

**De:** SILP Sindicato <silpsindicato@gmail.com>  
**Enviado:** quarta-feira, 22 de março de 2017 22:08  
**Para:** Comissão 1ª - CACDLG XIII  
**Assunto:** Contributo do SILP para a Proposta de Lei n.º 46/XIII/2.ª (GOV)  
**Anexos:** APRESENTAÇÃO SILP.pdf; Contributo SILP Prop. Lei 46 XIII.pdf; CONSIDERAÇÕES GERAIS SILP - Lei Sindical.pdf

Boa noite Exmos. Srs. Presidente da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias e Deputados.

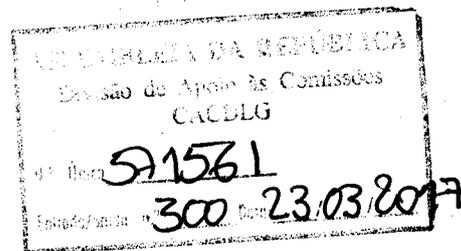
No seguimento da audição conjunta do passado dia 21 de Março de 2017, em que estiveram presentes os diversos sindicatos da Polícia de Segurança Pública, vem por este meio o Sindicato Independente Livre da Polícia endereçar a V. Exas. os documentos em anexo ao presente e-mail.

Nos documentos apensos, V. Exas. encontrarão para além da nossa apresentação enquanto estrutura sindical, o nosso contributo sério para a proposta em de Lei em discussão, bem como as nossas considerações gerais que fundamentam o mesmo.

Certos que seremos merecedores da melhor atenção de V. Exas., despedimo-nos com cordiais cumprimentos.

A Presidente

Mónica Sério





# SILP

**SINDICATO INDEPENDENTE LIVRE DA POLICIA**

**BREVE CONTRIBUTO** (para aperfeiçoamento da Proposta de Lei 46/XIII ( *Proposta de Alteração da Lei nº 14/2002 de 19 de Fevereiro* )

**CONSIDERAÇÕES GERAIS** para fundamentar “O BREVE CONTRIBUTO “ Sobre a Proposta de Lei 46/XIII ( *Proposta de Alteração da Lei nº 14/2002 de 19 de Fevereiro* ) .

## **A- QUEM SOMOS:**

O SILP-Sindicato Independente Livre da Policia, embora sendo um Sindicato Jovem , tem desenvolvido inúmeras ações quer para com os seus associados (nomeadamente, nas ações solidárias e de encaminhamento para resolução dos problemas dos Colegas que procuram a nossa ajuda , quer em questões pessoais , de vivência familiar , quer profissionais) quer para com a sociedade e a Tutela em geral , defendendo o Estado de Direito Democrático , Respeitando as Hierarquias sem deixar de contribuir com as suas posições devidamente estudadas e enquadradas em termos do Interesse Público , e naturalmente, na defesa dos direitos dos seus associados e em geral da PSP .

A sua criação não se deveu a “dissidências “ de outros sindicatos, nem para garantir interesses dos próprios patrocinadores, nem tão pouco para gozarem os seus associados de regalias atinentes ao exercício dos cargos que exercem, isso poderia acontecer nas outras associações sindicais em que estivessem inseridos.

Porém, o que nos fez assumir a criação do SILP tem que ver com a constatação que as estruturas sindicais existentes não têm vindo a ter uma atuação que dignifique a classe ( não em sentido pejorativo ) mas porque efetivamente grande

parte da classe não se revia nos sindicatos já existentes, tendo em muitos casos posições politizadas, e não devidamente distanciadas desses interesses, pautando-se pela defesa da democracia, pelo Estado de Direito, e que possa naturalmente litigar pela defesa dos Direitos Constitucionalmente garantidos.

### **Não somos mais um Sindicato.**

Somos, queremos ser, um Sindicato diferente, responsável, com sentido de "Estado", defesa do interesse Público, agindo com lealdade para quem os comanda, para com a sociedade em geral, sem com isso deixar de defender os interesses da classe, estudando, estando atentos à realidade quer do "mundo real da nossa sociedade" quer da "sociedade policial" atentos a todos os atos, omissões e exemplos bons e maus que ocorrem na PSP, querendo inovar quer pela atuação junto dos seus associados (solidariedade) quer pela defesa intransigente da democratização na classe, nas hierarquias, no respeito e consideração mútuos e, assim, na defesa dos mais elevados princípios do Interesse Público.

