, e não 150 trabalhadores assalariados como anteriormente, a comissão tomará parte na formação dos aprendizes no seio da empresa e na gestão dos centros de aprendizagem, se estes existirem.
- A comissão colaborará no estabelecimento e na execução de todo e qualquer regime de formação profissional inicial e, nomeadamente, nos cursos de aprendizagem (como atualmente é o caso);
- A comissão participará na instituição de uma política de prevenção do assédio e da violência no local de trabalho;
- A comissão emitirá o seu parecer sobre todas as questões relativas ao horário de trabalho;
- A comissão emitirá o seu parecer sobre todos os planos de formação profissional contínua;
- A comissão participará na gestão das medidas em prol dos jovens e aconselhará o empregador sobre todas as questões relativas às condições de trabalho e à proteção dos jovens trabalhadores assalariados;
- A comissão colaborará na implementação dos processos internos de reclassificação profissional;
- A comissão promoverá a conciliação da vida familiar com a vida profissional.
- O administrador da empresa deverá informar e consultar a comissão de trabalhadores sobre a gestão dos programas sociais criados no seio da empresa em prol dos trabalhadores assalariados ou das suas famílias, incluindo medidas para assegurar ou facilitar condições de habitação aos trabalhadores assalariados. Para esse efeito, a comissão receberá do administrador da empresa, no mínimo, uma vez por ano, um relatório da gestão desses programas. Se os trabalhadores assalariados contribuírem financeiramente para esses programas, o relatório de gestão, atrás referido, deverá ser aprovado formalmente pela comissão de trabalhadores. Até 1 de Janeiro de 2016, a comissão participe na gestão dos programas sociais.

A PARTIR DAS ELEIÇÕES DOS CORPOS SOCIAIS DE 2018

Convém recordar que, a partir das eleições sociais dos corpos de 2018, a comissão de trabalhadores nas empresas com mais de 150 trabalhadores assalariados, será incumbida de todas as atribuições que anteriormente pertenciam ao comité misto de empresa, o qual deixará então de existir.

Saliente-se que os Comités mistos de empresa só existem nas empresas industriais, artesanais e comerciais do sector privado. A partir das eleições dos corpos sociais de 2018, todas as empresas com mais de 150 trabalhadores assalariados serão abrangidas sem distinção alguma, ou seja, incluindo as associações sem fins lucrativos, as fundações e empregadores do sector público.

Informação e consulta em matéria técnica, económica e financeira em empresas com, no mínimo, 150 trabalhadores assalariados

Instalações, equipamento e métodos de trabalho da empresa

O administrador da empresa deverá informar e consultar a comissão de trabalhadores antes de qualquer decisão importante relacionada com:

- a construção, a transformação ou a ampliação das instalações de produção ou da administração;
- a introdução, a melhoria, a renovação ou a transformação do equipamento;
- a introdução, a melhoria, a renovação ou a transformação dos métodos de trabalho e dos procedimentos de produção à exceção dos segredos de fabrico.

O administrador da empresa deverá informar a comissão de trabalhadores sobre o impacto das medidas enunciadas anteriormente a nível das condições e do ambiente do trabalho.

Necessidades da mão-de-obra

Normalmente, o administrador da empresa deverá informar e consultar a comissão de trabalhadores, no mínimo, uma vez por ano, sobre as necessidades atuais e futuras de mão-de-obra na empresa e sobre as medidas, nomeadamente de formação, de aperfeiçoamento e de reconversão profissional, que possam, eventualmente, advir para os trabalhadores assalariados da empresa.

Decisão de ordem económica ou financeira que possa ter um impacto determinante na estrutura da empresa ou no nível do emprego

A comissão de trabalhadores será, obrigatoriamente, informada e consultada sobre qualquer decisão, de ordem económica ou financeira, que possa ter uma incidência determinante ao nível da estrutura da empresa ou do emprego.

Esse será o caso, nomeadamente, das decisões sobre o volume da produção e das vendas, o programa e a orientação da produção, a política de investimento, os projetos de encerramento ou de transferência da empresa ou de partes da empresa, os projetos de restrição ou de extensão da atividade da empresa, os projetos de fusão de empresas e os projetos de modificação na organização da empresa, a instauração, a modificação e a revogação de um regime complementar de pensão de reforma.

A informação e a consulta incidirão, nesse caso, obrigatoriamente, sobre as repercussões das medidas previstas sobre o volume e a estrutura dos efetivos, assim como sobre as condições de emprego e de trabalho dos trabalhadores assalariados da empresa. Do mesmo modo, incidirão sobre, entre outras, as medidas sociais, nomeadamente, de formação e de reconversão profissionais adotadas ou previstas pelo administrador da empresa.

A informação e a consulta deverão, por regra, ser anteriores à decisão prevista. Todavia, tal não será o caso se constituírem um entrave à gestão da empresa ou de uma parte da empresa ou se comprometerem a realização de uma operação programada. Nesses casos, o administrador da empresa deve dar à comissão de trabalhadores, no prazo de três dias, todas as informações e explicações necessárias.

Evolução económica e financeira da empresa

O administrador da empresa deverá informar e consultar a comissão de trabalhadores por escrito, no mínimo duas vezes por ano, sobre a evolução económica e financeira da empresa.

Assim, ele apresentará, à comissão de trabalhadores, um relatório geral de atividades da empresa, o volume de negócios, os resultados gerais da produção e da exploração, as ordens de encomenda, a evolução da estrutura e das remunerações dos trabalhadores assalariados e os investimentos realizados.

Sempre que a empresa é constituída sob a forma jurídica de:

- sociedade por ações ;
- associação sem fins lucrativos⁴;
- cooperativa⁵;
- fundação⁶;

A direção, ou a gerência, deverá, entre outros, comunicar à comissão de trabalhadores, antes da sua apresentação à assembleia geral dos acionistas ou ao órgão de decisão, a conta dos lucros e prejuízos, o balanço anual, o relatório dos revisores de contas, eventualmente o relatório do conselho de administração, ou da gerência, assim como qualquer outro documento submetido à apreciação da assembleia geral dos acionistas ou do órgão de decisão.

Posições divergentes

Sempre que, no caso de uma consulta, o administrador da empresa e a comissão de trabalhadores tenham posições divergentes, estas deverão dá-las a conhecer ao conselho de administração ou, se for caso disso, aos gerentes.

Sempre que, a empresa não seja constituída sob a forma de uma sociedade anónima, as posições divergentes deverão ser levadas ao conhecimento do administrador da empresa, se, este último, não tiver participado diretamente nas deliberações.

Em qualquer caso, o administrador da empresa, o conselho de administração, o órgão de decisão ou o gerente deverão informar, explicando a motivação subjacente, sobre o seguimento dado às posições manifestadas.

Direito de participação em certas decisões da empresa nas empresas com, no mínimo, 150 trabalhadores assalariados

Deverão ser adotadas, em conjunto pelo empregador e pela comissão de trabalhadores, quaisquer decisões sobre:

1. a introdução ou a aplicação de instalações técnicas destinadas a controlar o comportamento e o desempenho dos trabalhadores no seu local de trabalho;
2. a introdução ou a modificação de medidas sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores assalariados, assim como as medidas de prevenção das doenças profissionais;
3. o estabelecimento ou a alteração dos requisitos gerais de seleção dos trabalhadores em caso de vínculo contratual, de promoção, de mutação, de despedimento e, eventualmente, os critérios de prioridade para a admissão à pensão de reforma antecipada dos trabalhadores assalariados;
4. o estabelecimento e a execução de qualquer programa ou ação coletiva de formação profissional contínua⁷;
5. o estabelecimento ou a modificação de requisitos gerais de avaliação de desempenho dos trabalhadores assalariados;
6. o estabelecimento ou a modificação do regulamento interno, tendo em conta, eventualmente, as convenções coletivas em vigor;

4 Trata-se de uma novidade introduzida pela lei de 2015, quando comparada com o texto atual dos comités mistos.

5 Trata-se de uma novidade introduzida pela lei de 2015, quando comparada com o texto atual dos comités mistos.

6 Trata-se de uma novidade introduzida pela lei de 2015, quando comparada com o texto atual dos comités mistos.

7 Trata-se de uma novidade introduzida pela lei de 2015, quando comparada com o texto atual dos comités mistos.

2018

7. a concessão a título de recompensa aos trabalhadores assalariados que, pelas suas iniciativas ou propostas de melhoria técnica, tenham contribuído para a empresa de modo particularmente eficiente, sem prejuízo das leis e regulamentos que regulam as patentes e invenções;
8. a criação de uma base de tratamento de dados pessoais com o fim de proceder a ações de fiscalização no local de trabalho, será justificada por uma das seguintes razões:
 - necessidades de segurança e de saúde dos trabalhadores, ou
 - controlo temporário da produção ou do desempenho do trabalhador, sempre que tal medida constituir o único meio para determinar a remuneração exata, ou
 - organização do trabalho com flexibilidade horária.

Outras atribuições específicas de consulta em todas as empresas

Em todas as empresas e, também, nas que possuam menos de 150 trabalhadores assalariados, a partir das próximas eleições de 2018, será a comissão de trabalhadores incumbida das seguintes atribuições, que pertencem atualmente ao comité misto, quando este exista, e, se não existir comité misto, à comissão de trabalhadores.

Trabalho temporário, cedência temporária de mão-de-obra, trabalho a tempo parcial

A comissão de trabalhadores será informada e consultada a priori.

Tratamento de base de dados pessoais para fins de fiscalização no local de trabalho

A comissão será informada previamente, caso o empregador tencione criar uma base de tratamento de dados pessoais com a finalidade de proceder a ações de fiscalização no local de trabalho.

Serviços de saúde no trabalho

A comissão poderá solicitar ao médico do trabalho para efetuar exames médicos. A comissão terá o direito de receber e de comentar o relatório anual do médico do trabalho antes deste ser transmitido à Direção da Saúde, bem como o direito de receber uma lista com os postos de trabalho que representam perigos para as mulheres durante a gravidez.

Reforma antecipada de «solidariedade» e reforma antecipada « progressiva»

Atualmente, a convenção coletiva de trabalho ou a convenção celebrada entre a empresa e o ministro da tutela com a pasta do trabalho, ou o comité misto de empresa, estabelece os requisitos de prioridade para a admissão à reforma antecipada. Não havendo comité misto de empresa, o empregador estabelece os requisitos de prioridade, após consulta da ou das comissões de trabalhadores competentes.

Doravante, os critérios de prioridade serão estabelecidos pela convenção coletiva de trabalho ou pela convenção celebrada entre a empresa e o ministro da tutela, ou, nas empresas que empregam, pelo menos, 150 trabalhadores assalariados, segundo as regras aplicáveis ao direito de participação da comissão de trabalhadores.

Nas empresas que empreguem menos de 150 trabalhadores assalariados, o empregador estabelecerá os requisitos de prioridade, após consulta da comissão de trabalhadores.

Proposta dos revisores oficiais de conta nas sociedades anónimas com representação dos trabalhadores assalariados no órgão de gestão da empresa

Antes da reforma, os revisores oficiais de conta eram nomeados pela assembleia geral dos acionistas, mediante proposta do comité misto de empresa.

Após as eleições sociais dos corpos de 2018, os revisores serão nomeados pela assembleia geral dos acionistas, mediante proposta do empregador, na sequência do procedimento de participação dos membros da comissão de trabalhadores.

Criação de uma comissão de mediação

Doravante, os conflitos em matéria:

- de entidade económico-social⁸;
- de direito de aconselhamento por parte de conselheiros e de peritos;
- de retenção das informações pelo empregador;
- de direito de participação na comissão de trabalhadores⁹;
- de organização e funcionamento da comissão de trabalhadores;

devidamente certificados e não resolvidos, no mês seguinte a uma eventual intervenção da Inspeção do Trabalho e das Minas, podem, no mês posterior à data de emissão do supra mencionado certificado, ser levados perante uma comissão de mediação criada no âmbito de uma convenção coletiva, seja ao nível da empresa seja ao nível setorial, ou no âmbito de um acordo em matéria de diálogo interprofissional.

Essa comissão é presidida por um mediador nomeado, em conjunto, pelas partes na convenção coletiva de trabalho ou no acordo em matéria de diálogo interprofissional.

Este poderá ser apoiado, no desempenho desta função, por um representante do empregador, assim como por um representante da comissão .

A convenção coletiva, ou o acordo em matéria de diálogo interprofissional, estabelecerá, igualmente, o procedimento a seguir, os prazos a respeitar e as despesas a realizar.

Sempre que a empresa não possua uma comissão de mediação, as partes podem, no mês a seguir à data de emissão do certificado, requerer, ao diretor da Inspeção do Trabalho e das Minas que os convoque, no prazo de cinco dias, com vista à designação de um mediador.

Nesse caso, o mediador é escolhido, em conjunto pelas partes, a partir de uma lista criada para uma duração de cinco anos, composta por seis pessoas propostas pelo ministro do Trabalho e ordenada por decreto regulamentar do governo, reunido em conselho.

Se as partes não chegarem a um acordo quanto à pessoa do mediador, este é escolhido por sorteio a partir da lista de seis pessoas prevista para o efeito.

O mediador pode recorrer a um ou mais peritos. Ele é assistido por um funcionário destacado pela Inspeção do Trabalho e das Minas, para garantir o funcionamento do secretariado administrativo.

Sempre que a mediação não chega a um acordo, nos três meses seguintes à designação do mediador, este elaborará uma ata com o registo das divergências que transmite, para informação, às partes e ao diretor da Inspeção do Trabalho e das Minas.

Saliente-se que, o Tribunal do Trabalho deverá ter competência para resolver os litígios submetidos à apreciação da comissão de mediação, salvo no que se refere aos direitos de participação da comissão de trabalhadores, que é da competência exclusiva da comissão de mediação.

⁸ A partir das eleições dos corpos sociais de 2018.

⁹ A partir das eleições dos corpos sociais de 2018.

PARTE



GUIA PRÁTICO SOBRE AS
NOVAS DISPOSIÇÕES A SEREM
APLICADAS NO FUTURO

A lei de 23 de Julho de 2015 que vem reformar o diálogo social no interior das empresas¹⁰ estabelece um conjunto importante de novas regras que regulamentarão o diálogo social nas empresas.

Uma parte das alterações jurídicas entrará em vigor a de 1 de Janeiro de 2016.

Outras, só, entrarão em vigor após as próximas eleições sociais dos corpos, em 2018.

Atenção: O presente texto tem por finalidade apresentar uma visão global das regras, pelas quais se irá reger o diálogo social, a partir de 2016. As regras, que só entrarão em vigor no final de 2018, são enunciadas, separadamente, nos quadros azuis.

O texto está dividido em três partes:

- a primeira é dedicada à comissão de trabalhadores;
- a segunda refere-se ao comité misto de empresa (esta parte continua válida até às próximas eleições dos corpos sociais, em 2018);
- a última trata dos representantes dos trabalhadores assalariados nas sociedades anónimas.

1 COMISSÃO DE TRABALHADORES



¹⁰ Memorial A, n.º 144, de 27 de Julho de 2015

A PARTIR DAS ELEIÇÕES DOS CORPOS SOCIAIS DE 2018



1.1. Criação da comissão de trabalhadores

1.1.1. Comissões de trabalhadores¹¹

As comissões de trabalhadores são, doravante, criadas ao nível da Empresa e já não ao nível do Estabelecimento de uma Empresa.

As regras aplicáveis à sua criação são as seguintes:

Empregador do sector privado

Qualquer empresa, independentemente da natureza das suas actividades, da sua forma jurídica e do seu ramo de actividade, deverá nomear os membros da comissão de trabalhadores, se empregar, nos 12 meses anteriores ao 1º dia do mês do anúncio das eleições, no mínimo, 15 trabalhadores assalariados com vínculo contratual.

Empregador do sector público

O mesmo acontece no caso de qualquer empregador do sector público, que empregue durante os 12 meses anteriores ao 1º dia do mês do anúncio das eleições, no mínimo, 15 trabalhadores assalariados, com vínculo contratual, cujas relações de trabalho se rejam por normas que não sejam de direito privado, nomeadamente, por normas de direito público ou equivalente, ou seja, funcionários e empregados públicos.

Transferência de empresa

Saliente-se que os trabalhadores assalariados que entraram para uma empresa devido a uma transferência de empresa, de estabelecimento ou de parte da empresa ou do estabelecimento, na aceção dos artigos L.127-1 e seguintes do Código do Trabalho, são supostos fazerem parte desta empresa, desde a data da sua entrada ao serviço da empresa do seu empregador inicial.

¹¹ Artigo L.411-1 do Código do Trabalho.

Trabalhadores assalariados contabilizados como efetivos da empresa

Trabalhadores assalariados que trabalham a tempo inteiro

Todos os trabalhadores assalariados da empresa, com vínculo contratual, à exceção dos estagiários, são contabilizados no cálculo dos efetivos do pessoal ao serviço da empresa.

Trabalhadores assalariados que trabalham a tempo parcial

Os trabalhadores assalariados que trabalham a tempo parcial, cuja duração de trabalho é igual ou superior a 16 horas por semana, são igualmente contabilizados para efeitos do cálculo dos efetivos do pessoal ao serviço da empresa.

No caso dos trabalhadores assalariados, cuja duração de trabalho é inferior a 16 horas por semana, a contabilização do número de efetivos é calculada dividindo a totalidade das horas de trabalho estipulada nos seus contratos de trabalho pela duração legal do trabalho ou pela duração convencional do trabalho.

Trabalhadores assalariados com contrato de trabalho a termo certo e trabalhadores temporários

Os trabalhadores assalariados com contrato a termo certo e os trabalhadores temporários, colocados à disposição da empresa, são tidos em conta para efeitos de cálculo do número de efetivos da empresa (que pertencem aos quadros da empresa), em função do período de tempo de presença, efetiva, na empresa, no decurso dos 12 meses antecedentes à data obrigatória da elaboração das listas eleitorais.

Todavia, os trabalhadores assalariados com contrato a termo certo e os trabalhadores temporários disponibilizados por uma outra empresa são excluídos do cálculo dos efetivos, se estiverem a substituir um trabalhador ausente ou um trabalhador cujo contrato de trabalho tenha sido suspenso.

Empresa de trabalho temporário¹²

Para o cálculo dos trabalhadores ao serviço da empresa de trabalho temporário, tem-se em conta, por um lado, os trabalhadores assalariados pertencentes aos quadros dessa empresa e, por outro, os trabalhadores assalariados que já tiveram vínculo contratual com essa empresa, através de contratos de prestação de serviços, durante uma duração total de, pelo menos, dez meses ao longo do ano anterior ao cálculo.

1.1.2. Subcomissões de trabalhadores que serão extintas, após as próximas eleições dos corpos sociais, em 2018¹³

Nota:

Sabendo que, até às próximas eleições em 2018, os atuais artigos do L.411-3 ao L.411-5, do Código do Trabalho, estarão em vigor, continuaremos a referir-nos aos estabelecimentos das empresas, e não às próprias empresas no que respeita às subcomissões. O mesmo é válido para as comissões coordenadoras.

