



UGT ESCLARECE

8. ACORDO PÕE FIM AOS ABUSOS E DISCRIMINAÇÕES E REFORÇA A ACTUAÇÃO SINDICAL

O Código do Trabalho de 2003 criou um quadro que se verificou resultar em forte prejuízo da actividade sindical, motivando actuações e atitudes discriminatórias por parte dos serviços do Ministério do Trabalho, com consequências gravosas para a UGT e muitos dos seus sindicatos.

Vivemos um quadro absurdo em que o Ministério do Trabalho e o Ministério Público pedem a extinção de sindicatos com base na mera existência de irregularidades formais em alterações dos Estatutos dos sindicatos.

A UGT foi obrigada a realizar um Congresso Extraordinário pelo facto do Ministério do Trabalho e o Ministério Público entenderem que os seus estatutos não regulavam o direito de tendência, quando, como se sabe, foi a UGT que aquando da sua fundação avançou com o direito de tendência nas Organizações Sindicais, tendo no seu I Congresso incluído esta matéria nos Estatutos e aprovado o respectivo Regulamento de Tendências. Acresce que o respeito pelo direito de tendência constitui um elemento essencial da sua prática diária.

Constatámos ainda no Código de 2003 algumas das normas existentes regulam aspectos da actuação dos sindicatos de forma rígida e mesmo atentatória dos princípios da autonomia e independência sindicais, bem como se revelam desajustadas face às diferentes formas que podem revestir as associações sindicais.

Mais, a Regulamentação do Código introduziu uma forte limitação à actividade sindical ao determinar a suspensão dos contratos de trabalho sempre que as faltas determinadas pelo exercício de tal actividade se prolongassem por mais de um mês (artº 403º da Regulamentação do Código).

Estas eram questões centrais a corrigir nesta revisão do Código do Trabalho e a UGT bateu-se para que as mesmas, não se encontrando contempladas na proposta inicial do Governo, fossem introduzidas na discussão e constassem do acordo final.

Nesse contexto, o acordo determina desde logo que os estatutos de associações sindicais, associações de empregadores, comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras, que não estejam em conformidade com a lei, devem

ser revistos no prazo de três anos após a entrada em vigor da revisão do Código do Trabalho.

No fim desse período, o Ministério do Trabalho deverá proceder à apreciação da legalidade de todos os estatutos que não tenham sido revistos e, caso haja disposições contrárias à lei, notifica a organização em causa para que esta tenha a possibilidade de alterar os estatutos no prazo de 180 dias.

Tal põe termo à situação que hoje se verifica e, pela qual, pela inércia do Ministério do Trabalho, muitas associações que apenas publicam as alterações pontuais dos seus estatutos vêm perpetuando as ilegalidades neles contidas.

Desaparece ainda a remessa automática e imediata para o Ministério Público que hoje existe, dando-se oportunidade às associações de corrigirem os seus estatutos antes que tal ocorra.

O acordo prevê ainda que o Código do Trabalho determinará que, se a constituição ou os estatutos de uma organização representativa de trabalhadores ou de empregadores forem desconformes com a lei, o magistrado do Ministério Público promove a declaração judicial de extinção da organização.

No entanto, no caso de disposições dos estatutos reguladas por lei imperativa ou se a regulamentação das mesmas não for essencial ao funcionamento da organização, o Ministério Público apenas determinará a nulidade dessas disposições.

Põe-se assim fim ao que hoje sucede, em que meras irregularidades formais podem vir a resultar na extinção judicial de um sindicato.

Uma dessas irregularidades tem sido frequentemente a da não convocação de assembleias-gerais nos termos determinados pelo Código e que são hoje claramente excessivos.

O acordo prevê que a publicitação da convocatória de assembleia-geral de associação sindical ou associação de empregadores passe a ser assegurada, em alternativa à publicação em jornal, por comunicação por escrito a todos os associados.

A UGT não logrou obter nesta revisão a supressão da norma que determina a suspensão dos contratos dos dirigentes sindicais que falem mais de 30 dias.

Mas a UGT conseguiu que o Código do Trabalho passe a prever que, sempre que a negociação colectiva regule esta matéria, inclusivamente no que concerne ao direito à retribuição, este regime legal deixe de se aplicar, prevalecendo a vontade das partes subscritoras da convenção.

Além das alterações legislativas já apontadas, o acordo aponta ainda um conjunto de compromissos que previsivelmente terão um impacto significativo na actividade sindical.

Desde logo, prevê-se que o Centro Tripartido de Relações de Trabalho seja finalmente criado. O Centro constituirá um instrumento de suporte ao diálogo social e à negociação colectiva, que sempre defendemos por considerarmos fundamental.

Tendo-se entendido não estarem presentemente reunidas as condições para tal discussão, foi reservada para momento posterior a alteração legal relacionada com os critérios de representatividade patronal e sindical e sobre os efeitos da maior representatividade na negociação colectiva. É uma questão sobre a qual os sindicatos terão de se continuar a debruçar e cuja discussão terá de ser aprofundada.

Não obstante não constar do texto do acordo, não podemos deixar de referir que, na reunião de concertação social de 25/06/2008, em que o mesmo foi firmado, o Governo assumiu o compromisso de discutir o reforço das dispensas dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho nas grandes empresas com múltiplos estabelecimentos, visto que o regime actual se revela insuficiente para que seja realmente efectivo.

Em suma, o acordo vai resultar numa simplificação dos procedimentos respeitantes às associações sindicais e contribuirá para pôr termo às discricionariedades e abusos por parte dos serviços do Ministério do Trabalho e mesmo do Ministério Público, permitindo aos sindicatos uma defesa atempada dos seus interesses. Conforme sempre defendemos, a lei deve ser respeitada mas todos passarão a estar obrigados a esse respeito.

Mais, o acordo remete para a negociação colectiva um papel importante na regulação das dispensas sindicais e prevê a criação de instrumentos fundamentais que ultrapassam a própria legislação laboral e terão um papel central na promoção do diálogo social e da negociação colectiva.