

O ESTATUTO DO DELEGADO SINDICAL

E

O EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE SINDICAL NO ÓRGÃO OU SERVIÇO PÚBLICO

A Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com entrada em vigor em 1 de agosto de 2014, aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), a qual passou a regular o exercício da atividade sindical.

Remissão para o Código do Trabalho – é aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na Lei n.º 35/2014 e com as devidas adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar, nomeadamente em matéria relativa ao regime jurídico das associações sindicais, nos termos previstos no art.º 4º, n.º 1, alínea j) e no art.º 314º, n.º 2 da LGTFP.

Nos termos do art.º 406º do Código do Trabalho, é proibido e considerado nulo o acordo ou outro acto discriminatório que vise:

- a) Subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar o trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação coletiva ou à sua filiação ou não filiação sindical.

A entidade que viole esta proibição é punida com pena de multa até 120 dias.

O administrador, diretor ou outro trabalhador que ocupe lugar de chefia que seja responsável por acto discriminatório é punido com pena de prisão até 1 ano.

O ESTATUTO DO DELEGADO SINDICAL

Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 12 horas por mês remuneradas e equiparadas a serviço efetivo (art.º 408º, n.º 2 do Código do Trabalho e artigos 315º e 344º, n.º 1 da LGTFP).

Uma vez que a especificidade do ciclo da atividade escolar justifica um calendário diverso - até 15 de setembro de cada ano letivo, deve a associação sindical comunicar aos agrupamentos de escolas onde os mesmos exercem funções, a identificação dos delegados sindicais beneficiários do crédito de horas (art.º 344º, n.º 2 da LGTFP).

A direção do sindicato comunica por escrito à entidade empregadora pública a identidade de cada delegado sindical e promove a afixação da comunicação nos locais reservados a informação sindical.

O mesmo procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções (art.º 462º, n.ºs 4 e 5 do Código do Trabalho).

Para além das ausências que correspondam ao gozo do crédito de 12 horas mensais, consideram-se também justificadas as faltas dadas pelos delegados sindicais, motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.

Todas as ausências (crédito de horas ou faltas) são comunicadas por escrito, pelo trabalhador ou associação sindical, aos órgãos ou serviços onde exercem funções, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência. A inobservância desta comunicação tem por consequência a injustificação das faltas (art.º 316º da LGTFP).

A IMPORTÂNCIA DA FUNÇÃO DO DELEGADO SINDICAL

Os titulares de cargos dirigentes dos órgãos ou serviços devem pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em agrupamento de escolas com 150 ou mais trabalhadores (art.º 464º do Código do Trabalho).

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do órgão ou serviço e em local apropriado disponibilizado pela entidade pública, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo do funcionamento normal do órgão ou serviço (art.º 465º do Código do Trabalho).

Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, abrangendo, para além de outras referidas na Lei ou identificadas em acordo colectivo do trabalho, as seguintes:

- A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades do órgão ou serviço, do estabelecimento periférico ou a unidade orgânica e a sua situação financeira;
- A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego no órgão ou serviço e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de direcção do órgão ou serviço ou ao dirigente do estabelecimento periférico ou da unidade orgânica desconcertada, os elementos de informação respeitantes às matérias supra referidas.

As informações são-lhes prestadas por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias. Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador público, no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta devem ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso (art.º 343º da LGTFP).

A recusa de prestação de informações ou de realização de consultas podem ser objecto de apreciação administrativa e jurisdicional, nos termos da Lei sobre o acesso a informação administrativa e do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.

No âmbito do direito a informação e consulta, está vedado o acesso a matérias sujeitas ao regime de segredo previsto na lei.

Quando sejam susceptíveis de aplicação a representante sindical as penas disciplinares de demissão, de despedimento por facto imputável ao trabalhador ou de cessação da comissão de serviço, a cópia da acusação e o relatório final são igualmente remetidas à associação sindical respectiva (art.º 214º, n.º 5 e art.º 219º, n.º 4 da LGTFP).

Proteção em caso de procedimento disciplinar, despedimento ou demissão – A suspensão preventiva de trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

O despedimento de trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, bem como do que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de 3 anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo.

No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical, tendo sido interposta providência cautelar de suspensão da eficácia do acto de despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa ou do motivo justificativo invocados.

As ações que tenham por objeto litígios relativos ao despedimento ou demissão de trabalhador eleito para as estruturas de representação coletiva têm natureza urgente

Em caso de ilicitude do despedimento ou demissão de trabalhador membro de estrutura de representação coletiva, este tem o direito de optar entre a reintegração no serviço e uma indemnização calculada nos termos previstos na LGTFP ou estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nunca inferior à remuneração base correspondente a seis meses (art.º 317º do LGTFP).

Proteção em caso de Mobilidade – Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, bem como na situação de candidatos e até dois anos após o fim do respectivo mandato, não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da estrutura a que pertencem. Não sendo este princípio aplicável, quando a mudança de local de trabalho resultar de mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todos os seus trabalhadores (art.º 318º do LGTFP).

Informações Confidenciais – O membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não pode revelar aos trabalhadores ou a terceiros informações que tenha recebido, no âmbito do direito de informação ou consulta, e que sejam de acesso restrito nos termos do disposto no regime de acesso aos documentos administrativos ou diploma especial.

O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato de membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores (art.º 319º da LGTFP).

EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE SINDICAL NO ÓRGÃO OU SERVIÇO

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior do órgão ou serviço, nomeadamente através de delegados sindicais.

O exercício deste direito não pode comprometer a realização do interesse público e o normal funcionamento dos órgãos ou serviços (art.º 340º do LGTFP).

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação do órgão competente da associação sindical ou delegado sindical, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, até um período máximo de 15 horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

Cabe exclusivamente às associações sindicais reconhecer a existência das circunstâncias excepcionais que justificam a realização da reunião.

Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem no órgão ou serviço podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador público com a antecedência mínima de seis horas (art.º 341º do LGTFP).

Os promotores das reuniões devem comunicar à entidade empregadora pública, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, hora, o número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar a respectiva convocatória.

No caso das reuniões a realizar durante o horário de trabalho, os promotores devem apresentar uma proposta que assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

Depois da comunicação referida, a entidade empregadora pública deve pôr à disposição dos promotores das reuniões, desde que estes o requeiram, um local no interior da empresa apropriado à realização das mesmas (art.º 420º do Código do Trabalho por remissão do art.º 341º, n.º 4 da LGTFP).

Julho de 2014

Pelo Gabinete Jurídico

O Advogado

(António Mateus Roque)