As regras são as seguintes:

Se o estabelecimento é composto por, no mínimo, três divisões, as subcomissões são criadas, a pedido da comissão principal, para cada divisão, nos três meses seguintes à nomeação da comissão principal, desde que a divisão empregue regularmente, pelo menos, 100 trabalhadores assalariados.

O administrador da empresa determina e delimita as divisões que compõem o estabelecimento, de comum acordo com a comissão principal.

No caso de não haver consenso, o administrador da empresa ou a comissão coordenadora podem requerer a intervenção do ministro do Trabalho que decide sobre as questões principais, mediante parecer emitido pelo diretor da Inspeção do Trabalho e das Minas. Esta decisão pode ser impugnada no Tribunal administrativo, que decide em última instância e como juiz principal.

Cada subcomissão é eleita da mesma forma que a comissão coordenadora e é composta por um membro efetivo e um membro suplente, por cada 50 trabalhadores assalariados, não excedendo, porém, o número de 5.

¹² Artigo L.411-2 do Código do Trabalho.

¹³ Antigo artigo L.411-3 do Código do Trabalho.

1.1.3. Comissões coordenadoras serão extintas, após as próximas eleições dos corpos sociais em 2018¹⁴

Conhecendo que, até às próximas eleições em 2018, os atuais artigos do L.411-3 ao L.411-5 do Código do Trabalho continuam a estar em vigor, referir-nos-emos aos estabelecimentos das empresas, e não às próprias empresas, no que concerne as comissões coordenadoras.

As regras aplicáveis são as seguintes:

Quando vários estabelecimentos formam uma única empresa, será criada uma comissão coordenadora.

A comissão coordenadora representa a defesa de interesses do conjunto dos trabalhadores assalariados dos diversos estabelecimentos de uma única e mesma empresa.

Ela é composta por três membros efetivos e três membros suplentes, para cada um dos estabelecimentos em separado.

Os membros da comissão coordenadora são eleitos pelas comissões principais do estabelecimento, por voto secreto, a partir de uma lista, segundo as regras da representação proporcional, entre os membros que as compõem.

1.1.4. Membros da comissão dos jovens trabalhadores assalariados serão extintas, após as próximas eleições sociais dos corpos, em 2018¹⁵

Sabendo que, até às próximas eleições em 2018, os atuais artigos, do L.411-3 ao L.411-5 do Código do Trabalho, continuam em vigor, referir-nos-emos aos estabelecimentos das empresas, e não às próprias empresas no que diz respeito às comissões dos jovens trabalhadores assalariados.

A representação dos jovens trabalhadores assalariados do estabelecimento realiza-se da maneira seguinte:

- 1 membro, se o estabelecimento emprega regularmente, pelo menos, 5 jovens trabalhadores assalariados;
- 2 membros, se o estabelecimento emprega regularmente mais de 25 jovens trabalhadores assalariados;
- 3 membros, se o estabelecimento emprega regularmente mais de 50 jovens trabalhadores assalariados;
- 4 membros, se o estabelecimento emprega regularmente mais de 100 jovens trabalhadores assalariados.

Por cada membro da comissão dos jovens trabalhadores assalariados, é eleito um membro da comissão suplente.

São eleitores e elegíveis, como membros da comissão dos jovens trabalhadores assalariados, os jovens, de ambos os sexos, que não tenham completado os 21 anos de idade e que trabalhem na empresa durante, no mínimo, os seis meses anteriores ao dia da eleição.

Os membros da comissão dos jovens trabalhadores assalariados têm a função de aconselhar o chefe do estabelecimento e a comissão coordenadora sobre todas as questões relativas às condições de trabalho e à proteção dos jovens trabalhadores assalariados, bem como as relativas à formação.

Têm o direito de registar essas questões na agenda da comissão coordenadora.

Os membros da comissão dos jovens trabalhadores assalariados estão autorizados a assistir às reuniões das comissões principais, sempre que estas discutam questões relacionadas com os jovens trabalhadores assalariados mais novos.

Um porta-voz dos membros da comissão dos jovens trabalhadores assalariados assiste a todas as reuniões das comissões principais de trabalhadores.

¹⁴ Antigo artigo L.411-4 do Código do Trabalho.

¹⁵ Antigo artigo L.411-5 do Código do Trabalho.

1.1.5. Comissão ao nível da Entidade económico-social (EES)

Nos termos do artigo L.161-2 do Código do Trabalho «*Entende-se por empresa que constitui uma entidade económico-social, um conjunto de entidades que apesar de terem personalidades jurídicas autónomas e/ou distintas, e mesmo funcionando em regime de franquia, apresentam um ou mais elementos que permitam concluir que não se trata de unidades independentes e/ou autónomas, mas decorrem de uma concentração de poderes de direção e de atividades idênticas e complementares, respetivamente, uma comunidade de trabalhadores assalariados ligados por interesses idênticos, semelhantes ou complementares, com um estatuto social comparável. Têm relevância na apreciação da existência de uma entidade económico-social todos os elementos disponíveis, tais como o facto de disporem de estruturas ou de infraestruturas comuns ou complementares; estarem ligadas por uma estratégia comum, complementar ou coordenada; dependerem de um ou mais beneficiários económicos, total ou parcialmente idênticos, complementares ou ligados entre si; afetos a uma direção ou a um conselho de acionistas comum, complementares ou ligados entre si, ou de órgãos de gestão, de direção ou de controlo constituídos, no todo ou em parte, pelos mesmos membros ou por membros representantes das mesmas organizações; de disporem de uma comunidade de trabalhadores assalariados, ligados por interesses comuns ou complementares, ou apresentando um estatuto social semelhante ou parecido. Diferentes estabelecimentos que funcionem sob uma insígnia idêntica ou francamente semelhante, incluindo no regime de franquia, presume-se que formem uma entidade económico-social, conforme o disposto no presente artigo.*».

Modo de designação

Sempre que várias empresas constituam uma entidade económico-social, pode ser criada, a pedido de, pelo menos, duas comissões da entidade, uma comissão ao nível da entidade económico-social.

Os pedidos, que deverão ser formulados, num prazo de três meses após as eleições das comissões de trabalhadores, são dirigidos aos empregadores respetivos das entidades em questão.

O caso excepcional das pequenas empresas com menos de 15 trabalhadores assalariados

Se, pelo menos, três empresas, que empreguem cada uma menos de 15 trabalhadores assalariados, constituírem uma entidade económico-social e empregarem, em conjunto, no mínimo, 15 trabalhadores assalariados, pode ser apresentado um requerimento para criar uma comissão ao nível da entidade económico-social, junto da Inspeção do Trabalho e das Minas, por parte de, no mínimo, 15 trabalhadores assalariados.

A Inspeção do Trabalho e das Minas estipula a data destas eleições, que decorrerão segundo o sistema de representação por maioria relativa.

No caso de oposição aos fundamentos que sustentam o pedido, é possível recorrer aos órgãos de mediação.

Atribuições

A comissão ao nível da entidade económico-social representa e defende os interesses de todos os trabalhadores assalariados ao serviço, em diversas empresas, de uma entidade económico-social.

Serve, exclusivamente, para garantir a troca de informações entre diferentes comissões de trabalhadores que a criaram.

É composta por membros da comissão efetivos e suplentes, de cada uma das empresas distintas que têm uma comissão.

Composição

O número de membros da comissão, por empresa, depende do número de trabalhadores assalariados efetivos da mesma.

Assim, as empresas que empregam:

- entre 15 e 100 trabalhadores assalariados, terão 1 membro da comissão efetivo e um membro suplente;
- entre 101 e 500 trabalhadores assalariados, terão 2 membros efetivos e dois suplentes;
- mais de 500 trabalhadores assalariados, terão 3 membros efetivos e três suplentes.

Os membros da comissão, ao nível da entidade económico-social, são eleitos pelas comissões de trabalhadores, segundo o sistema de votação por maioria relativa, por voto secreto de lista, entre os membros que as compõem.

Se, entre as empresas que constituem uma entidade económico-social, figura uma ou várias empresas que empreguem menos de 15 trabalhadores assalariados e que não tenham comissão de trabalhadores, é nomeado, por todos os trabalhadores assalariados, dessa ou dessas empresas, um representante que participe nas reuniões da comissão ao nível da entidade económico-social.

Esse representante beneficia de metade das horas estipuladas de licença para formação.

Direitos e Deveres

A comissão, assim, eleita está sujeita às mesmas disposições legais que a comissão de trabalhadores, à exceção das disposições que se referem à informação e consulta em matérias técnica, económica e financeira, à participação em certas decisões da empresa, ao representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde e ao membro da comissão para as questões da igualdade.

Também, os seus membros beneficiam dos mesmos direitos e deveres que os membros daquela outra, à exceção do direito à formação que corresponde, na forma e na duração máxima, ao do membro da comissão suplente.

1.2. Composição da comissão de trabalhadores¹⁶

A composição numérica das comissões de trabalhadores depende do número de trabalhadores assalariados efetivos que elas representam:

- 1 membro titular, sempre que esse número se situa entre 15 e 25;
- 2 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 26 e 50;
- 3 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 51 e 75;
- 4 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 76 e 100;
- 5 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 101 e 200;
- 6 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 201 e 300;
- 7 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 301 e 400;
- 8 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 401 e 500;
- 9 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 501 e 600;
- 10 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 601 e 700;
- 11 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 701 e 800;
- 12 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 801 e 900;
- 13 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 901 e 1.000;
- 14 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 1.001 e 1.100;
- 15 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 1.101 e 1.500;
- 16 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 1.501 e 1.900;
- 17 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 1.901 e 2.300;
- 18 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 2.301 e 2.700;

¹⁶ Artigo L.412-1 do Código do Trabalho.

- 19 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 2.701 e 3.100;
- 20 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 3.101 e 3.500;
- 21 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 3.501 e 3.900;
- 22 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 3.901 e 4.300;
- 23 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 4.301 e 4.700;
- 24 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 4.701 e 5.100;
- 25 membros titulares, sempre que esse número se situa entre 5.101 e 5.500;
- 1 membro titular suplementar por cada tranche integral de 500 trabalhadores assalariados, sempre que esse número exceda 5.500.

As comissões de trabalhadores integram, entre outros, membros suplentes em número igual ao dos membros titulares.

Sempre que, a comissão for composta por um único membro titular, o membro da comissão suplente está autorizado, automaticamente e sem reservas, a assistir às reuniões.

1.3. Direito a aconselhamento por conselheiros e peritos¹⁷

Número de conselheiros

Nas empresas que empreguem, no mínimo, 51 trabalhadores assalariados, durante os 12 meses que antecedem o 1º dia do mês do anúncio das eleições, os conselheiros, que pertençam ou não ao pessoal da empresa, poderão participar, para examinar determinados assuntos, nas reuniões das comissões de trabalhadores, com função consultiva, sempre que uma maioria dos membros o solicite e desde que o seu número não seja superior a 1/3 dos membros que compõem a comissão.

Seleção dos conselheiros

- **Nas empresas que empreguem entre 51 e 150 trabalhadores assalariados**, durante os 12 meses antecedentes ao 1º dia do mês do anúncio das eleições, os sindicatos, que usufruam de representatividade nacional, geral ou sectorial, e que disponham de, no mínimo, um terço dos candidatos eleitos efetivos, têm o direito de propor conselheiros.
- **Nas empresas que empreguem mais de 150 trabalhadores assalariados**, durante os 12 meses antecedentes ao 1º dia do mês do anúncio das eleições, os sindicatos que usufruam de representatividade nacional, geral ou sectorial, e que tenham obtido, pelo menos, 20% dos votos, nas últimas eleições, têm o direito de propor, cada um, um dos conselheiros. Nesse caso, o limite de um terço do número dos membros da comissão pode ser excedido, no que ao número de conselheiros diz respeito.

A comissão nomeia os conselheiros que terão o direito de assistir às reuniões da comissão, eventualmente com base nas propostas que lhe forem apresentadas, conforme as alíneas precedentes.

Se o número total de conselheiros a nomear excede o dos conselheiros desta forma nomeados, a comissão de trabalhadores pode aprovar conselheiros suplementares, com um limite de um terço dos membros da comissão.

Para atingir esse fim, os sindicatos, que detenham representatividade nacional, geral ou setorial, e que disponham, pelo menos, de um terço dos candidatos eleitos efetivos, têm o direito de apresentar propostas.

Perito externo

A comissão pode decidir nomear um perito externo, se entender que a matéria é determinante para a empresa ou para os trabalhadores assalariados.

¹⁷ Artigo L.412-2 do Código do Trabalho.

Salvo acordo prévio em contrário, a empresa só assumirá as despesas de um único perito, não podendo exceder, por ano civil e por perito, uma percentagem da massa salarial total anual dos trabalhadores assalariados, declarada pelo empregador ao Centro Comum da Segurança Social, no decorrer do ano anterior à decisão sobre o mandato, a determinar por regulamento grão-ducal.

O administrador da empresa deve ser informado previamente sobre a natureza do mandato assim atribuído.

Recurso às organizações profissionais patronais e sindicais

Nas empresas que dispõem de uma comissão de trabalhadores, esta comissão pode decidir, a pedido dos membros ou do administrador da empresa, submeter determinadas questões a um exame conjunto, por parte de uma organização profissional patronal e de um sindicato que tenha representatividade nacional, geral ou sectorial.

1.4. Designação dos membros da comissão de trabalhadores

1.4.1. Modalidades da designação¹⁸

Os membros da comissão de trabalhadores, titulares e suplentes são eleitos pelos trabalhadores assalariados da empresa, a partir de listas de candidatos que lhes são apresentadas por:

- um sindicato que disponha de representatividade nacional geral;
- um sindicato que disponha de representatividade sectorial no sector onde a sua representatividade é reconhecida;
- uma outra organização sindical que represente a maioria absoluta dos membros que compõem a comissão cessante;
- por um número de trabalhadores assalariados da empresa que represente, pelo menos, 5% do efetivo total, todavia, sem exceder número de 100.

Empresas com 100 ou mais trabalhadores assalariados

A votação é feita por voto secreto colocado em urna, de acordo com as regras de representação proporcional.

Empresas com menos de 100 trabalhadores assalariados

A votação decorre segundo o sistema da maioria relativa.

Regras para as listas de candidatos

Cada lista não pode incluir mais candidatos do que os mandatos titulares e suplentes a conceder.

Nenhum candidato que figure numa lista será eleito, se essa lista não reunir, pelo menos, 5% dos votos entregues.

As regras da votação e o contencioso eleitoral serão, ainda, objeto de um regulamento grão-ducal.

Exercício de voto por correspondência

A pedido do administrador da empresa ou da comissão, o ministro do Trabalho pode autorizar, nas condições e nos termos estipulados, a votação por correspondência dos trabalhadores assalariados ausentes da empresa no dia da votação, por razões inerentes à gestão do trabalho na empresa ou por motivo de doença, de acidente de trabalho, de maternidade ou de licença.

Número de candidatos igual às vagas a preencher

Se o número de candidaturas introduzidas não excede o número de membros da comissão efetivos e suplentes a eleger e se os candidatos chegarem a um acordo quanto à designação do ou dos membros

¹⁸ Artigo L.413-1 do Código do Trabalho.

efetivos e suplentes, assim como sobre a ordem pela qual os suplentes serão chamados a substituir o ou os membros efetivos, estes serão declarados eleitos automaticamente.

Falta de candidaturas

Não havendo apresentação de candidatos, o administrador da empresa ou o seu representante registra em ata esse facto que deverá transmitir, o mais tardar, na data fixada para as eleições, ao diretor da Inspeção do Trabalho e das Minas, que procederá a um inquérito no seio da empresa.

Mediante proposta do diretor da Inspeção do Trabalho e das Minas, os membros efetivos da comissão e, eventualmente, os membros suplentes da comissão são, então, nomeados automaticamente por decreto do ministro do Trabalho, entre os trabalhadores assalariados elegíveis da empresa, no prazo de dois meses a seguir à data das eleições.

Duração do mandato dos membros da comissão¹⁹

Os membros das comissões são designados por um período de 5 anos, podendo ser reeleitos.

Renovação da comissão²⁰

Regular

O mandato das comissões tem a duração de 5 anos, sendo renovadas, na íntegra, entre 15 de Outubro e 15 de Novembro, após data fixada e publicada no Memorial, pelo ministro do Trabalho.

Extraordinária

- O ministro do Trabalho pode, mediante parecer favorável de todos os sindicatos que disponham de representatividade nacional, geral ou sectorial, e que estejam representados no seio da comissão eleita, instruir a renovação integral de uma comissão de trabalhadores, em período diferente do supra mencionado, quando o número de membros efetivos inscritos numa lista não seja em número suficiente e não restem membros suplentes para preencher a vaga ou vagas existentes.
- De igual modo, as eleições deverão ser organizadas em data diferente da atrás referida, se os trabalhadores da empresa atingirem o número de efetivos mínimo requerido à criação de uma comissão de trabalhadores.

O mandato da comissão, criada ou renovada, expira com o das comissões criadas de forma regular, exceto se a duração do seu mandato for inferior a um ano; neste último caso, o mandato é prorrogado por um novo período de 5 anos.

A comissão constituída continua a exercer a suas funções, até o seu mandato expirar, conforme a composição que lhe foi atribuída nas eleições, não obstante eventuais modificações do número efetivo dos trabalhadores.

O caso excepcional de transferência de empresa

Em caso de transferência de empresa, de estabelecimento, de parte da empresa ou de parte de estabelecimento, nos termos do disposto nos artigos L.127-1 e seguintes do Código do Trabalho, os estatutos e o objeto da comissão de trabalhadores subsistem, desde que o estabelecimento conserve a sua autonomia.

Se a empresa, o estabelecimento, parte da empresa ou parte do estabelecimento não conservar a sua autonomia, os membros da comissão de trabalhadores passarão a ser membros, sem reservas, da comissão de trabalhadores da entidade que admitir os trabalhadores assalariados transferidos.

A comissão, assim alargada, procederá, no mês seguinte à transferência, à designação de um presidente, de um vice-presidente, de um secretário e de uma mesa. A composição excepcional da comissão de trabalhadores cessará, aquando da sua primeira renovação.

Caso os trabalhadores assalariados da empresa, do estabelecimento, de parte da empresa ou de parte do estabelecimento, que não conservem a sua autonomia, sejam admitidos por uma entidade que não tenha comissão de trabalhadores, ainda, criada, passa a comissão de trabalhadores da entidade transferida a assumir o cargo de comissão em comum.

¹⁹ Artigo L.413-2 do Código do Trabalho.

²⁰ Artigo L.413-2 do Código do Trabalho.

Termos da eleição

Direito de voto ativo²¹

Participam na eleição dos membros da comissão de trabalhadores, todos os trabalhadores assalariados, sem distinção em razão da nacionalidade, maiores de 16 anos, com vínculo contratual à empresa ou em período de formação, desde que, estejam ao serviço da empresa há mais de 6 meses, no dia da eleição.

Direito de voto passivo²²

São elegíveis, como membros da comissão de trabalhadores, os trabalhadores assalariados que satisfaçam os seguintes requisitos:

- maiores de 18 anos, à data das eleições;
- ter estado ao serviço da empresa, ininterruptamente, nos 12 meses que antecedem o 1º dia do mês do anúncio das eleições;
- ter nacionalidade luxemburguesa ou visto de trabalho.

