

# Do direito de reunião dos trabalhadores no local de trabalho<sup>[1]</sup>

Júlio Manuel Vieira Gomes

*Professor Associado da Escola de Direito  
no Porto da Universidade Católica Portuguesa*

O Código do Trabalho de 2009 consagra o direito de reunião dos trabalhadores no local de trabalho, tanto por iniciativa da comissão de trabalhadores (artigos 419.º a 420.º), como por iniciativa da comissão sindical ou intersindical, ou dos próprios trabalhadores (mais precisamente, de acordo com o artigo 461.º, n.º I, “mediante convocação por um terço ou 50 dos trabalhadores do respetivo estabelecimento”), sem prejuízo de outras referências a (outras) reuniões ou assembleias de trabalhadores (por exemplo, a assembleia que pode decretar o recurso à greve, nos casos em que a maioria dos trabalhadores da empresa não está representada por associações sindicais, prevista no n.º 2 do artigo 531.º do CT). Ao consagrar tal direito, o CT manteve-se fiel a uma tradição que remonta, por um lado, ao Decreto-Lei n.º 215-B/75 de 30 de Abril<sup>[2]</sup> e, por outro, e no que

[1] O presente estudo destina-se aos Estudos em Homenagem ao nosso Mestre e Amigo, Professor Doutor Heinrich Ewald Hörster.

[2] Cfr., designadamente os artigos 26.º deste diploma (“os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário”), 27.º, n.º 1 (“com ressalva do disposto na última parte do artigo anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente”) e n.º 2 (“as reuniões referidas no número anterior

só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato”) e 28.º, n.º I (“os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que se pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias”) e n.º 2 (“os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas”).

[3] O artigo 21.º n.º I desta Lei estabelecia que “(s)alvo o disposto nos números seguintes, as comissões de trabalhadores deverão marcar as reuniões gerais a realizar nos locais de trabalho fora do horário normal e sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário”. Por seu turno, o n.º 2 do mesmo artigo 21.º dispunha que “(p)odem realizar-se reuniões gerais de trabalhadores nos locais de trabalho durante o horário normal até ao máximo de 15 horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial”, acrescentando o n.º 3 que “(p)ara efeito do número anterior, as comissões ou as subcomissões de trabalhadores são obrigadas a comunicar aos órgãos de gestão a realização das reuniões com a antecedência mínima de quarenta e oito horas”.

[4] Sobre o direito de reunião cfr., recentemente, entre nós, CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, *Da Dimensão da Empresa no Direito de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, págs. 522-531, que também destaca que o artigo 20 do Estatuto italiano “inspirou o regime nacional”.

[5] Tal é a posição expressa por GIAN CARLO PERONE, in *Commentario dello Statuto dei Lavoratori*, dir. por

se até às comissões de trabalhadores, à Lei n.º 46/79 de 12 de Setembro<sup>[3]</sup>.

O escopo deste breve estudo consiste em, por um lado, determinar qual o alcance ou significado deste direito, à luz do seu antecedente histórico e de alguns lugares paralelos em ordenamentos que nos são próximos, como o italiano e o espanhol, para depois procedermos à análise dos seus requisitos e a alguns problemas de delimitação ou articulação com outros institutos.

Antes de mais, parece-nos poder afirmar-se que o Decreto-Lei n.º 215-B/75 se terá inspirado na norma do artigo 20 do Estatuto dos Trabalhadores italiano<sup>[4]</sup> que alguns autores consideraram mesmo – porventura com algum exagero – uma das normas mais marcantes<sup>[5]</sup> e significativas do referido Estatuto. Adotada na sequência dos anos “quentes” de 1968-1969<sup>[6]</sup>,

Ubaldo Prosperetti, tomo II, Giuffrè, Milano, 1975, págs. 656 e segs., pág. 657. Também GIORGIO GHEZZI, in *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Giorgio Ghezzi, Giuseppe F. Mancini, Luigi Montuschi, Umberto Romagnoli, Zanichelli, Bologna, 1972, pág. 353, defendia que se trataria, mesmo, de um instrumento capaz de modificar substancialmente as relações entre os trabalhadores e a direcção da empresa. De igual modo, ANTONINO FRENI/GINO GIUGNI, *Lo Statuto dei Lavoratori*, *Commento alla legge 20 maggio 1970*, n. 300, Giuffrè, Milano, 1971, consideram o artigo 20.º como um dos mais característicos do Estatuto.

[6] Também em Espanha, JOSÉ VIDA SORIA/JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ/CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE/MARÍA NIEVES MORENO VIDA, *Manual de Derecho Sindical*, 5.ª ed., Editorial Comares, Granada, 2010, pág. 172, referem que se trata um direito [o direito de reunião no local de trabalho] que provém de um momento histórico (1968-1969) em que o sindicato