Nota: Os parentes e afins, até ao quarto grau de parentesco, do administrador da empresa, os gerentes, os diretores e o responsável pelos recursos humanos da empresa, não podem ser eleitos membros titulares ou suplentes de uma comissão de trabalhadores.

Os trabalhadores assalariados que possuam contrato de trabalho a tempo parcial²³, em diferentes empresas simultaneamente, só são elegíveis na empresa onde tenham uma maior carga horária semanal de trabalho.

Em caso de igualdade na carga horária semanal, os trabalhadores serão elegíveis na empresa onde justifiquem uma maior antiguidade de serviços.

No caso da empresa, na qual o trabalhador poderia ser elegível, não ser abrangida pelo âmbito de aplicação da obrigação legal de criar uma comissão de trabalhadores, o trabalhador assalariado poderá ser elegível em outra empresa sujeita a essa obrigação legal.

Os trabalhadores em regime temporário e os trabalhadores destacados²⁴ não podem requerer o direito de voto ativo ou passivo para as funções de membro da comissão de trabalhadores e do conselho de administração da empresa utilizadora.

Nota: Todavia, os trabalhadores temporários e os trabalhadores destacados podem exercer, na empresa utilizadora, o direito de reclamação, o direito de consulta dos membros da comissão de trabalhadores, assim como, o direito de aceder aos processos individuais onde sejam parte interessada. Zuständigkeiten der Personaldelegation

1.5. Atribuições da comissão de trabalhadores

1.5.1. Definições²⁵

Entende-se por

- **informação**, a transmissão, pelo empregador, de dados, à comissão de trabalhadores, com o fim de lhe permitir conhecer o assunto a tratar e de o examinar, num momento, de um modo e com um conteúdo apropriados, suscetíveis de permitir, à comissão, proceder a um exame adequado e de preparar, eventualmente, a consulta;
- **consulta**, a troca de opiniões e o estabelecimento de um diálogo, entre os membros da comissão de trabalhadores e o empregador, a ocorrer num determinado momento, por meios e com conteúdos apropriados, com base nas informações fornecidas pelo empregador, conforme o referido

²¹ Artigo L.413-3 do Código do Trabalho.

²² Artigo L.413-4 do Código do Trabalho.

²³ Artigo L.413-5 do Código do Trabalho.

²⁴ Artigo L.413-6 do Código do Trabalho.

²⁵ Novo artigo L.414-1 do Código do Trabalho (antigo artigo L.414-5 do Código do Trabalho).

no parágrafo anterior, e no parecer que a comissão de trabalhadores tem o direito de emitir, de modo a que a comissão de trabalhadores se possa reunir com o empregador e obter uma resposta fundamentada, relativa a qualquer parecer emitido e, nomeadamente, com vista à obtenção, se for o caso, de um acordo sobre as decisões que advêm dos poderes do empregador.

Os parceiros sociais podem, a qualquer momento e a um nível adequado, incluindo ao nível da empresa, definir livremente, através de acordo negociado, as modalidades de informação e de consulta dos trabalhadores assalariados. Estes acordos podem prever disposições de aplicação diferentes, desde que, aquando da definição e implementação das modalidades de informação e de consulta, o empregador e os representantes dos trabalhadores assalariados trabalhem em espírito de cooperação e de respeito pelos seus direitos e obrigações recíprocas, tendo em conta tanto os interesses da empresa como os dos trabalhadores assalariados.

1.5.2. Atribuições gerais e direito à informação²⁶

Função geral de defesa dos interesses e do exercício de direitos dos trabalhadores assalariados

A comissão de trabalhadores tem a função geral de defesa dos interesses e do exercício de direitos dos trabalhadores da empresa, em matéria de condições de trabalho, de segurança no emprego e de posição social.

Resolução de litígios

No quadro das suas atribuições, a comissão de trabalhadores é chamada, nomeadamente, a:

- **prevenir e resolver, em espírito de cooperação, os diferendos, individuais ou coletivos** que possam surgir entre o empregador e os trabalhadores assalariados;
- apresentar ao empregador **toda e qualquer reclamação, individual ou coletiva**;
- **apresentar, em caso de não existir uma resolução dos diferendos acima mencionados, à Inspeção do Trabalho e das Minas**, qualquer queixa ou observação relativa à aplicação das disposições legais, regulamentares, administrativas e convencionais relativas às condições de trabalho, aos direitos e à proteção dos trabalhadores assalariados, no exercício da sua profissão.

Igualdade de tratamento

No exercício das suas atribuições, a comissão de trabalhadores zela pelo respeito rigoroso da igualdade de tratamento, entre homens e mulheres, no que respeita ao acesso ao emprego, à formação e à promoção profissionais, assim como, em matéria de remuneração e de condições de trabalho.

Informações relativas à evolução e à vida da empresa

O administrador da empresa é obrigado a comunicar, à comissão de trabalhadores, as informações necessárias à boa execução da sua função e que permitam esclarecer, os membros que a compõem, sobre a evolução e a vida da empresa, incluindo a evolução recente e a futura, das suas atividades, bem como sobre a sua situação económica.

- Esta comunicação realiza-se a pedido da comissão, ou mensalmente, nas empresas que empregam, no mínimo, 150 trabalhadores assalariados.
- Nas outras empresas é prestada por ocasião das reuniões com a direção da empresa.

Saúde e segurança

O administrador da empresa é obrigado a disponibilizar, à comissão de trabalhadores e ao representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde, todas as informações necessárias para informar os membros que a compõem sobre:

1. Os **riscos para a segurança e a saúde**, assim como **as medidas e as atividades de proteção e de prevenção**, quer sobre a empresa em geral quer sobre cada tipo de posto de trabalho ou de função;

²⁶ Novo artigo L.414-2 do Código do Trabalho (antigo artigo L.414-1 do Código do Trabalho).

2. As **medidas de proteção** a adotar e, se for necessário, **o material de proteção** a utilizar;
3. A **evolução da taxa de absentismo**.

As informações, referentes às alíneas 1. e 2., devem igualmente ser comunicadas a qualquer empregador de trabalhadores assalariados das empresas externas que intervêm na empresa, que as deverá transmitir à sua comissão de trabalhadores.

O empregador deve, além do mais, **consultar** a comissão sobre todas as questões que possam ter consequências ao nível da segurança e da saúde dos trabalhadores assalariados.

Informações sobre a evolução económica e financeira

Sempre que a empresa empregue **menos de 150 trabalhadores assalariados**, durante os doze meses que antecedem o primeiro dia do mês do anúncio das eleições, a direção deverá informar a comissão de trabalhadores, por escrito, no mínimo uma vez por ano, sobre a evolução económica e financeira, assim como sobre as atividades, recentes e futuras da empresa.

Assim, aquela apresenta à comissão de trabalhadores, um relatório geral sobre as atividades da empresa, o volume de negócios, os resultados globais da produção e da exploração, as ordens de encomenda, a evolução da estrutura e do montante das remunerações do pessoal e os investimentos realizados.

Caso os membros da comissão de trabalhadores estimem que as informações fornecidas não bastam para cumprir as suas missões, poderão solicitar informações complementares ao administrador da empresa, dentro dos limites das informações que lhes devem ser prestadas nos termos da lei.

1.5.3. Informação e consulta sobre a vida da empresa²⁷

Informação e consultas diversas

Em matéria de informação e de consulta, a comissão de trabalhadores tem as seguintes funções:

1. dar o seu parecer e formular propostas sobre qualquer questão relativa **à melhoria das condições de trabalho e de emprego e da situação social dos trabalhadores** da empresa;
2. dar o seu parecer sobre a elaboração ou a modificação do **regulamento interno** da empresa e de vigiar, de modo estrito, a sua execução;
3. propor **alterações ao regulamento interno**, alterações sobre as quais a direção ou, eventualmente, os participantes na reunião, devem tomar uma decisão, antes do termo de um prazo de dois meses, que deverá ser comunicada, de imediato, à comissão;
4. participar na **formação dos aprendizes na empresa e na gestão dos centros de formação**, se existirem, em empresas que tenham, no mínimo, 100 trabalhadores assalariados,;
5. colaborar na implementação e na execução de qualquer regime de formação profissional inicial e, nomeadamente, **de aprendizagem**;
6. promover a **integração dos trabalhadores, com invalidez por acidente e com deficiência**, e empenhar-se na criação de postos de trabalho adequados à sua capacidade física e intelectual;
7. participar na **proteção do trabalho e do seu ambiente**, bem como na prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
8. participar na implementação de uma política de **prevenção do assédio e da violência no trabalho**;
9. dar o seu parecer antes da instauração, modificação e revogação de um **regime complementar de pensão de reforma**;
10. dar o seu parecer sobre as questões relativas **ao tempo de trabalho**;
11. dar o seu parecer sobre os **planos de formação profissional contínua**;
12. participar na gestão das **medidas em prol dos jovens** e aconselhar o empregador sobre todas as questões relativas às condições de trabalho e à proteção dos jovens trabalhadores assalariados;

²⁷ Novo artigo L.414-3 do Código do Trabalho (antigo artigo L.414-4 do Código do Trabalho).

13. colaborar na implementação das **reclassificações internas**;
14. promover a **conciliação entre a vida familiar e a vida profissional**.

Estrutura e evolução do emprego

O administrador da empresa é obrigado a informar e a consultar a comissão de trabalhadores e o membro da comissão para as questões da igualdade sobre a situação, **a estrutura e a evolução provável do emprego** no seio da empresa, assim como, sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente, em caso de ameaça dos postos de trabalho. Ele deve, nomeadamente, fornecer, para esse fim, **semestralmente**, à comissão de trabalhadores e ao membro da comissão para a igualdade, **análises estatísticas, divididas em função do género, sobre o recrutamento, as promoções, as mutações, os despedimentos, as remunerações e as ações de formação** dos trabalhadores assalariados da empresa.

Modificações importantes na organização do trabalho ou nos contratos

O administrador da empresa é obrigado a informar e a consultar a comissão de trabalhadores sobre as decisões suscetíveis de causar **modificações importantes na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho**, incluindo as abrangidas pelas disposições que dizem respeito à legislação que regula os despedimentos coletivos, a manutenção dos direitos dos trabalhadores assalariados em caso de transferência de empresa, assim como no que respeita ao recurso a trabalhadores assalariados em regime temporário.

Contratos de incentivo ao emprego e de iniciação ao emprego

O administrador da empresa é obrigado a informar e a consultar a comissão de trabalhadores e o membro da comissão para as questões da igualdade sobre a **celebração de contratos de incentivo e de iniciação ao emprego**.

Gestão de projetos sociais

O administrador da empresa é obrigado a informar e a consultar a comissão de trabalhadores sobre a **gestão dos projetos de âmbito social** estabelecidos na empresa, em benefício dos trabalhadores assalariados ou das suas famílias, incluindo as medidas com vista a garantir ou a facilitar o alojamento dos trabalhadores assalariados.

Para o efeito, a comissão recebe do administrador da empresa, no mínimo, uma vez por ano, um relatório de gestão.

Se os trabalhadores assalariados contribuírem financeiramente para os projetos sociais, esse relatório de gestão deverá ser aprovado, formalmente, pela comissão de trabalhadores.

1.5.4. Outras atribuições

A comissão de trabalhadores tem, ainda, competência nos seguintes domínios:

- nas empresas onde não exista comité misto, esta é informada, previamente, se o empregador pretender recorrer a um sistema de tratamento de dados pessoais, com o objetivo de fiscalizar o local de trabalho;
- nas empresas com 150 trabalhadores assalariados, ou em maior número, esta recebe uma cópia da convocatória para acordo prévio dirigida a um trabalhador, cujo contrato de trabalho esteja previsto cessar ou sofrer uma alteração essencial;
- no âmbito de uma transferência de empresa, a comissão de trabalhadores é consultada sobre as eventuais medidas previstas, no que se refere aos trabalhadores assalariados, por parte da empresa cedente ou cessionária;
- em matéria de duração do trabalho: a comissão de trabalhadores é informada das listas de computo globais, por unidades de organização, em caso do empregador recorrer ao sistema de flexibilização horária; sempre que a empresa funcionar com um plano de organização do trabalho, cada plano deve ser submetido à apreciação da comissão de trabalhadores; em caso de trabalho (extraordinário) de recuperação, a comissão deve ser informada antes do trabalho (extraordinário) de recuperação; se, a pedido dos trabalhadores, forem instituídas novas modalidades de aplicação do tempo de descanso diário, a comissão deve ser previamente consultada; esta deverá ainda

ser consultada, em caso de recurso ao trabalho efetuado ao domingo, devendo dar um parecer favorável a qualquer prestação de horas extraordinárias, caso contrário, o empregador deverá requerer o parecer favorável da Inspeção do Trabalho e das Minas;

- todo o encerramento por licença coletiva (férias coletivas) carece do acordo da comissão de trabalhadores;
- a comissão participa na prevenção e na gestão de problemas associados a casos de assédio moral na empresa;
- em matéria de assédio sexual: se não existir membro da comissão para a igualdade, a comissão velará pela proteção dos trabalhadores contra o assédio sexual, em contexto laboral e propõe ações de prevenção. A comissão pode apoiar e aconselhar o trabalhador que se considere vítima de assédio sexual;
- a comissão pode cooperar com os serviços de saúde ocupacional: nas empresas onde não existe comité misto, a comissão tem o direito de receber e de comentar o relatório anual do médico do trabalho, antes da sua transmissão à Direção da Saúde. Tem, igualmente, o direito de requerer exames médicos, assim como, o direito a receber a lista dos postos de trabalho que sejam perigosos para as mulheres grávidas;
- direito a participar nas negociações de um plano de manutenção na vida ativa ou de um plano social;
- direito a emitir parecer sobre qualquer pedido de subsídio pelo empregador, em matéria de desemprego parcial, accidental ou involuntário;
- direito a emitir parecer sobre qualquer intenção do empregador de fazer valer-se de trabalho extraordinário de interesse geral;
- pensão de reforma antecipada de solidariedade, pensão de reforma antecipada progressiva: a comissão é consultada para a implementação dos requisitos de prioridade para a admissão dos trabalhadores assalariados, mas apenas nas empresas onde não exista comité misto de empresa;
- pensão de reforma antecipada dos trabalhadores em regime de turnos e dos trabalhadores em regime de trabalho noturno: o empregador consulta a comissão de trabalhadores para elaborar a lista dos trabalhadores assalariados, candidatos à reforma antecipada na sua empresa, com vista à submissão dessa lista ao ministro do Trabalho, para aprovação;
- controlo da ITM: o presidente da comissão deve ser informado da presença de inspetores do trabalho na empresa. Ele tem o direito de acompanhar a visita, do mesmo modo que o membro da comissão para as questões da igualdade e que o representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde.

A PARTIR DAS ELEIÇÕES DOS CORPOS SOCIAIS DE 2018 SERÃO ADICIONADAS AS SEGUINTE COMPETÊNCIAS

Saliente-se que, a partir das eleições dos corpos sociais de 2018, a comissão de trabalhadores, em empresas com mais de 150 trabalhadores assalariados, passará a acumular as funções que competem atualmente ao comité misto de empresa, que será, então, extinto.

Saliente-se que os Comités mistos de empresa só existem nas empresas industriais, artesanais e comerciais do sector privado. A partir das eleições dos corpos sociais de 2018, todas as empresas com mais de 150 trabalhadores assalariados serão abrangidas sem distinção alguma, ou seja, incluindo as associações sem fins lucrativos, as fundações e empregadores do sector público.

Informação e consulta em matéria de assuntos técnicos, económicos e financeiros nas empresas com um mínimo de 150 trabalhadores assalariados

*Instalações da empresa, equipamento e métodos de trabalho*²⁸

O administrador da empresa deve informar e consultar a comissão de trabalhadores antes de tomar qualquer decisão importante em relação a:

- construção, transformação ou ampliação das instalações de produção ou da administração;
- introdução, melhoria, renovação ou transformação do equipamento;
- introdução, melhoria, renovação ou transformação dos métodos de trabalho e dos processos de produção, à excepção dos segredos de fabrico.

O administrador da empresa deve informar a comissão de trabalhadores sobre o impacto das medidas, enunciadas anteriormente, relativas às condições e ao ambiente de trabalho.

Necessidades da mão-de-obra

De forma geral, o administrador da empresa deve informar e consultar a comissão de trabalhadores, no mínimo uma vez por ano, sobre as necessidades, atuais e futuras, de mão-de-obra na empresa e sobre as medidas, nomeadamente, de formação, de aperfeiçoamento e de reconversão profissional que possam, eventualmente, advir para os trabalhadores assalariados da empresa.

*Decisões de cariz económico ou financeiro que possam ter um impacto determinante na estrutura da empresa ou ao nível do emprego*²⁹

A comissão de trabalhadores deve ser obrigatoriamente informada e consultada sobre qualquer decisão, de cariz económico ou financeiro, que possa ter um impacto determinante sobre a estrutura da empresa ou ao nível do emprego.

Tal é o caso, nomeadamente, nas decisões relativas ao volume de produção e de vendas, ao planeamento e orientação da produção, à política de investimentos, aos projectos de encerramento ou de transferência de empresa ou de partes da empresa, aos projectos de confinamento ou de aumento das atividades da empresa, aos projectos de fusão de empresas e aos projectos de alteração na organização da empresa, bem como à instauração, modificação e revogação de um regime complementar de pensão de reforma.

A informação e a consulta incidem, obrigatoriamente, sobre as repercussões das medidas previstas, referentes ao volume e à estrutura dos efetivos, assim como, sobre as condições de emprego e de trabalho dos trabalhadores da empresa. Incidem, ainda, sobre as medidas sociais, nomeadamente, de formação e de reconversão profissionais, realizadas ou previstas pelo administrador da empresa.

A informação e a consulta devem, em princípio, anteceder a tomada de decisão. Contudo, tal não é o caso se, as mesmas, representarem um entrave à gestão da empresa, ou de uma parte da empresa, ou comprometerem a realização de uma operação programada. Nestes casos, o administrador da empresa deve, no prazo de três dias, fornecer todas as informações e explicações necessárias à comissão de trabalhadores.

²⁸ Novo artigo L.414-5 do Código do Trabalho.

²⁹ Novo artigo L.414-6 do Código do Trabalho.

2018

Evolução económica e financeira da empresa³⁰

O administrador da empresa deve informar e consultar a comissão de trabalhadores, por escrito, no mínimo duas vezes por ano, sobre a evolução económica e financeira da empresa.

Para o efeito, ele apresenta à comissão de trabalhadores um relatório geral sobre a atividade da empresa, o volume de negócios, os resultados globais de produção e de exploração, as ordens de encomenda, a evolução da estrutura e do montante das remunerações dos trabalhadores e dos investimentos realizados.

Sempre que a empresa for constituída sob a forma de uma sociedade anónima, de uma associação sem fins lucrativos, de uma cooperativa ou de uma fundação, a direção ou a gerência deverá, também, comunicar à comissão de trabalhadores, antes da sua apresentação à assembleia geral dos acionistas ou ao órgão de decisão, o resultado de prejuízos e lucros (a demonstração de resultados financeiros), o balanço anual, o relatório dos revisores oficiais de contas e, quando necessário, o relatório do conselho de administração ou de gerência, assim como, qualquer outro documento que seja submetido à apreciação da assembleia geral dos acionistas ou do órgão de decisão.

Posições divergentes³¹

Se o administrador da empresa e a comissão de trabalhadores divergirem de posições, estas devem ser comunicadas ao conselho de administração ou ao(s) gerente(s), consoante o caso.

No caso da empresa não ser constituída sob a forma de uma sociedade anónima, as posições divergentes deverão ser comunicadas ao administrador da empresa, caso este não tenha participado pessoalmente nas deliberações.

Em qualquer caso, o administrador da empresa, o conselho de administração, o órgão de decisão ou o gerente devem informar, fundamentadamente, sobre o seguimento dado às posições manifestadas.

Direito de participação em parte das decisões numa empresa com um mínimo de 150 trabalhadores assalariados³²

Nas empresas que empreguem um mínimo de 150 trabalhadores, nos 12 meses que antecedem o primeiro dia do mês que anuncia a realização das eleições, e sem prejuízo de se aplicarem outras disposições legais ou convencionais, deverão ser acordadas, entre o empregador e a comissão de trabalhadores, as decisões relativas à:

1. introdução ou aplicação de equipamentos técnicos, com o objetivo de controlar o comportamento e o desempenho do trabalhador no seu posto de trabalho;
2. introdução ou alteração de medidas relacionadas com a saúde e a segurança dos trabalhadores, assim como, relativas à prevenção das doenças profissionais;
3. implementação ou modificação dos critérios gerais de seleção de pessoal, em caso de contratação, de promoção, de mutação, de despedimento e, eventualmente, dos critérios de prioridade estabelecidos para admissão à reforma antecipada dos trabalhadores assalariados;
4. criação e implementação de qualquer programa ou ação coletiva de formação profissional contínua;
5. criação ou alteração de critérios gerais de avaliação do desempenho dos trabalhadores;
6. criação ou alteração do regulamento interno, tendo em conta, caso existam, as convenções coletivas em vigor;
7. concessão a título de recompensa aos trabalhadores assalariados que, por via das suas iniciativas ou das suas propostas de melhoria técnica, tenham colaborado, de forma particularmente eficiente, com a empresa, sem prejuízo das normas e regulamentos que regem as patentes e as invenções;
8. criação de uma base de tratamento de dados pessoais, com a finalidade de proceder à fiscalização no local de trabalho, sempre que motivada por uma das seguintes razões:

³⁰ Novo artigo L.414-6 do Código do Trabalho.

³¹ Novo artigo L.414-8 do Código do Trabalho.

³² Novo artigo L.414-9 do Código do Trabalho.

- necessidades de segurança e de saúde dos trabalhadores, ou
- controlo temporário de produção ou das prestações efetuadas pelo trabalhador, quando esta medida for a única forma para aferir a remuneração exata, ou
- organização do trabalho de acordo com a flexibilidade horária.

Normas de implementação do direito de participação dos membros da comissão de trabalhadores³³

Uma reunião entre o empregador e a comissão de trabalhadores, a incidir sobre os direitos de participação, deverá ter lugar, no mínimo, uma vez por trimestre.

Estas reuniões terão por objetivo debater de temas, nos quais a comissão possua direito de participação, com o fim de viabilizar um acordo.

A empresa deverá ser representada pelo administrador da empresa ou pelo seu substituto legal, o qual terá a possibilidade de ser apoiado por pessoas por si escolhidas, não podendo, contudo, o número dos representantes da empresa exceder o número dos membros da comissão de trabalhadores.

O presidente da comissão e o administrador da empresa, ou o seu representante, deverão decidir, por acordo, a ordem de trabalhos, a ser comunicada aos membros da comissão de trabalhadores, no mínimo, cinco dias antes da reunião.

Estes deverão incluir, na ordem de trabalhos da reunião, as questões mencionadas num pedido apresentado por, no mínimo, metade dos membros da comissão de trabalhadores ou propostas pelo administrador da empresa, até três dias antes da realização da reunião.

Se as partes não chegarem a acordo acerca de uma determinada decisão a tomar, em conformidade com a ordem de trabalhos, a comissão de trabalhadores mandatará a mesa para conduzir as negociações e tomar uma decisão com o empregador.

A mesa poderá ser assistida por um máximo de quatro conselheiros, dos quais, pelo menos um será nomeado por cada sindicato que detenha representatividade nacional, geral ou sectorial, e que tenha obtido, no mínimo, pelo menos, 20% dos votos nas últimas eleições.

Num prazo de 48 horas, a mesa comunicará à comissão de trabalhadores a decisão tomada em conjunto.

A comissão de trabalhadores disporá de um prazo de 48 horas, após a comunicação supra referida, para formular um pedido, devidamente fundamentado, solicitando a renegociação de uma ou de várias das questões a resolver.

As reuniões decorrerão à porta fechada, durante o horário de trabalho.

O administrador da empresa deverá disponibilizar um local adequado e o material indispensável à realização das reuniões.

As decisões em matéria do direito de participação dos trabalhadores assalariados serão adoptadas, por comum acordo, entre o empregador e a comissão de trabalhadores ou entre o empregador e a mesa, dispondo cada uma das partes de um voto.

Caso não haja acordo, o litígio poderá ser submetido pelo empregador, pela comissão ou pela mesa, às entidades de mediação.

Todas as deliberações das reuniões serão lavradas em ata de sessão assinada pelo administrador da empresa ou pelo seu representante legal e pelo presidente da comissão ou pelo seu representante legal.

Os representantes dos trabalhadores deverão comunicar regularmente, às comissões ao nível da entidade económico-social e ao membro da comissão para a igualdade, os resultados das discussões levadas a cabo, no âmbito destas reuniões.

Eles entregarão ao membro da comissão para a igualdade uma lista atualizada, dos critérios gerais sobre:

- o estabelecimento ou a alteração dos critérios gerais, no que respeita à seleção do pessoal, em caso de contratação, de promoção, de mutação, de despedimento e, na eventualidade, os critérios de prioridade para a admissão à reforma antecipada dos trabalhadores assalariados;
- o estabelecimento ou a alteração de critérios gerais de avaliação de desempenho dos trabalhadores assalariados;

33 Novos artigos L.414-10 a L.414-13 do Código do Trabalho.

Ainda que o empregador defenda o caráter confidencial dos mesmos.

Neste último caso, o membro da comissão para a igualdade deverá guardar sigilo sobre estes critérios, salvo sobre os que violem o princípio da igualdade de tratamento recorrendo à Inspeção do Trabalho e das Minas.

Outras atribuições específicas de consulta em todas as empresas

Em todas as empresas, incluindo aquelas que têm menos de 150 trabalhadores assalariados, a partir das próximas eleições de 2018, a comissão de trabalhadores será incumbida de atribuições, que passaremos a mencionar, que, atualmente, pertencem ao comitê misto, caso exista ou, caso não exista, à comissão de trabalhadores.

Trabalho temporário, cedência temporária de trabalhadores, trabalho a tempo parcial³⁴

A comissão de trabalhadores será informada e consultada previamente.

Tratamento de base de dados pessoais para fins de fiscalização no local de trabalho³⁵

A comissão será informada, previamente, caso o empregador pretenda criar uma base de tratamento de dados pessoais, para fins de fiscalização no local de trabalho.

Serviços de saúde no trabalho³⁶

A comissão poderá solicitar ao médico do trabalho para realizar exames médicos. Terá o direito de receber e de comentar o relatório anual do médico do trabalho antes da sua transmissão à Direção Geral de Saúde, bem como o direito de receber uma lista dos postos de risco para as mulheres durante a gravidez.

Reforma antecipada de solidariedade e reforma antecipada progressiva³⁷

Atualmente, a convenção coletiva de trabalho ou a convenção celebrada pela empresa e o ministro, ou então pelo comitê misto de empresa, estabelece os requisitos prioritários de admissão à reforma antecipada.

Se não existir comitê misto de empresa, o empregador estabelece os requisitos prioritários, após consulta da ou das comissões de trabalhadores competentes.

Doravante, os critérios de prioridade serão estabelecidos por convenção coletiva do trabalho ou por convenção celebrada entre a empresa e o ministro ou, então, nas empresas que empreguem, no mínimo, 150 trabalhadores assalariados, segundo as regras aplicáveis ao direito de participação da comissão dos trabalhadores.

Nas empresas que empreguem menos de 150 trabalhadores assalariados, o empregador estabelecerá os requisitos prioritários, após a consulta da comissão de trabalhadores.

Proposta dos revisores oficiais de contas, nas sociedades anónimas com representação dos trabalhadores assalariados no órgão de gestão da empresa³⁸

Antes da reforma, os revisores eram nomeados pela assembleia geral dos acionistas, com base na proposta do comitê misto da empresa.

Após as eleições sociais dos corpos de 2018, os revisores serão nomeados pela assembleia geral dos acionistas, com base na proposta do empregador, na sequência do processo de participação dos membros da comissão de trabalhadores.

34 Artigos L.134-1 e L.123-2 do Código do Trabalho.

35 Artigo L.261-1 do Código do Trabalho.

36 Artigos L.322-2, L.326-5 e L.334-1 do Código do Trabalho.

37 Artigo 3, pontos 60 e 64, da lei de 23 de Julho de 2015.

38 Artigo 4, da lei de 23 de Julho de 2015 e artigo 69, da lei revista de 19 de Dezembro de 2002, sobre o registo comercial e das sociedades, assim como sobre a contabilidade e as contas anuais das empresas.

1.6. Representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde³⁹

Nomeação

Cada comissão de trabalhadores nomeia, aquando da reunião constitutiva, **entre os seus membros ou entre os outros trabalhadores** assalariados da empresa, um representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde do pessoal informando por escrito, nos 3 dias seguintes, o administrador da empresa e a Inspeção do Trabalho e das Minas.

Se o representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde não for membro eleito da comissão de trabalhadores, poderá participar em todas as reuniões da mesma, a título consultivo.

Atribuições e direitos do representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde

O representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde regista as suas observações, autenticadas pelo chefe de serviço, num registo especial, que ficará depositado na sede da empresa, onde os membros da comissão, bem como o pessoal de inspeção e de fiscalização da Inspeção do Trabalho e das Minas, poderão ter acesso.

Em processos urgentes, onde as observações realizadas requerem uma intervenção imediata da Inspeção do Trabalho e das Minas, o membro da comissão poderá dirigir-se diretamente a essa administração, na condição de informar tanto o administrador da empresa, ou o seu representante legal, como a comissão de trabalhadores.

O administrador da empresa deverá **consultar e informar** o representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde em relação:

1. à avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, incluindo os que dizem respeito aos grupos de trabalhadores mais vulneráveis a determinados riscos;
2. às medidas de proteção a tomar e, se aplicável, o material de proteção a utilizar;
3. às declarações a apresentar à Inspeção do Trabalho e das Minas sobre os acidentes de trabalho;
4. a qualquer ação que possa ter efeitos significativos para a segurança e a saúde;
5. à nomeação dos trabalhadores assalariados que se vão ocupar das atividades de proteção e de prevenção dos riscos profissionais da empresa;
6. às medidas adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate aos incêndios e de evacuação dos trabalhadores - medidas necessárias adaptadas à natureza das atividades e à dimensão da empresa e/ou do estabelecimento, e tendo em conta da presença de outras pessoas;
7. às medidas destinadas a organizar as relações necessárias com os serviços externos, nomeadamente, em matéria de primeiros socorros, de assistência médica urgente, de salvamento e de combate aos incêndios;
8. ao recurso a competências, quer internas quer externas à empresa, para organizar as atividades de proteção e de prevenção;
9. à formação adequada garantida a cada trabalhador, para proteger os seus interesses em matéria de saúde e de segurança, e para a saúde, em geral;
10. à avaliação dos riscos que as atividades da empresa podem representar para o meio-ambiente, na medida em que a saúde ou as condições de trabalho possam ser afetadas;
11. às medidas adoptadas em favor da proteção do meio-ambiente, na medida em que a saúde ou as condições de trabalho possam ser afetadas.

Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde têm o direito de requerer ao empregador que tome medidas adequadas e de lhe apresentar propostas nesse sentido, de modo a atenuar os riscos para os trabalhadores ou a eliminar as fontes de perigo.

³⁹ Novo artigo L.414-14 do Código do Trabalho (antigo artigo L.414-2 do Código do Trabalho).

O representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde zela, em particular, pelo respeito das regras de proteção em prol dos jovens trabalhadores assalariados⁴⁰, bem como das mulheres grávidas⁴¹.

Para esse efeito, ele deve, por exemplo, assistir às instruções dadas pelo empregador aos jovens, desde a sua contratação. O membro da comissão, atrás referido, poderá consultar as bases de dados dos jovens trabalhadores nas empresas: os horários de trabalho, as horas suplementares, os horários de domingo e de dias feriados, as datas dos exames médicos, assim como a cópia do último boletim de saúde atestado pelo médico do trabalho.

Ele recebe, igualmente, cópia da lista dos postos de trabalho que representem perigo para as mulheres grávidas.

Colaboração com o trabalhador nomeado

O representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde trabalha em estreita colaboração com o ou os trabalhadores nomeados.

Inspeções

Semanalmente, o representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde, acompanhado pelo administrador da empresa, ou pelo seu representante legal, podem efetuar uma inspeção quer na sede da empresa quer nos estaleiros ou em outras instalações de trabalho temporárias da mesma.

No que diz respeito aos serviços administrativos, o número de inspeções não poderá exceder dois, por ano.

O responsável da empresa que seja alvo de inspeção e o responsável pelo serviço de manutenção assistem à inspeção.

Assistência da ITM

O pessoal da inspeção e do controlo da Inspeção do Trabalho e das Minas tem o direito de se fazer acompanhar, durante as suas visitas às empresas, pelo representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde; de igual modo, este último pode requerer assistência para a instrução dos inquéritos relacionados com acidentes.

Manutenção do salário

O representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde não pode sofrer perda de retribuição pelas suas ausências ao serviço, provocadas pelas inspeções ou pela assistência prestada ao pessoal da inspeção e de controlo da Inspeção do Trabalho e das Minas.

Licença para formação

O empregador deve dar a possibilidade, ao representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde, de ter horário disponível, designado por licença para formação, no sentido de participar, sem perda de remuneração, em ações de formação, organizadas por organizações sindicais ou por instituições especializadas, coincidente com os horários normais de trabalho e com vista ao aperfeiçoamento dos conhecimentos, em matéria de segurança e de saúde no trabalho.

Esta licença para formação é devida fora do âmbito da licença para formação, prevista para os membros da comissão de trabalhadores, e não poderá ser imputável à licença anual para recreação.

A duração da licença para formação é de 40 horas por mandato, acrescida de 10 horas suplementares para um primeiro mandato na empresa abrangida.

Este período é equivalente a um período de trabalho, estando as despesas de remuneração relacionadas a cargo do Estado, no que diz respeito às empresas cujo número de trabalhadores assalariados não exceda um total de 150.

Um regulamento grão-ducal poderá explicitar as modalidades desta licença para formação e aumentar a sua duração, em caso de circunstâncias excecionais devidas a alterações ocorridas no local de trabalho.

⁴⁰ Artigos L.344-2 e L.344-3 do Código do Trabalho.

⁴¹ Artigo L.334-1 do Código do Trabalho.

1.7. Membro da comissão de trabalhadores para as questões de igualdade⁴²

Nomeação

Cada comissão de trabalhadores nomeia, quando da sua reunião constitutiva, de entre os seus membros efetivos ou suplentes, e para a duração do seu mandato, um membro da comissão para a igualdade e de tal informa, por comunicação escrita, nos três dias seguintes, o administrador da empresa e a Inspeção do Trabalho e das Minas.

Atribuições

O membro da comissão para as questões da igualdade tem por objetivo principal a **defesa da igualdade de tratamento entre mulheres e homens no trabalho**, no que concerne ao acesso ao emprego, à formação e à promoção profissionais, assim como a remuneração e as condições de trabalho.

Para esse efeito, sem prejuízo das atribuições que lhe podem ser conferidas por outras disposições legais, o membro da comissão para a igualdade, sozinho ou em concertação com a comissão de trabalhadores, dentro das suas atribuições, está habilitado, nomeadamente, a:

1. emitir parecer e a formular propostas sobre qualquer questão relacionada, direta ou indiretamente, com algum dos domínios acima enunciados;
2. propor ao empregador ações de sensibilização dos trabalhadores assalariados da empresa;
3. preparar e apresentar ao empregador um plano de medidas, com vista à promoção da igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens;
4. apresentar ao empregador qualquer reclamação, individual ou coletiva, em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres;
5. prevenir e a apaziguar os diferendos individuais ou coletivos que possam surgir entre o empregador e os trabalhadores assalariados, em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres;
6. interpelar, em caso de não resolução dos diferendos acima mencionados, a Inspeção do Trabalho e das Minas (ITM) sobre qualquer queixa ou observação; apoiar a ITM durante as suas visitas à empresa;
7. convocar, uma vez por ano, em separado, os trabalhadores assalariados, de ambos os sexos;
8. assegurar a formação para a igualdade dos estagiários na empresa;
9. colaborar no estabelecimento e na execução de qualquer regime de formação profissional inicial e, nomeadamente, de aprendizagem;
10. prestar aconselhamento, em local adequado, aos trabalhadores do estabelecimento, tanto fora do horário de trabalho, bem como durante o mesmo. Neste último caso, o membro da comissão para a igualdade deve acordar com o administrador da empresa o horário e as modalidades de organização deste aconselhamento, cuja duração será imputada ao seu crédito de horas;
11. emitir o seu parecer antes de ser criado qualquer posto de trabalho a tempo parcial na empresa.

Ainda, o membro da comissão para a igualdade deverá ter um papel importante a exercer em matéria de **assédio sexual**.⁴³

O membro da comissão para a igualdade ou, na sua ausência, a comissão de trabalhadores, está encarregue de zelar pela proteção dos trabalhadores assalariados contra o assédio sexual nas relações de trabalho. Para esse efeito, ele poderá propor ao empregador qualquer ação de prevenção que ele julgue necessária.

A comissão de trabalhadores e o membro da comissão para a igualdade estão habilitados para dar apoio e aconselhamento ao trabalhador que é alvo de assédio sexual. Estes representantes devem respeitar a

⁴² Novo artigo L.414-15 do Código do Trabalho (antigo artigo L.414-3 do Código do Trabalho).

⁴³ Artigo L.245-6 do Código do Trabalho.

confidencialidade dos factos, de que tenham tomado conhecimento, exceto se forem dispensados pela pessoa vítima de assédio.

O trabalhador que for vítima de um assédio sexual tem o direito de se fazer acompanhar e assistir por um membro da comissão nas entrevistas com o empregador, ou representante do mesmo, que têm lugar no âmbito do inquérito sobre o assédio sexual.

O membro da comissão para a igualdade deve, também, ser consultado sobre **ações de discriminação positiva**, antes da sua implementação pelo empregador⁴⁴.

Crédito de horas

Com vista à realização das atribuições definidas pelo presente artigo, o membro da comissão para a igualdade recebe um crédito de horas específico:

- de 4 horas remuneradas por mês, se a empresa emprega, durante os 12 meses que antecedem o 1º dia do mês do anúncio da realização das eleições, **entre 15 e 25 trabalhadores assalariados**;
- de 6 horas remuneradas por mês, se a empresa emprega, durante os 12 meses que antecedem o 1º dia do mês do anúncio da realização das eleições, **entre 26 e 50 trabalhadores assalariados**;
- de 8 horas remuneradas por mês, se a empresa emprega, durante os 12 meses que antecedem o 1º dia do mês do anúncio da realização das eleições, **entre 51 e 75 trabalhadores assalariados**;
- de 10 horas remuneradas por mês, se a empresa emprega, durante os 12 meses que antecedem o 1º dia do mês do anúncio da realização das eleições, **entre 76 e 150 trabalhadores assalariados**;
- de 4 horas por semana, se a empresa emprega, durante os 12 meses que antecedem o 1º dia do mês do anúncio da realização das eleições, **mais de 150 trabalhadores assalariados**.

O crédito de horas suplementares está reservado para a utilização exclusiva do representante dos trabalhadores para a igualdade.

Licença para formação

O empregador deve permitir que o membro da comissão tenha horário disponível, designado de licença para formação, para participar, sem perda de remuneração, em ações de formação organizadas pelas organizações sindicais ou por instituições especializadas coincidentes com os horários normais de trabalho e com vista ao aperfeiçoamento dos conhecimentos jurídicos, sociais e psicológicos úteis na execução das suas atribuições.

O membro da comissão para a igualdade dispõe, assim, de dois meios dias de trabalho de licença para formação, por ano, não imputáveis à licença anual para recreação.

A duração da licença para formação é equiparada a um período de trabalho, estando as despesas relacionadas a cargo da Estado, nas empresas cujo número total dos trabalhadores assalariados não exceda os 150.

No caso do membro da comissão para a igualdade designado ser membro suplente da comissão, ele pode participar em todas as decisões em relação ao seu mandato especial e pode assistir a todas as reuniões da comissão em causa, com função consultiva.

1.8. Afixação de comunicados e consulta de processos individuais

Apresentação das comunicações da comissão⁴⁵

A apresentação dos comunicados, relatórios e tomadas de posição da comissão de trabalhadores, do membro da comissão para a igualdade e do representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde, efetua-se, livremente, em diversos suportes acessíveis ao pessoal, reservados para este fim, incluindo os meios electrónicos, sempre que tenham uma relação direta com as suas atribuições.

⁴⁴ Artigo L.243-3 do Código do Trabalho.

⁴⁵ Novo artigo L.414-16 do Código do Trabalho (antigo artigo L.414-6 do Código do Trabalho).

Os representantes dos trabalhadores eleitos:

- de uma lista apresentada por uma organização sindical que detenha representatividade nacional, geral ou sectorial;
- de uma lista apresentada por uma outra organização sindical, onde representem a maioria absoluta dos membros que compõem a comissão.

Podem, além do mais:

- afixar livremente os comunicados sindicais, sobre os diversos suportes reservados para este fim e distintos dos acima mencionados; um exemplar destes comunicados sindicais é entregue ao administrador da empresa, simultaneamente à afixação;
- difundir livremente as publicações e prospectos de natureza sindical aos trabalhadores assalariados da empresa, no espaço da mesma e em locais a determinar, em conjunto, com o administrador da empresa.

Os membros da comissão de trabalhadores têm o direito contactar todos os trabalhadores assalariados da empresa. Nesse sentido, estão habilitados a deslocar-se livremente na empresa, nos estaleiros ou noutros locais de trabalho de natureza temporária e de contactar os trabalhadores, depois de informarem o empregador de tal intenção. Eles têm, igualmente, o direito de contactá-los, por todos os meios de comunicação disponíveis na empresa.

Acesso à consulta de processos⁴⁶

Cada trabalhador assalariado tem o direito de aceder, duas vezes por ano, durante o horário de trabalho, aos processos individuais que lhe dizem respeito; ele pode, nessa ocasião, fazer-se assistir por um membro da comissão ou pelo membro da comissão para as questões da igualdade, que devem guardar sigilo sobre o conteúdo dos processos individuais, na medida em que não tenham sido dispensados desta obrigação pelo trabalhador assalariado.

As explicações do trabalhador assalariado sobre o conteúdo do seu processo pessoal devem ser incluídas neste, a pedido do interessado.

No caso de desrespeito destas regras, o empregador está sujeito a uma pena de privação da liberdade de 8 dias a 6 meses e uma multa de 500 a 5.000 euros.

1.9. Estatuto dos membros da comissão de trabalhadores

1.9.1. Obrigações do membro da comissão⁴⁷

Regulamento interno

Os membros da comissão de trabalhadores respeitarão, no exercício do seu mandato, o regulamento interno da empresa ou do estabelecimento.

A nova lei especifica, também, que o regulamento interno não pode travar o exercício da função dos membros da comissão dos trabalhadores.⁴⁸

Direito de se ausentar o posto de trabalho

Os membros das comissões de trabalhadores têm o direito de se ausentar do posto de trabalho, sem redução da sua remuneração, na medida do necessário ao cabal desempenho das funções que lhes são conferidas por lei, após ter informado o administrador da empresa e se isso não perturbar o bom funcionamento do serviço.

⁴⁶ Novo artigo L.414-17 do Código do Trabalho (antigo artigo L.414-7 do Código do Trabalho).

⁴⁷ Artigos L.415-1 e L.415-2 do Código do Trabalho.

⁴⁸ Novo artigo L.417-1 do Código do Trabalho.

Sigilo profissional

Os membros das comissões de trabalhadores e os seus conselheiros e peritos estão obrigados a respeitar o sigilo profissional em relação a todas as questões relacionadas com os processos de fabrico.

Além disso, eles devem guardar sigilo das informações que apresentem um carácter confidencial e que sejam expressamente qualificadas como sigilosas pelo administrador da empresa, ou pelo seu representante, no interesse legítimo da empresa, quer em relação aos trabalhadores assalariados quer a terceiros, a não ser que os trabalhadores assalariados ou os terceiros tenham, por sua vez, uma outra obrigação de confidencialidade.

O administrador da empresa pode recusar a disponibilização de informações ou o direito de consulta, segundo critérios objetivos, sempre que a sua natureza possa impedir gravemente o funcionamento, a gestão ou o futuro da empresa, ou a prejudicariam ou comprometeriam numa tarefa planeada.

Os membros da comissão que considerem abusiva a qualificação de informações como confidenciais ou a recusa em disponibilizar informações e de exercer o direito de consulta, podem recorrer dessa decisão, num prazo de 15 dias, perante o diretor da Inspeção do Trabalho e das Minas.

A decisão do diretor, ou do representante, deve ser remetida às partes, o mais tardar, no oitavo dia a contar do envio da requerimento. Aquele deverá ser escrito, devidamente fundamentado e terá em conta os interesses e as necessidades dos trabalhadores assalariados e dos seus representantes, bem como, das necessidades e limitações económicas, que devem ser tidas em conta pelo administrador da empresa, no âmbito do exercício do seu poder de direção da empresa, conforme os princípios de uma gestão dita de «bom pai de família».

Nos quinze dias a seguir à sua notificação, a decisão do diretor da Inspeção do Trabalho e das Minas ou do seu representante pode ser alvo de um recurso de anulação perante o Tribunal administrativo.

O não cumprimento destes deveres pode ser punido com uma pena de prisão de 8 dias a 6 meses e com uma coima de 500 a 5.000 euros.

1.9.2. Duração e fim do mandato⁴⁹

Saliente-se que, o membro da comissão é, em princípio, eleito para um mandato de 5 anos e que este é renovável.

Contudo, o seu mandato cessa:

1. no caso de não ser reeleito, enquanto membro titular ou suplente, aquando da criação da comissão;
2. sempre que o interessado seja despedido;
3. no caso de demissão;
4. sempre que a organização sindical, que tenha apresentado a sua candidatura, informe, quer o administrador da empresa quer a comissão, que o interessado deixou de estar sindicalizado nesta organização;
5. no caso de óbito;
6. no caso de recusa, não renovação ou retirada da autorização que confere o direito ao trabalho.

O membro suplente é chamado para integrar a comissão, em substituição do membro efetivo:

1. no caso de impedimento do mesmo;
2. caso o mandato do membro efetivo tenha cessado, por um dos motivos anteriormente enunciados, alíneas 2 a 6. Nesse caso, o membro suplente conclui o mandato do membro titular.

1.9.3. Exercício do mandato⁵⁰

No âmbito do mandato dos membros da comissão de trabalhadores, o administrador da empresa deve facultar-lhes o tempo necessário ao exercício das suas funções e remunerar esse período como tempo de trabalho.

⁴⁹ Artigos L.415-3 e L.415-4 do Código do Trabalho.

⁵⁰ Artigos L.415-5 a L.415-9 do Código do Trabalho.

Crédito de horas

Empresas com menos de 150 trabalhadores assalariados: o administrador da empresa concede aos membros da comissão de trabalhadores um crédito de horas remuneradas total proporcional ao efetivo dos trabalhadores assalariados que eles representam, tendo como base um crédito de 40 horas semanais, em função de 500 trabalhadores assalariados.

Empresas com 150 a 249 trabalhadores assalariados: o administrador da empresa concede aos membros da comissão um crédito de horas remuneradas total proporcional ao efetivo dos trabalhadores assalariados que estes representam, tendo como base um crédito de 40 horas semanais, em função de 250 trabalhadores assalariados.

As frações de hora iguais ou superiores à metade são arredondadas à unidade imediatamente superior; as frações de hora inferiores a metade são arredondadas à unidade imediatamente inferior.

Os créditos de horas acima referidos são repartidos, em proporção dos votos recebidos, entre todas as listas que tenham obtido, no mínimo, 20% dos lugares aquando da eleição.

O crédito de horas semanal acordado aos membros da comissão de trabalhadores

ANTES DA REFORMA

Efetivo do estabelecimento	Número de membros da comissão	Crédito de horas semanais
15	1	1
20	1	2
40	2	3
60	3	5
80	4	6
100	4	8
120	5	10
140	5	11
160	5	13
180	5	14
200	5	16
220	6	18
240	6	19
260	6	21
280	6	22
300	6	24
320	7	26
340	7	27
360	7	29
380	7	30
400	7	32
420	8	34
440	8	35
460	8	37
480	8	38
500	8	40

A PARTIR DE 1 JANEIRO DE 2016

Efetivo da empresa	Número de membros da comissão	Crédito de horas semanais
15	1	1
20	1	2
40	2	3
60	3	5
80	4	6
100	4	8
120	5	10
140	5	11
149	5	12
150	5	24
160	5	26
180	5	29
200	5	32
220	6	35
240	6	38
249	6	40

Membro da comissão dispensado nas empresas a partir de 250 trabalhadores assalariados

Número de membros dispensados

O administrador da empresa deve dispensar de todo e qualquer trabalho e acordar uma dispensa permanente de serviço, com manutenção do salário, bem como, se for esse o caso, o direito à promoção e à progressão profissionais a:

- 1 membro sempre que o efetivo dos trabalhadores assalariados se situa entre 250 e 500;
- 2 membros, sempre que o efetivo dos trabalhadores assalariados se situa entre 501 e 1.000;
- 3 membros, sempre que o efetivo dos trabalhadores assalariados se situa entre 1.001 e 2.000;
- 4 membros, sempre que o efetivo dos trabalhadores assalariados se situa entre 2.001 e 3.500;
- 1 membro suplementar por tranche de 1.500 trabalhadores assalariados, sempre que o efetivo dos trabalhadores assalariados exceda 3.500.

Designação dos membros dispensados

A designação dos membros dispensados efetua-se, a partir duma lista, por voto secreto a exercer pelos membros da comissão, segundo as regras da representação proporcional.

Todavia, sempre que o efetivo exceda 1.000 trabalhadores assalariados, as organizações sindicais que detenham representatividade nacional, representadas no seio da comissão e ligadas à empresa por convenção coletiva de trabalho, designam, cada uma, um dos membros dispensados.

Conversão de um membro da comissão dispensado

A comissão pode deliberar a conversão de um ou de vários membros dispensados num crédito de horas, tendo por base 40 horas por membro dispensado e em proporção dos votos obtidos, aquando da eleição.

A comissão informa o administrador da empresa desta situação.

Manutenção de salário

Os membros da comissão não podem receber uma remuneração inferior à que teriam auferido se tivessem efetivamente trabalhado durante as horas de representação.

Carreira dos membros da comissão

Um acordo, a celebrar entre o administrador da empresa e a comissão de trabalhadores, informa sobre a evolução teórica dos carreiras dos representantes dos trabalhadores que beneficiam de um crédito de horas que corresponda a, no mínimo, 50% do seu tempo de trabalho normal, em relação a um grupo de trabalhadores assalariados de referência e estabelece as medidas necessárias com vista à reintegração completa destes representantes, no seu antigo emprego ou num emprego equivalente, durante ou aquando da expiração do seu mandato.

Este acordo regulará, igualmente, a participação de todos os membros da comissão em formações profissionais contínuas, oferecidas pela empresa, nomeadamente, formações relativas à função exercida antes do mandato e, em caso de necessidade, formações relativas a um novo emprego equivalente, a ocupar durante ou aquando da expiração do seu mandato.

Direito de reunião⁵¹

As comissões de trabalhadores podem reunir-se uma vez por mês, durante as horas normais de trabalho, mediante notificação de um aviso prévio de cinco dias úteis, entregue à direção, salvo acordo relativo a um prazo mais curto. As comissões devem, todavia, reunir-se durante as horas de serviço, seis vezes por ano, no mínimo, das quais três vezes serão, obrigatoriamente, com a direção da empresa.

O período temporal dispensado nas reuniões é remunerado enquanto tempo de trabalho.

51 Novos artigos L.415-6 e L.415-7 do Código do Trabalho [antigos artigos L.415-6 e L.415-8 do Código do Trabalho].

Uma vez por ano, a comissão coordenadora de trabalhadores pode reunir-se em assembleia plenária com os trabalhadores assalariados da empresa. A assembleia, realizada à porta fechada, é convocada pelo presidente da comissão.

O administrador da empresa pode ser convidado a assistir ou a se fazer representar.

Horas de consulta⁵²

A comissão de trabalhadores pode prever horas de consulta, no espaço reservado para esse efeito, para receber o pessoal assalariado da empresa.

Sempre que a comissão inclua um ou vários membros dispensados, essas consultas são conduzidas por estes últimos, durante o horário de trabalho que é estabelecido pela comissão e previamente comunicado ao administrador da empresa.

As comissões que não incluam membro dispensado podem prever horários de consulta quer fora do horário laboral, quer durante o mesmo. Neste último caso, as comissões devem previamente acordar com o administrador da empresa o horário e as modalidades de organização e de concessão das horas de consulta, que são imputadas no crédito de horas da comissão.

Licença para formação⁵³

O empregador deve facultar aos membros da comissão de trabalhadores titulares o tempo livre necessário, designado por licença para formação, para estes participarem, sem redução de remuneração, nas ações de formação organizadas pelas organizações sindicais ou por instituições especializadas, nomeadamente, as câmaras profissionais, em horários coincidentes com os horários normais de trabalho e com vista ao aperfeiçoamento dos seus conhecimentos económicos, sociais e técnicos em conformidade com a sua função de representantes dos trabalhadores assalariados.

Empresas de 15 a 49 trabalhadores assalariados

Nas empresas que empreguem durante os 12 meses antes do 1º dia do mês do anúncio da realização das eleições entre 15 e 49 trabalhadores assalariados, os membros titulares das comissões de trabalhadores têm direito, cada um no decurso do seu mandato, a uma semana de trabalho de licença para formação, sendo as despesas de remuneração referentes assumidas pelo Estado.

Empresas de 50 a 150 trabalhadores assalariados

Nas empresas que empreguem durante os 12 meses antes do 1º dia do mês do anúncio da realização das eleições entre 50 e 150 trabalhadores assalariados, os membros titulares das comissões têm direito, cada um no decurso do seu mandato, a duas semanas de trabalho de licença para formação, as despesas de remuneração referentes a uma semana de licença para formação sendo assumidas pelo Estado.

Empresas com mais de 150 trabalhadores assalariados

Nas empresas que empreguem durante os 12 meses antes do 1º dia do mês do anúncio da realização das eleições mais de 150 trabalhadores assalariados, os membros titulares das comissões têm direito cada um a uma semana de trabalho de licença para formação por ano.

Novos mandatos

Os representantes dos trabalhadores, eleitos pela primeira vez, têm direito a um suplemento de 16 horas, durante o primeiro ano do seu mandato.

Membros suplentes da comissão de trabalhadores

Os membros suplentes da comissão de trabalhadores beneficiam da metade das horas de formação previstas para os membros efetivos.

Sempre que estes membros suplentes se tornem membros efetivos, no decurso do seu mandato, a parte da licença para formação já utilizada, em aplicação da alínea anterior, é deduzida da licença para formação à qual eles possam ter direito enquanto membros efetivos.

⁵² Novo artigo L.414-8 do Código do Trabalho (antigo artigo L.415-9 do Código do Trabalho).

⁵³ Novo artigo L.415-9 do Código do Trabalho (antigo artigo L.415-10 do Código do Trabalho).

As formações elegíveis

A duração da licença para formação não pode ser descontada da licença anual remunerada; ela é considerada como período normal de trabalho.

O benefício da licença para formação deve ser acordado pelo administrador da empresa, a pedido dos representantes dos trabalhadores que desejarem efetuar estágios de formação, reconhecidos, anualmente, a partir de uma lista estabelecida, em conjunto, pelas organizações profissionais dos empregadores e os sindicatos que detenham representatividade nacional, geral ou sectorial.

As petições excepcionais podem ser remetidas ao ministro com a tutela da pasta do Trabalho que deve homologar estas formações.

1.9.4. Proteção especial

Proteção do membro da comissão de trabalhadores contra uma modificação de um elemento essencial do seu contrato de trabalho⁵⁴

Durante a duração do seu mandato, os membros titulares e suplentes das comissões de trabalhadores, bem como, o representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde, não podem ser sujeitos a uma alteração essencial do seu contrato de trabalho, nos termos do artigo L.121-7 do Código do Trabalho ⁵⁵.

Estes representantes podem solicitar, mediante requerimento simples, ao juiz presidente do Tribunal do Trabalho, que decida com carácter de urgência e de igual forma como em matéria sumária, ouvidas as partes ou devidamente convocadas, para fazer cessar essa alteração unilateral de uma cláusula contratual.

Proteção contra o despedimento⁵⁶

Encontrará um quadro resumindo as regras a seguir descritas na página 61.

O princípio

Os membros da comissão de trabalhadores não podem, sob pena de nulidade, ser alvo de um despedimento ou de serem convocados para um acordo prévio, mesmo por falta grave, durante toda a duração da proteção legal.

Duas opções:

- **Procedimento de anulação**

No mês que se segue ao despedimento, o membro da comissão de trabalhadores pode solicitar, por requerimento simples, ao juiz presidente do Tribunal do Trabalho que decida de urgência e como em matéria sumária, as partes ouvidas ou devidamente convocadas, a nulidade do despedimento e que ordene a sua manutenção, ou eventualmente, a sua reintegração.

- **Alternativa: pedido de indemnização**

O membro da comissão de trabalhadores que não tenha exercido o recurso de anulação pode solicitar ao tribunal que este constate a cessação do contrato no dia da notificação do despedimento, assim como a condenação do empregador a pagar os prejuízos tendo em conta igualmente o dano específico resultante do despedimento nulo relativo ao seu estatuto de membro da comissão beneficiando de uma proteção

⁵⁴ Novo artigo L.415-10 do Código do Trabalho.

⁵⁵ Qualquer alteração substancial a uma cláusula do contrato de trabalho que prejudique o trabalhador assalariado, deve, sob pena de nulidade, ser notificada ao trabalhador, nos termos e nos prazos previstos nos artigos L.124-2 e L.124-3, e indicar a data a partir da qual produz efeitos. Nesse caso, o trabalhador assalariado pode solicitar ao empregador os motivos da alteração e o empregador deve enunciar esses motivos, nos termos e nos prazos previstos no artigo L.124-5.

A alteração imediata, por motivo grave, deve ser notificada ao trabalhador assalariado, sob pena de nulidade, nos termos e nos prazos previstos nos artigos L.124-2 e L.124-10.

A resolução do contrato de trabalho, por motivo de recusa do trabalhador assalariado em aceitar a alteração que lhe foi notificada, constitui um despedimento suscetível de impugnação judicial, conforme o artigo L.124-11.

As disposições do presente artigo não se aplicam em caso de reclassificação interna, conforme o livro V, título V, relativo aos trabalhadores assalariados ao serviço da empresa, sem capacidade para exercer funções no seu último posto de trabalho.

⁵⁶ Novo artigo L.415-10 do Código do Trabalho (antigo artigo 415-11 do Código do Trabalho).

especial. O membro que exerça esta opção deverá ser considerado como desempregado involuntário, a partir da data do despedimento.

A ação judicial para reparação de uma eventual resolução abusiva do contrato de trabalho deve ser intentada junto do Tribunal do Trabalho, num prazo de três meses, a partir da notificação do despedimento, sob pena de poder prescrever.

Nota: a opção entre os dois pedidos (o de anulação ou o de indemnização por danos) é definitiva.

O caso excepcional do encerramento da empresa

Doravante, a lei prevê que, em caso de encerramento da empresa, o mandato dos membros da comissão de trabalhadores cesse automaticamente, com o cessar das atividades.

Suspensão por culpa grave

Caso seja invocada culpa grave, o administrador da empresa tem competência para notificar a suspensão preventiva do contrato ao membro da comissão de trabalhadores.

Esta decisão deve ser fundamentada, detalhadamente, com o ou os factos imputados ao membro e as circunstâncias para aferir o grau de gravidade.

O ou os factos ou a culpa suscetíveis de justificar uma resolução, por via judicial, por motivo grave, não podem ser invocados para além do prazo de um mês, a partir do dia em que a parte que o ou os invoca, dele ou deles teve conhecimento, exceto se essa situação tenha originado, nesse mesmo mês, um processo de ação penal.

O prazo previsto na alínea anterior não é aplicável quando uma parte invoque um facto ou razão de culpa antecedente, com base em novo facto, ou culpa.

Durante os 3 meses após a data da notificação, o membro da comissão mantém o seu salário, assim como, os subsídios e outros benefícios, a que teria direito se o seu contrato não tivesse sido resolvido. Os salários, subsídios e outros benefícios estão garantidos ao membro da comissão.

- No mês seguinte à suspensão preventiva do contrato, o membro da comissão pode solicitar, por requerimento simples, ao juiz presidente do Tribunal do Trabalho que decida, com carácter de urgência e, tal como, em matéria de processo sumário, ouvidas as partes ou, devidamente, notificadas, sobre a manutenção ou a suspensão da retribuição, para além do período dos três meses, enquanto a ação judicial não esteja concluída.
- O membro da comissão que não pretenda ser mantido ou, eventualmente, ser reintegrado, pode intentar uma ação, no prazo dos três meses da notificação da suspensão preventiva do contrato, no Tribunal do Trabalho, para verificação da legalidade da cessação do contrato e um pedido de condenação e de indemnização do empregador, por danos provocados e sofridos, por motivo da cessação do contrato relacionado com a sua posição de membro da comissão, em que beneficia de proteção especial.

O membro da comissão que exerça esta opção deve ser considerado como desempregado involuntário.

Nota: a opção entre um dos dois pedidos é definitiva.

- O empregador pode apresentar o seu pedido de cessação judicial do contrato de trabalho junto do órgão jurisdicional do trabalho, eventualmente, por pedido reconvenional, o mais tardar, no mês a contar da data da notificação da convocação para comparecer junto do juiz presidente do Tribunal do Trabalho.
 - Sempre que o órgão jurisdicional do trabalho indeferir o pedido, cessam os efeitos inerentes à dispensa, de forma automática.
 - Sempre que o órgão jurisdicional do trabalho deferir o pedido, a cessação do contrato entra em vigor à data da notificação para suspensão preventiva do contrato.
- Caso o empregador não dê início a este procedimento, dentro dos prazos estabelecidos, o trabalhador pode requerer, nos quinze dias após o prazo ter terminado, por requerimento simples, ao juiz presidente do órgão jurisdicional do trabalho que decida, com carácter de urgência e tal como em processo sumário, ordenando a continuação da execução do contrato, por ambas as partes em causa ou, se não pretender a sua permanência ou, eventualmente, reintegração, apresentar

ao Tribunal do Trabalho um requerimento de verificação da legalidade da cessação do contrato e uma ação de condenação e de indemnização, contra o empregador, por danos causados e sofridos devido à cessação do contrato, relacionados com a sua posição de membro da comissão, em que beneficia de uma proteção especial. O membro da comissão que exerça esta opção deve ser considerado como desempregado involuntário.

Em caso do membro da comissão suspenso encontrar um novo emprego

Se o membro da comissão que foi alvo de uma suspensão preventiva do contrato de trabalho vier a ocupar um novo emprego remunerado, assalariado ou não assalariado, pode o empregador requerer a suspensão da retribuição ao juiz presidente do Tribunal de Trabalho

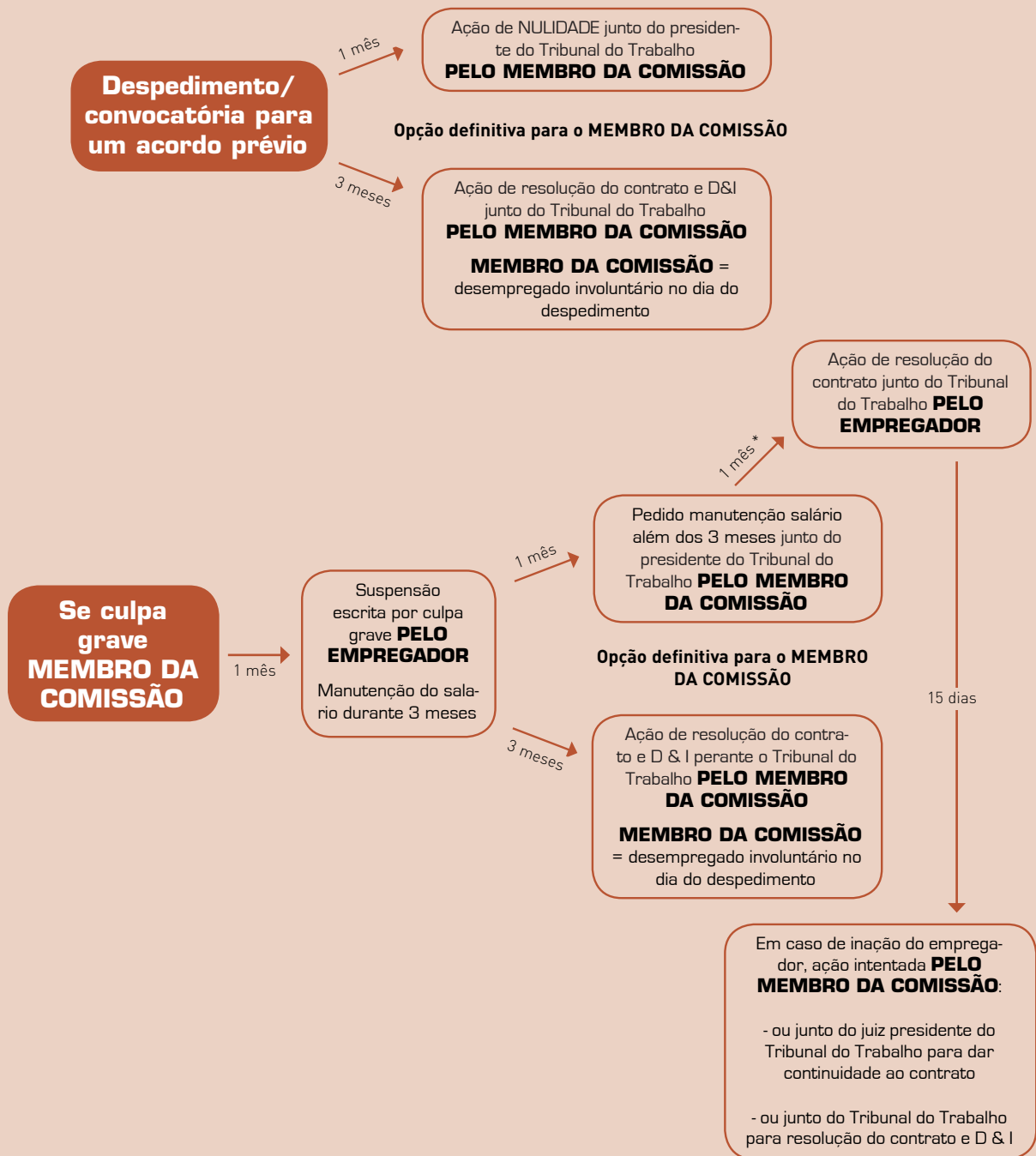
Em caso de resolução do contrato de trabalho do membro da comissão e, por conseguinte, de devolução dos salários auferidos ao empregador

O membro da comissão cujo contrato foi resolvido pelo Tribunal do Trabalho e para o qual o juiz presidente deste órgão ordenou a manutenção do salário, enquanto o processo não é findo, pode, se for condenado, a restituir ao seu empregador o salário entretanto auferido, solicitar junto do diretor da Agência para o Desenvolvimento do Emprego que seja admitido, com efeitos retroativos, ao regime de beneficiário do subsídio de desemprego integral e, até, ao dia da resolução definitiva do diferendo judicial.

Antes de ter direito ao subsídio de desemprego, com efeitos retroativos, o membro da comissão deverá apresentar a prova do reembolso total ou parcial dos salários recebidos. Na falta de prova da execução integral da condenação e a pedido do empregador e do membro da comissão, o diretor da Agência para o Desenvolvimento do Emprego transfere o montante do subsídio de desemprego, devido ao membro da comissão, diretamente ao empregador, e, isto, até ao montante correspondente à condenação ocorrida e, ainda, não liquidado.

A admissão ao subsídio de desemprego integral é imposta por lei, a não ser que o membro da comissão tenha sido alvo de uma condenação em âmbito penal, transitada em julgado, pelos mesmos factos invocados, com o fim de fundamentar a suspensão. Se esta condenação ocorrer após o pagamento, integral ou parcial, do subsídio de desemprego, deverá ser restituído ao Fundo para o Emprego os montantes recebidos a esse título.

A PARTIR DE 1 JANEIRO DE 2016



* O empregador pode requerer a resolução do contrato de trabalho junto do Tribunal do Trabalho, caso necessário em pedido reconvenicional, no máximo, no prazo de um mês a partir da data da notificação para se apresentar junto do juiz presidente do Tribunal do Trabalho.

Nota:

- Todas estas disposições são aplicáveis aos despedimentos dos antigos membros das comissões de trabalhadores⁵⁷ dos antigos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde, durante os seis primeiros meses seguintes ao término ou à cessação do seu mandato, bem como aos candidatos às funções de membros das comissões, desde a apresentação das candidaturas e durante um prazo de três meses. Em caso de impugnação das eleições, seguidas de novas eleições, este prazo será prorrogado até à data das novas eleições.
- Durante este procedimento as horas disponibilizadas de que beneficiava o membro da comissão serão transferidas, eventualmente, para o resto da comissão, que as reparte pelos seus membros em exercício de funções.

1.10. Organização e funcionamento⁵⁸

A comissão de trabalhadores nomeia, de entre os seus membros, por voto secreto e nos termos das regras de voto de maioria relativa, um presidente, um vice-presidente e um secretário. Em caso de paridade dos votos, o candidato com mais idade será o eleito.

Para a gestão dos assuntos correntes e a preparação das reuniões, a comissão nomeia, entre outros, de entre os seus membros, por voto secreto, de lista, segundo as regras da representação proporcional, uma mesa que será composta da seguinte forma:

- 3 membros, sempre que a comissão seja composta por, no mínimo, 9 membros;
- 5 membros, sempre que a comissão seja composta por, no mínimo, 12 membros;
- 7 membros, sempre que a comissão seja composta por, no mínimo, 16 membros;
- 9 membros, sempre que a comissão seja composta por, no mínimo, 22 membros.

O presidente, o vice-presidente, assim como o secretário são membros automáticos e sem reservas da mesa da comissão.

Nas comissões cuja composição numérica seja inferior a nove membros, o presidente ou o vice-presidente compõem sem reservas a mesa da comissão.

2018

A PARTIR DAS ELEIÇÕES DOS CORPOS SOCIAIS DE 2018⁵⁹ AS REGRAS VÃO SER PARCIALMENTE ALTERADAS

Aquando da reunião constitutiva, convocada no mês seguinte às eleições, pelo trabalhador que obteve o maior número de votos, a comissão de trabalhadores nomeia, de entre os seus membros efetivos, por voto secreto e segundo as regras da maioria relativa, um presidente, um vice-presidente e um secretário, em caso de paridade dos votos, o candidato com mais idade será o eleito.

Na ausência de eleições, a reunião constitutiva será convocada, nas mesmas condições, pelo membro da comissão efetivo com mais idade.

Para a gestão dos assuntos correntes e a preparação das reuniões, a comissão designa, de entre os seus membros efetivos, por voto secreto de lista segundo as regras da representação proporcional, uma mesa que será composta, para além do presidente, do vice-presidente e do secretário, de:

- 1 membro, quando a comissão for composta por, no mínimo, 8 membros;
- 2 membros, quando a comissão for composta por, no mínimo, 10 membros;
- 3 membros, quando a comissão for composta por, no mínimo, 12 membros;
- 4 membros, quando a comissão for composta por, no mínimo, 14 membros;

⁵⁷ Novo artigo L.415-11 do Código do Trabalho [antigo artigo L.415-12 do Código do Trabalho].

⁵⁸ Artigo L.416-1 do Código do Trabalho.

⁵⁹ Novo artigo L.416-1 do Código do Trabalho.

2018

Em conformidade com as suas atribuições, em termos de direitos de participação, a mesa é alargada por, no mínimo, um membro da comissão de trabalhadores, de forma proporcional aos votos obtidos, de cada lista representada na comissão de trabalhadores, mas, ainda, não representada na mesa. Nos três dias seguintes à reunião constitutiva, o presidente da comissão comunica, por forma escrita, ao diretor da empresa e à Inspeção do Trabalho e das Minas, os nomes do vice-presidente e do secretário assim como dos membros da mesa.

Aquando da primeira reunião, após a reunião constitutiva da comissão de trabalhadores, os membros eleitos são informados, pelo diretor da empresa, acerca da estrutura da empresa, dos seus eventuais laços com outras empresas, da evolução económica futura, da estrutura do emprego, das políticas relativas à formação profissional contínua, à segurança e à saúde no trabalho

Deliberações⁶⁰

O objeto das deliberações da comissão de trabalhadores é fixado por uma ordem de trabalhos que é determinada pela mesa da comissão e comunicada aos membros, pelo menos, cinco dias antes da reunião.

A mesa é obrigada a inscrever na ordem de trabalhos as questões especificadas, em pedido apresentado por um terço, no mínimo, dos membros da comissão, nos três dias úteis antes da reunião. Se, neste caso, o pedido for apresentado após a comunicação da ordem de trabalhos aos membros da comissão, o seu presidente deve transmiti-la aos membros da comissão, num prazo de 24 horas.

Convocação da reunião da comissão⁶¹

A comissão de trabalhadores reúne-se após uma convocatória escrita do seu presidente.

O presidente da comissão deve convocar a comissão seis vezes por ano, pelo menos.

Deve, entre outras coisas, convocar a comissão sempre que, pelo menos, um terço dos membros titulares que a compõem, lhe enviar um requerimento escrito; os requerentes devem indicar as matérias que pretendem ver registadas na ordem de trabalhos da reunião.

O administrador da empresa ou o seu representante podem ser convidados pela comissão a fazer parte das deliberações, sem, todavia, poder assistir às votações. O ministro do Trabalho pode convocar a comissão para os fins que ele achar conveniente; pode, igualmente, nomear para as reuniões um funcionário da sua escolha cujas observações devem ser ouvidas. O administrador da empresa, ou o seu representante, deve ser convidado a assistir às reuniões. As reuniões das comissões têm lugar à porta fechada.⁶²

Tomada de decisões⁶³

As decisões e resoluções da comissão de trabalhadores são adotadas se forem aceites pela maioria dos membros presentes. O secretário lavra a ata de cada reunião. A ata da reunião é lida e aprovada aquando da abertura da reunião seguinte; é enviada uma cópia ao administrador da empresa.

A mesa da comissão é responsável pela publicação de um comunicado, que será afixado no painel previsto para esse efeito.

As despesas da comissão⁶⁴

O desempenho das funções de membro da comissão são totalmente honorárias. Todavia, o empregador assume as despesas de permanência e as despesas de deslocação apresentadas pelos membros da comissão de trabalhadores, relacionadas com o exercício de funções do mandato na empresa, à exceção das relacionadas com o uso da licença para formação. De igual modo, o empregador facilitará as deslocações entre as divisões da empresa, colocando à disposição dos membros da comissão um meio de transporte adequado.

As reuniões e as consultas das comissões de trabalhadores têm lugar no interior da empresa em local adequado, ficando o mobiliário, incluindo o material informático e o acesso aos meios de comunicação,

60 Artigo L.416-2 do Código do Trabalho.

61 Artigo L.416-3 do Código do Trabalho.

62 Artigo L.416-4 do Código do Trabalho.

63 Artigo L.416-5 do Código do Trabalho.

64 Artigos L.416-6 e L.416-7 do Código do Trabalho.

internos e externos, assim como, as despesas de escritório, de aquecimento e de iluminação, a cargo do empregador. Sempre que a comissão incluir um ou vários membros dispensados, o administrador da empresa deverá colocar, entre outras coisas, à sua disposição um local permanente assim como o material e, eventualmente, o pessoal indispensável ao secretariado.

1.11. Resolução de litígios e meios jurisdicionais de recurso⁶⁵

Criação de uma comissão de mediação

Os litígios, em matéria de:

- direito de aconselhamento por conselheiros e peritos;
- informações não disponibilizadas pelo empregador;
- organização e funcionamento da comissão;

2018

- entidade económico-social⁶⁶;
- direito de participação da comissão de trabalhadores⁶⁷;

certificados e por resolver no mês a seguir a uma eventual intervenção da Inspeção do Trabalho e das Minas, podem, no mês a seguir à data de emissão do certificado supra referido, ser levados perante uma comissão de mediação criada no âmbito de uma convenção coletiva, seja a nível da empresa seja a nível sectorial, ou no âmbito de um acordo em matéria de diálogo interprofissional. Esta Comissão é presidida por um mediador nomeado, em conjunto, pelas partes da convenção coletiva de trabalho ou do acordo referente ao diálogo interprofissional. Ele poderá ser apoiado, nesta função, por um representante do empregador, assim como, por um representante da comissão. A convenção coletiva ou o acordo em matéria de diálogo interprofissional fixará, igualmente, o procedimento a seguir, os prazos a respeitar, a assunção das despesas e outras modalidades de aplicação do presente parágrafo.

Sempre que a empresa não tiver criado uma comissão de mediação, as partes podem, no mês a seguir à data de emissão do certificado, requerer ao diretor da Inspeção do Trabalho e das Minas que as convoque, em cinco dias, com vista à nomeação de um mediador. Nesse caso, o mediador é escolhido, em conjunto pelas partes, a partir de uma lista estabelecida para uma duração de cinco anos, incluindo seis pessoas propostas pelo ministro do Trabalho e determinado pelo Governo reunido em conselho. Se as partes não se entenderem sobre a escolha do mediador, este é designado, por sorteio, a partir da lista referida na alínea anterior.

O mediador pode ser apoiado por um ou vários peritos. Ele tem um funcionário colocado à disposição pela Inspeção do Trabalho e das Minas para garantir o normal funcionamento do secretariado administrativo.

Sempre que a mediação não alcançar um acordo três meses após a designação do mediador, este lavra uma ata que disponibiliza para informar as partes e o diretor da Inspeção do Trabalho e das Minas.

É de salientar que o Tribunal do Trabalho continua a ser a instância competente para conhecer dos litígios que podem ser apresentados à comissão de mediação, salvo no que se refere aos direitos de participação da comissão de trabalhadores que incumbe apenas à comissão de mediação.

Inspeção do Trabalho e das Minas

A Inspeção do Trabalho e das Minas tem competência para fiscalizar a aplicação das disposições legais acima descritas e as medidas de execução, respetivas.

Ação intentada nos Tribunais de jurisdição administrativa

As ações de impugnação das eleições e da regularidade dos procedimentos eleitorais são da competência do diretor da Inspeção do Trabalho e das Minas. A sua decisão pode ser alvo de um recurso interposto nos tribunais administrativos que decidem sobre o mérito da causa.

⁶⁵ Artigo L.417-1 até ao artigo L.417-5 do Código do Trabalho.

⁶⁶ A partir das eleições dos corpos sociais de 2018.

⁶⁷ A partir das eleições dos corpos sociais de 2018.

Ação intentada no Tribunal do Trabalho

No que não esteja especialmente regulado, as impugnações em matéria de comissões de trabalhadores, para além das supra mencionadas e as que sejam do âmbito de competência dos tribunais de jurisdição administrativa, são da competência do Tribunal do Trabalho. As impugnações em matéria de direito de participação da comissão são, também, excluídas do âmbito de competência do Tribunal do Trabalho.

Delito de obstrução

Qualquer obstrução intencional, seja à criação de uma comissão de trabalhadores, seja à nomeação dos seus membros, ou ao seu funcionamento regular é punida com uma coima de 251 a 15.000 euros.

Em caso de reincidência, o montante das coimas a aplicar é elevado ao dobro do seu valor máximo. Podendo ser aplicada uma pena de prisão de 8 dias a 3 meses.

O mesmo se aplica em caso de obstrução à nomeação de uma comissão de trabalhadores ao nível da entidade económico-social, de um membro da comissão para as questões da igualdade e de um representante dos trabalhadores para a segurança e a saúde, assim como, para o cabal desempenho das suas funções.

2 COMITÉ MISTO DE EMPRESA

2018

Nota: A partir das eleições de 2018, as disposições abaixo mencionadas serão todas suprimidas, as atribuições do comité misto da empresa vão ser transferidas para a comissão de trabalhadores, mas, apenas, nas empresas com 150 trabalhadores assalariados ou mais (ver as explicações em «Atribuições da comissão de trabalhadores», páginas 45 a 48).

2.1. Criação

2.1.1. Sociedades abrangidas⁶⁸

Qualquer empresa industrial, artesanal e comercial do sector privado, estabelecida em território luxemburguês deverá criar um comité misto de empresa, caso tenha habitualmente, no mínimo, 150 trabalhadores no decurso dos últimos três anos.

O termo «habitualmente» utilizado pela lei implica que se uma empresa tiver, a título excecional, mais de 150 trabalhadores, ainda que os trabalhadores assalariados efetivos não excedam este limite, não deverá ser obrigada a criar um comité misto.

Inversamente, uma empresa que empregue, excecionalmente, menos de 150 trabalhadores assalariados, quando o seu pessoal efetivo habitual exceder este número, fica, assim, sujeita a esta obrigação.

É de salientar, ainda, que as empresas sob a autoridade de uma sociedade estrangeira por via de uma empresa filial constituída no Luxemburgo e, por isso, sujeitas à lei de 10 de Agosto de 1915 (com alterações sucessivas) relativa a sociedades comerciais, devem instituir um comité misto se o patamar de 150 trabalhadores for atingido.

Como é determinado o pessoal efetivo da empresa?

Aquando da computação do pessoal, tem-se em consideração as diferentes categorias de trabalhadores empregados na mesma empresa.

Os trabalhadores contratados a tempo inteiro e por tempo indeterminado

Os trabalhadores assalariados que devem ser tomados em conta para a determinação do número de efetivos são, em primeiro lugar, os trabalhadores assalariados da empresa titulares de um contrato de trabalho por tempo indeterminado e a tempo inteiro, à exceção dos estagiários.

68 Artigos L.421-1 e seguintes do Código do Trabalho.

Trabalhadores contratados a tempo parcial

Os trabalhadores assalariados a tempo parcial cuja duração de trabalho é superior ou igual a 16 horas por semana são, na totalidade, tomados em consideração para determinar o efetivo da empresa.

Caso a duração semanal de trabalho seja inferior a 16 horas, o número de efetivos é calculado dividindo a totalidade do horário estipulado nos seus contratos de trabalho, pelo período de exercício legal ou acordado do trabalho.

Trabalhadores com contrato a termo certo e trabalhadores temporários

Os trabalhadores assalariados com contrato a termo certo, bem como os trabalhadores temporários, colocados à disposição da empresa, são tidos em consideração em função do tempo de desempenho das suas atividades na empresa, nos 12 meses antecedentes.

Todavia, se estes trabalhadores estiverem a substituir um trabalhador assalariado, ausente ou suspenso, não serão contabilizados.

Empresas de trabalho temporário

Trata-se, neste caso, de qualquer pessoa, singular ou coletiva, cuja atividade comercial consiste em contratar e remunerar trabalhadores para os colocar à disposição temporária dos utilizadores, com vista à prestação de um serviço determinado e não prolongado no tempo, denominado «missão».

Para se aferir do número de trabalhadores ao serviço do empresa de trabalho temporário, tem-se em conta, por um lado, os trabalhadores assalariados permanentes desta empresa e, por outro, os trabalhadores que celebraram contratos de prestação de serviços a termo certo, com uma duração total de, no mínimo, 10 meses, prestados no ano antecedente ao da contabilização.

Os trabalhadores assalariados transferidos

Os trabalhadores, com vínculo à empresa por motivo de transferência de empresa, de estabelecimento ou de parte da empresa ou de estabelecimento, são considerados como parte integrante desse mesmo estabelecimento, desde a data da entrada ao serviço no primeiro empregador.

2.1.2. Nomeação dos membros do comité misto

***Quem pode ser membro do comité misto?*⁶⁹**

Os representantes dos trabalhadores, no seio do comité misto, devem ser maiores de 18 anos no dia da sua nomeação ou da sua eleição.

Não podem ser impedidos de gozar os seus direitos civis, políticos e de cidadania (direitos, liberdades e garantias).

Devem ser trabalhadores, no dia da eleição, de forma contínua, no mínimo, desde há um ano na empresa. Por fim, devem ter a nacionalidade luxemburguesa ou ser nacionais dum Estado membro do Acordo do Espaço Económico Europeu, ou caso não o sejam, devem ter autorização de residência válida⁷⁰.

Os representantes do empregador devem apenas cumprir o requisito da idade e gozam de todos os direitos, liberdades e garantias.

⁶⁹ Artigo L.422-4 do Código do Trabalho.

⁷⁰ A lei (alterada) de 29 de Agosto de 2008, relativa à livre circulação de pessoas e à imigração substituiu, de facto, o regime de autorização de trabalho pelo sistema das autorizações de residência. Ora, saliente-se que o Código do Trabalho ainda refere a possibilidade de a autorização de trabalho, no que diz respeito aos cidadãos de um Estado que não seja membro do Acordo do Espaço Económico Europeu (EEE).

O artigo L.422-4(2), ponto 2., do Código do Trabalho prevê a esse respeito «...ser cidadão de um Estado não-membro do Acordo do Espaço Económico Europeu mas titular de uma autorização de trabalho, de tipo B ou C, emitida nos termos das disposições legais e regulamentares que regulam o emprego de trabalhadores estrangeiros. No entanto, os nacionais de um Estado não-membro do Acordo do Espaço Económico Europeu, com uma autorização de trabalho, que não a do tipo B ou C, podem ser eleitos até ao limite de um terço dos membros que compõem a comissão de trabalhadores; os candidatos eleitos supranumerários, são substituídos, eventualmente, por Luxemburgueses, por nacionais de um Estado membro do Acordo do Espaço Económico Europeu ou por nacionais de um Estado não-membro do Acordo do Espaço Económico Europeu, titular de uma autorização de trabalho de tipo B ou C, que não sejam eleitos, mas que, na mesma lista, obtiverem o maior número de votos.».

De que forma são os membros do comitê misto designados? ⁷¹

A lei estabelece uma distinção em termos de eleição dos representantes dos trabalhadores assalariados ou dos representantes do empregador.

Os representantes do empregador são designados pelo administrador da empresa.

Os representantes dos trabalhadores assalariados são eleitos, pela ou pelas comissões de trabalhadores, entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

Quando devem os representantes do comitê misto ser designados? ⁷²

Os membros do comitê misto devem ser designados no prazo de um mês após o fim das eleições para as comissões de trabalhadores da empresa.

A lei prevê, porém, duas exceções a este princípio.

Em caso de abertura de uma empresa, os membros do comitê misto devem ser designados no prazo de três meses.

De igual modo, a empresa deve instaurar um comitê misto a partir do momento em que o efetivo atinja os 150 trabalhadores, não obstante a data das próximas eleições das comissões de trabalhadores.

Qual o número de lugares? ⁷³

O comitê misto é composto paritariamente por representantes do empregador e por representantes dos trabalhadores, da seguinte forma:

- nas empresas que empreguem habitualmente menos de 500 trabalhadores assalariados: 6 membros titulares; 6 membros suplentes;
- nas empresas que empreguem habitualmente de 500 a 1.000 trabalhadores assalariados: 8 membros titulares; 8 membros suplentes;
- nas empresas que empreguem habitualmente de 1.001 a 1.500 trabalhadores assalariados: 12 membros titulares; 12 membros suplentes;
- nas empresas que empreguem habitualmente de 1.501 a 5.000 trabalhadores assalariados: 14 membros titulares; 14 membros suplentes;
- nas empresas que empreguem habitualmente mais de 5.000 trabalhadores assalariados: 16 membros titulares; 16 membros suplentes.

Quais as incompatibilidades previstas na lei? ⁷⁴

A lei estipula que ninguém pode ter a qualidade, em simultâneo, de membro (efetivo ou suplente) do comitê misto em duas empresas distintas, que tenham atividades e objetos de igual natureza.

2.2. Funcionamento e estatuto dos seus membros

2.2.1. Funcionamento ⁷⁵

Quem preside ao comitê misto?

O comitê misto é presidido pelo administrador da empresa ou pelo seu representante.

⁷¹ Artigo L.422-3 do Código do Trabalho.

⁷² Artigo L.422-2 do Código do Trabalho.

⁷³ Artigo L.422-1 do Código do Trabalho.

⁷⁴ Artigo L.422-2 do Código do Trabalho.

⁷⁵ Artigos L.424-1 ao L.424-6 do Código do Trabalho.

Quais são os órgãos do comité misto?

O comité misto nomeia um secretário, entre os representantes dos trabalhadores, que é assistido por um secretário administrativo. Este último é designado pelo administrador da empresa, entre o pessoal da empresa.

Quem convoca o comité misto?

O comité misto reúne-se:

- por convocação escrita do administrador da empresa ou do seu representante;
- a pedido, por escrito, de um quarto, pelo menos, dos representantes do comité misto.

Qual a frequência das reuniões do comité misto?

A lei prevê que o comité misto deva reunir-se, no mínimo, uma vez por trimestre. As reuniões extraordinárias são permitidas, a pedido de um quarto dos membros do comité misto.

Quem estabelece a ordem de trabalhos das reuniões do comité misto?

A ordem do dia é fixada conjuntamente pelo administrador da empresa, ou o seu representante, e o secretário.

Esta ordem de trabalhos é transmitida, no mínimo, cinco dias antes da reunião, aos membros do comité misto.

Estes últimos podem solicitar a inscrição na ordem de trabalhos de certas questões contidas num pedido apresentado por um quarto dos membros, três dias antes da reunião.

Onde se reúne o comité misto?

O comité misto reúne-se num local colocado à disposição pelo empregador, o qual deve igualmente fornecer o material indispensável às reuniões e ao trabalho do secretário do comité misto.

As reuniões do comité misto são públicas?

Não, as reuniões têm lugar à porta fechada, durante o horário regular de serviço.

Como se adotam as decisões e pareceres do comité misto?

As decisões e pareceres do comité misto são adotados por maioria absoluta dos votos do grupo dos representantes do empregador e dos votos do grupo dos representantes dos trabalhadores assalariados.

Os pareceres são emitidos, paralelamente, ao Conselho de administração.

Quem decide em caso de divergência sobre quem dispõe de poder de decisão?⁷⁶

Perante dois pareceres opostos, o Conselho da administração deve procurar um consenso.

Se tal não bastar, a divergência pode ser submetida, por um dos grupos, ao procedimento de conciliação ou de arbitragem no Gabinete Nacional de Conciliação.⁷⁷

O que acontece em caso de divergência sobre uma matéria referente à competência consultiva?

Os dois grupos de representantes têm a possibilidade de emitir pareceres separados que são obrigatoriamente comunicados ao Conselho da administração ou, eventualmente, ao gerente da empresa.

Estes últimos devem informar o comité misto do seguimento a dar a estes pareceres.

⁷⁶ Artigo L.423-1 do Código do Trabalho.

⁷⁷ Ver os artigos L.164-1 e seguintes do Código do Trabalho, para o procedimento de conciliação/arbitragem.

2.2.2. O estatuto dos seus membros⁷⁸

Qual a duração do mandato dos membros do comité misto?

Os membros do comité misto são designados por um período de cinco anos, sendo o seu mandato renovável.

Quais as razões que podem pôr fim ao mandato do membro do comité misto?

O mandato de representante do comité misto cessa nos casos seguintes:

- óbito do membro do comité misto;
- renúncia voluntária ao mandato;
- perda da capacidade de ser eleito;
- cessação da relação laboral.

Em que situações o membro suplente pode ser chamado a desempenhar funções?

O membro suplente é chamado para substituir o membro titular:

- se ocorrer uma das razões acima enunciadas;
- se o membro titular for impedido.

O mandato de membro do comité misto é remunerado?

O mandato de representante do comité misto não acarreta uma remuneração, em particular. A lei prevê que o tempo despendido pelos representantes nas reuniões do comité misto seja remunerado como tempo efetivo de trabalho.

De igual modo, a empresa custeia as despesas de deslocação apresentadas pelo membro no exercício do seu mandato.

Um membro do comité misto deve ser dispensado do seu trabalho para exercer as suas funções?

Sim, o empregador de um membro do comité misto é obrigado a facilitar-lhe o exercício das suas funções e a conceder-lhe dispensas de serviço, sem remuneração. Ele pode, apenas, recusar a concessão das dispensas se estas obstarem ao normal funcionamento da empresa.

Os membros do comité misto estão sujeitos ao sigilo profissional?

Os membros do comité misto de empresa devem guardar sigilo no que diz respeito às informações que disponibilizem, que sejam qualificadas de caráter confidencial pelo administrador da empresa, ou pelo seu representante, mediante averbamento na ata de sessão. É possível impugnar a decisão do empregador perante o diretor da ITM.

O que acontece se o empregador tiver a intenção de despedir um membro do comité misto?

O despedimento de um membro efetivo ou suplente do comité misto deverá ser apresentando para aprovação do comité misto.

O comité delibera por maioria absoluta dos votos do grupo dos representantes dos empregadores e dos votos do grupo dos representantes dos trabalhadores assalariados. Em caso de não existir acordo, o despedimento deve ser confirmado pelo Tribunal do Trabalho.

Os princípios descritos, anteriormente, são igualmente válidos para:

- Os antigos membros do comité misto, durante os seis meses seguintes ao fim do seu mandato;
- Os candidatos a membro do comité misto, durante três meses, a partir da apresentação da sua candidatura.

⁷⁸ Artigos L.424-1 ao L.424-6 do Código do Trabalho.

O que acontece em caso de culpa grave cometida por um membro do comité misto?

Neste caso, o empregador pode requerer uma suspensão imediata e solicitar ao Tribunal do Trabalho a cessação do contrato de trabalho.

O membro do comité misto que seja alvo de uma suspensão temporária do contrato pode requerer ao presidente do Tribunal do Trabalho que se pronuncie sobre a manutenção ou a suspensão da sua remuneração, enquanto aguarda a solução definitiva do litígio.

2.3. Domínio de competências

As atribuições e funções dos membros do comité misto de empresa resultam dos artigos L.423-1 e seguintes do Código do Trabalho.

2.3.1. Domínios em que o comité misto de empresa tem competência para decidir ⁷⁹

O comité misto tem competência para decidir nos domínios seguintes:

- a introdução ou a implementação de instalações técnicas destinadas a controlar o comportamento e os desempenhos do trabalhador no seu posto de trabalho;
- a introdução ou a alteração de medidas referentes à saúde e à segurança dos trabalhadores, assim como, à prevenção das doenças profissionais;
- o estabelecimento ou a alteração dos requisitos gerais para seleção de trabalhadores, em caso de contratação, de promoção, de mutação, de despedimento e, eventualmente, os requisitos de prioridade para a admissão à pensão de reforma antecipada dos trabalhadores;
- o estabelecimento ou a alteração de requisitos gerais de avaliação de desempenho dos trabalhadores;
- o estabelecimento ou a alteração do regulamento interno;
- a concessão a título de recompensa aos trabalhadores que, pela sua própria iniciativa ou propostas de melhoria técnica, colaboraram com a empresa, de forma particularmente eficiente;
- a criação de uma base de tratamento de dados pessoais, para fins de fiscalização no local de trabalho, quando é justificada por uma das razões seguintes:
 - necessidades de segurança e de saúde dos trabalhadores, ou
 - controlo temporário de produção ou das prestações dos trabalhadores, sempre que tal medida seja o único meio para aferir do valor exato de remuneração, ou
 - organização do trabalho, com flexibilidade horária.

As competências decisórias do comité misto não prejudicam a autonomia dos parceiros sociais.

2.3.2. Competências de fiscalização do comité misto ⁸⁰

O comité misto fiscaliza a gestão dos programas sociais criados pela empresa, a favor dos seus trabalhadores assalariados, incluindo, as medidas destinadas a garantir ou a facilitar a habitação dos trabalhadores.

Esta competência de fiscalização é exercida com base num relatório de gestão comunicado, pelo menos, uma vez por ano, pelo administrador da empresa e não prejudica, em nada, as competências da comissão de trabalhadores, neste domínio.

⁷⁹ Artigos L.423-1 e L.261-1 do Código do Trabalho

⁸⁰ Artigo L.423-5 do Código do Trabalho.

2.3.3. Direito à informação e à consulta

Quanto à infraestrutura⁸¹

O administrador da empresa deve informar e consultar o comitê misto antes de qualquer decisão importante em relação a:

- construção, transformação ou ampliação das instalações de produção ou de administração;
- introdução, melhoria, renovação ou transformação do equipamento;
- introdução, melhoria, renovação ou transformação dos métodos de trabalho e dos processos de produção, à exceção do segredo industrial.

O empregador deve, ainda, informar o comitê misto sobre as repercussões das medidas previstas referentes às condições e ao ambiente de trabalho.

Quanto ao pessoal da empresa⁸²

O administrador da empresa deve informar e consultar o comitê misto, uma vez por ano, no mínimo, sobre as necessidades atuais e futuras de mão-de-obra na empresa e sobre as medidas, nomeadamente, de formação, de aperfeiçoamento e de reconversão profissional que possam, eventualmente, daí advir para os trabalhadores da empresa.

Quanto às decisões de ordem económica ou financeira⁸³

O comitê misto é obrigatoriamente informado e consultado acerca de qualquer decisão de ordem económica ou financeira que possa ter uma repercussão determinante sobre a estrutura da empresa ou sobre o nível do emprego.

Esse é o caso, por exemplo, das políticas de investimento da empresa ou, ainda, das decisões relativas ao volume de produção e de vendas.

A informação e a consulta do comitê misto incidirão obrigatoriamente sobre as repercussões das medidas previstas sobre o volume e a estrutura dos efetivos, assim como sobre as condições de emprego e de trabalho do pessoal da empresa; e também, além disso, sobre as medidas sociais, nomeadamente, de formação e de reconversão profissionais aplicadas ou previstas pelo administrador da empresa.

A informação e a consulta do comitê misto devem ser anteriores à decisão em vista, salvo nos casos em que possam constituir um entrave à gestão da empresa ou de uma parte da empresa ou comprometer a execução de um trabalho planeado.

Nesses casos, o empregador deverá dar ao comitê, no prazo de três dias, todas as informações e explicações necessárias.

Quanto à evolução económica e financeira da empresa⁸⁴

O administrador da empresa deve informar e consultar o comitê misto por escrito, duas vezes por ano, no mínimo, sobre a evolução económica e financeira da empresa.

Para tal, apresentará ao comitê misto um relatório geral sobre a atividade da empresa, o volume de negócios, os resultados globais da produção e da exploração, as ordens de encomenda, a evolução da estrutura e do montante das remunerações salariais e os investimentos realizados.

Sempre que a empresa seja constituída sob a forma de uma sociedade por ações, a direção ou a gerência deverá, entre outras coisas, comunicar ao comitê misto, antes da sua apresentação à assembleia geral dos acionistas, a conta dos lucros e prejuízos, o balanço anual, o relatório dos revisores de contas, se for caso disso, o relatório do conselho de administração ou da gerência, assim como qualquer outro documento que seja apresentado à assembleia geral dos acionistas.

81 Artigo L.423-2 (1) e (2) do Código do Trabalho.

82 Artigo L.423-2 (3) do Código do Trabalho.

83 Artigo L.423-3 do Código do Trabalho.

84 Artigo L.423-4 do Código do Trabalho.

Quanto à criação de postos de trabalho a tempo parcial⁸⁵

O administrador da empresa deve consultar, de antemão, o comité misto sempre que pretenda criar postos de trabalho a tempo parcial na empresa, ou mesmo num dos seus estabelecimentos.

Criação de uma base de tratamento de dados pessoais para fins de fiscalização no local de trabalho⁸⁶

Quando a sua criação se justificar por uma das seguintes razões:

- necessidades de proteção dos bens da empresa, ou
- controlo do processo de produção que incida, apenas, sobre as máquinas,

sem prejuízo do direito à informação dos interessados, que são, previamente, informados pelo empregador, assim como, o comité misto, ou, na falta dele, a comissão de trabalhadores, ou, na falta deste também, a Inspeção do Trabalho e das Minas.

Trabalho temporário e cedência temporária de mão-de-obra⁸⁷

- O administrador da empresa é obrigado a informar e a consultar previamente o comité misto ou, na falta deste, a comissão de trabalhadores sempre que pretenda recorrer ao trabalho temporário ou à cedência temporária de mão-de-obra. Além disso, o empregador, que recorra ao trabalho temporário, deve submeter ao comité misto de empresa ou, na falta deste, à comissão de trabalhadores competente, a seu pedido, os contratos de prestação de serviços celebrados com a empresa de trabalho temporário.
- O administrador da empresa que pretenda ceder temporariamente trabalhadores assalariados, a outros empregadores, conforme o disposto no artigo L.132-1 do Código do Trabalho, deve informar e consultar previamente o comité misto ou, na falta deste, a comissão de trabalhadores.

2.3.4. Atribuições do comité misto em matéria de igualdade entre mulheres e homens⁸⁸

No exercício das suas atribuições, o comité misto da empresa deve zelar pelo respeito da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso ao emprego, à formação e à promoção profissionais, assim como à remuneração e às condições de trabalho.

2.3.5. Relações do comité misto com os serviços de saúde no trabalho

Em matéria de serviços de saúde no trabalho está previsto o seguinte:

- que os serviços de saúde no trabalho, interno ou externo, à empresa devem cooperar estreitamente com o comité misto ou, por defeito, com a comissão de trabalhadores⁸⁹.
- que o médico do trabalho deve elaborar, no início de cada ano, um relatório de actividade refletindo o ano transato⁹⁰; anualmente, nas empresas que empregam, no mínimo, 150 trabalhadores assalariados; a cada três anos para as outras; este relatório deve ser apresentado ao comité misto ou, na falta deste, à comissão de trabalhadores, antes de ser transmitido à Direção Geral da Saúde⁹¹.
- que o comité misto ou, na falta deste, a comissão de trabalhadores pode solicitar exames médicos⁹².

⁸⁵ Artigo L.123-2 do Código do Trabalho.

⁸⁶ Artigo L.261-1 do Código do Trabalho.

⁸⁷ Artigo L.134-1 do Código do Trabalho.

⁸⁸ Artigo L.423-6 do Código do Trabalho.

⁸⁹ Artigo L.322-2 do Código do Trabalho.

⁹⁰ Em empresas que empregam, no mínimo, 150 trabalhadores assalariados, é anual; nas restantes, é trianual.

⁹¹ Artigo L.325-4 do Código do Trabalho.

⁹² Artigo L.326-5 do Código do Trabalho.

3 ADMINISTRADORES REMUNERADOS NAS SOCIEDADES ANÓNIMAS

3.1. Empresas abrangidas

***Quais são as empresas cujo conselho de administração ou conselho fiscal deverá incluir membros representantes dos trabalhadores?*⁹³**

As seguintes empresas devem incluir estruturas de representação dos trabalhadores assalariados no seio do seu conselho de administração ou do conselho fiscal:

- As empresas sediadas no Luxemburgo, sob a forma de sociedade anónima, e que empreguem habitualmente 1.000 trabalhadores assalariados, no mínimo, no decurso dos três últimos anos;
- As empresas sediadas no Luxemburgo, sob a forma de sociedade anónima, e que beneficiem de uma participação financeira estatal de 25%, no mínimo, ou de uma concessão pública à sua atividade principal. Estas empresas são criadas por regulamento grão-ducal. Nos termos do decreto-regulamentar grão-ducal de 11 de Agosto de 1974, são as seguintes empresas: CEGEDEL, LUXAIR, CLT e SES. Este decreto foi completado, em 2008, tendo em vista aditar a esta lista a sociedade do aeroporto do Luxemburgo LUXAIRPORT.

***Qual é o número mínimo de membros que compõem o conselho de administração ou o conselho fiscal?*⁹⁴**

Os administradores e, respetivamente, os membros do conselho fiscal das sociedades referidas, devem ser, no mínimo, nove.

***De que forma a representação dos trabalhadores assalariados é assegurada?*⁹⁵**

A lei estabelece uma distinção consoante se trate de uma:

- sociedade anónima que empregue, no mínimo, 1.000 trabalhadores assalariados: devendo um terço dos administradores ou dos membros do conselho fiscal representar os trabalhadores;
- sociedade anónima com participação ou concessão pública: devendo três administradores ou três dos membros do conselho fiscal, no mínimo, representar os trabalhadores da empresa. O conselho de administração ou o conselho fiscal deve ser composto por um administrador que represente o pessoal, por cada tranche de 100 trabalhadores, não podendo o número total dos administradores ou membros do conselho fiscal exceder um terço dos membros do conselho de administração ou do conselho fiscal.

⁹³ Artigo L.426-1, e seguintes, do Código do Trabalho.

⁹⁴ Artigo L.426-2 do Código do Trabalho.

⁹⁵ Artigo L.426-3 do Código do Trabalho.

3.2. Nomeação e mandato dos representantes dos trabalhadores no conselho de administração ou no conselho fiscal

***De que forma são designados os administradores que representam os trabalhadores assalariados nos conselhos de administração ou de fiscalização das sociedades anónimas?*⁹⁶**

Os membros do conselho de administração ou de fiscalização que representem o pessoal são eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os trabalhadores assalariados da empresa. A eleição decorre, por votação secreta, segundo as regras da representação proporcional.

Está prevista uma exceção às regras gerais de nomeação dos membros do conselho de administração ou de fiscalização em benefício das sociedades anónimas dependentes do sector da siderurgia. Com efeito, três dos membros do conselho de administração ou de fiscalização em representação do pessoal são designados, não pela comissão de trabalhadores, mas, pelas organizações sindicais mais representativas no plano nacional.

Esta designação é feita após consulta das partes signatárias do contrato coletivo aplicável à empresa. Os membros do conselho de administração ou de fiscalização, assim designados, podem não fazer parte do pessoal da empresa.

Caso não se verifique a designação, nos prazos estabelecidos, os membros do conselho de administração ou de fiscalização são nomeados pelo ministro do Trabalho, entre os trabalhadores da empresa.

Quando deverão ser designados os representantes dos trabalhadores nos conselhos de administração ou fiscal?

A designação será efetuada, o mais tardar, no mês anterior à data de expiração do mandato dos membros do conselho de administração ou fiscal precedentes.

***Quais são os requisitos exigidos para ocupar a posição de um dos membros representantes dos trabalhadores, do conselho de administração ou de fiscalização?*⁹⁷**

Um trabalhador assalariado da empresa, que deseje apresentar a sua candidatura, deve ser titular de um contrato de trabalho celebrado, anteriormente (no mínimo dois anos) à sua nomeação como membro do conselho de administração ou de fiscalização, contrato este que deve corresponder a trabalho efetivo.

É de salientar que a sua nomeação como membro do conselho de administração ou de fiscalização não invalida as vantagens deste contrato.

***Qual é a duração do mandato?*⁹⁸**

Os membros do conselho de administração ou de fiscalização que representem o pessoal são nomeados por uma duração de mandato igual à dos outros membros do conselho de administração ou de fiscalização. O seu mandato é renovável.

Segundo a lei (revista) de 10 de Agosto de 1915 sobre as sociedades comerciais, a duração máxima de um mandato de membros do conselho de administração ou de fiscalização é de seis anos.

Quais são os motivos que podem pôr termo ao mandato?

O mandato de membros do conselho de administração ou de fiscalização que representem os trabalhadores cessa nos casos seguintes:

- óbito do membro do conselho de administração ou de fiscalização;
- renúncia voluntária ao mandato;
- cessação da relação de trabalho;

⁹⁶ Artigos L.426-4 e L.426-5 do Código do Trabalho.

⁹⁷ Artigo L.426-6 do Código do Trabalho.

⁹⁸ Artigo L.426-7 do Código do Trabalho.

- revogação do mandato seja pela comissão de trabalhadores, seja pela organização sindical, seja pelo ministro do Trabalho.

De que forma é garantida a substituição de um membro cessante?

Quando um membro do conselho de administração ou de fiscalização cesse as suas funções por uma das razões acima enunciadas, é substituído :

- por ordem, pelo candidato seguinte da lista, se o membro cessante foi designado pela comissão de trabalhadores;
- por um candidato designado pelas organizações sindicais com maior representatividade a nível nacional ou, se tal não bastar, pelo ministro do Trabalho, se o membro cessante pertencer a uma empresa do sector da siderurgia.

É de salientar que, em caso de vagatura de um lugar, os outros membros do conselho de administração ou de fiscalização têm o direito de o ocupar, provisoriamente, até à primeira reunião da assembleia plenária que teve origem na eleição decisiva.

3.3. Poderes e responsabilidades

Detêm os mesmos direitos e deveres que qualquer outro administrador no seio do conselho de administração da sociedade:

- nenhum poder individual a nível da gestão social da empresa, os poderes de gestão pertencem unicamente ao conselho de administração, em formação colegial;
- nenhum poder de decisão, nem de representação;
- direito individual à informação;
- direito de investigação individual;
- direito a serem convocados para participar em reunião do conselho de administração e direito à informação prévia sobre todas as questões que aí serão abordadas (agenda);
- direito a convocar o conselho de administração: no caso do conselho de administração ou de fiscalização não se reunir há mais de 3 meses, um terço dos seus membros pode solicitar a sua convocação, na qual deverá figurar a ordem de trabalhos da sessão.

Responsabilidade⁹⁹

A sua responsabilidade pode ser posta em causa por atos do conselho de administração, da mesma forma que os outros administradores.

De igual modo, eles são solidariamente responsáveis, seja perante a empresa, seja perante terceiros, dos danos resultantes da violação de normas estatuídas, na lei de 10 de Agosto de 1915 sobre as sociedades comerciais ou nos estatutos da sociedade.

Tendo em conta a presunção solidária de gestão do conselho, cada um dos seus membros poderá, apenas, ser eximido de responsabilidade caso não lhe possa ser imputado nenhuma falta e se tiver manifestado a sua discordância, aquando da realização da assembleia plenária, ou se tiver denunciado as infrações em causa, o mais rapidamente possível, na assembleia plenária seguinte.

3.4. Estatuto

Um membro do conselho de administração ou de fiscalização que represente os trabalhadores pode ser despedido?

Não, os membros do conselho de administração ou de fiscalização em representação dos trabalhadores não podem ser despedidos, durante a duração do mandato, exceto em caso de autorização do Tribunal do Trabalho.

⁹⁹ Artigo L.426-8 do Código do Trabalho.

Isto, também, é válido para:

- Os antigos membros do conselho de administração ou de fiscalização, representantes dos trabalhadores, durante os seis meses seguintes à conclusão do seu mandato;
- Os candidatos ao lugar de membro do conselho de administração ou de fiscalização, durante um período de três meses a partir da apresentação da sua candidatura.

***Um membro do conselho de administração ou de fiscalização pode ser despedido no caso de falta grave cometida?*¹⁰⁰**

Em caso de falta grave cometida pelo membro do conselho de administração ou de fiscalização, em desempenho das suas funções, no seio da sociedade, o administrador da empresa pode declarar a suspensão temporária do contrato, com efeito imediato, e requerer ao Tribunal do Trabalho a resolução do contrato de trabalho.

2018

A partir das eleições sociais dos corpos de 2018, as regras serão conformes às aplicáveis aos membros da comissão de trabalhadores, exceto no que diz respeito ao direito retroativo às prestações sociais de desemprego, de que pode beneficiar o membro cujo contrato foi resolvido pelo tribunal e condenado a reembolsar o empregador.¹⁰¹

O estatuto de membro do conselho de administração ou de fiscalização em representação dos trabalhadores pode originar incompatibilidades?

Sim, um membro do conselho de administração ou de fiscalização que represente os trabalhadores não pode ser, simultaneamente, membro do conselho de administração ou de fiscalização, de duas ou várias sociedades que realizem atividades da mesma natureza e com objetos idênticos.

De igual modo, ele não pode estar ao serviço de outra empresa, a exercer atividades de natureza idêntica àquela em que desempenha funções de administrador.

Além disso, um membro do conselho de administração ou de fiscalização que represente os trabalhadores não pode pertencer a mais de dois conselhos da administração ou de fiscalização.

¹⁰⁰ Artigo L.426-9 do Código do Trabalho.

¹⁰¹ Artigo 3, ponto 30, da lei de 23 de Julho de 2015.

Direito laboral

O diálogo social nas empresas

A Câmara dos deputados aprovou, em Julho de 2015, alterações legislativas significativas em matéria de diálogo social no seio das empresas luxemburguesas.

As novas disposições legislativas entram em vigor, uma parte, no dia 1 de Janeiro de 2016 e, a outra parte, por ocasião das eleições sociais de 2018.

A presente publicação deverá ser entendida como um guia prático que permite ao leitor familiarizar-se com as novidades legislativas, tendo em conta o conjunto de regras aplicáveis e, assim, dar uma visão global sobre a aplicação prática, o funcionamento e as atribuições das estruturas de representação dos trabalhadores assalariados nas empresas.

Este trabalho divide-se em duas partes.

A primeira, consiste numa resenha das principais alterações introduzidas pela nova legislação que se divide em alterações a entrar em vigor em 2016 e, outras, após as eleições dos corpos sociais de 2018.

A segunda, explica estas alterações de forma detalhada e consiste em três capítulos:

- O primeiro capítulo é reservado às comissões de trabalhadores;
- O segundo capítulo trata dos comités mistos de empresa que são conservados até às próximas eleições sociais;
- O terceiro capítulo aborda a representação dos trabalhadores assalariados nos conselhos de administração das sociedades anónimas.

Distribuído por:

Librairie Um Fieldgen
3, rue Glesener - L-1631 Luxembourg
info@libuf.lu

Esta publicação também se encontra disponível na sede da CSL.

Editado por:



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 F +352 27 494 250
csl@csl.lu www.csl.lu

Preço : 5 €

ISBN : 978-2-919888-31-3