Atendendo à complexidade e importância da Proposta de Alteração da Lei nº 14/2002 de 19 de Fevereiro, para apresentarmos a nossa posição, *utilizou-se a seguinte metodologia:*

**I - BREVE CONTRIBUTO** (para aperfeiçoamento da Proposta de Lei 46/XIII (Proposta de Alteração da Lei nº 14/2002 de 19 de Fevereiro))

**II - CONSIDERAÇÕES GERAIS:** para fundamentar "O BREVE CONTRIBUTO" Sobre a Proposta de Lei 46/XIII (Proposta de Alteração da Lei nº 14/2002 de 19 de Fevereiro).

a) Considerações de ordem histórica e gerais sobre a Liberdade Sindical e questões conexas:

**a.1) Direito de Liberdade Sindical: generalidades.**

**a.2) A liberdade sindical no nosso ordenamento constitucional:**

**a.3) Liberdade Sindical: O que justifica a sua importância e quais os altos valores que se visam proteger.**

**b) ..A caminho do conceito de trabalhador ..trabalhador da função pública.**

**b.1) Brevíssima abordagem no direito comparado I.**

**c) Casos controversos de algumas categorias que possam ser consideradas como trabalhadores: menores de idades; trabalhadores á procura de primeiro emprego; trabalhador estrangeiro ; reformados etc.**

**Caso da Policia de Segurança Pública .**

**d ) Quanto aos agentes da PSP .**

**d.1) Direito comparado II.**

**e) - Breve resenha sobre a conquista do Direito ao Sindicalismo na PSP .**

**f) Brevíssima análise sobre a perspectiva de uma Policia única .**

**g) Breve enquadramento e análise da Lei 14/ 2002.**

**h) Brevíssima análise da Lei Geral do Trabalho em Função Pública.**

A metodologia seguida justifica-se para uma melhor facilidade de apresentação da nossa posição.

Juntam-se assim dois anexos : I - II.

A Presidente da Direcção



Mónica Maria Marfim de Sousa Sérgio



# SILP

**SINDICATO INDEPENDENTE LIVRE DA POLICIA**

I

**Breve Contributo**

do

**Sindicato Independente e Livre da Policia (SILP)**

Sobre a Proposta de Lei 46/XIII

*( Proposta de Alteração da Lei nº 14/2002 de 19 de Fevereiro)*

*Denominou-se o nosso contributo como BREVE , porquanto a dignidade de cada uma das questões é merecedora de uma maior profundidade na análise da Lei ainda em vigor , dos princípios que a informam, dos princípios constitucionais em que o direito se movimenta e encontra garantias, da análise história, e do conteúdo da proposta que, na exposição de motivos aponta uma direcção aparentemente lógica, mas que na verdade é tudo menos provida de lógica jurídica e fere de morte , efectivamente, todos os direitos em que ancora o direito ao sindicalismo que nos absorve, sendo até manifestamente contraditória com os princípios que conduziram á criação da Lei ainda em vigor , e os mesmos adora distorcidos servem para justificar a maioria das alterações propostas.*

Tendo em conta as Considerações Gerais ( II) nas suas várias vertentes que propiciam uma visão global , estamos agora em condições para partir para uma análise e ao mesmo tempo contribuir com as nossas reflexões e o nosso contributo.

Uma Análise seca, desprovida de uma reflexão minimamente cuidada, e que não tivesse em conta elementos históricos quer quanto ao nascimento do sindicalismo em Portugal, quer quanto á sua evolução e concretização dogmática, conduziria a simples considerações meramente reivindicativas ou preposições sem rigor ou fundamento.

A importância dos direitos em causa merece uma reflexão séria, merece um olhar distanciado sobre a marcha dos acontecimentos na realidade da luta pelo direito ao sindicalismo na PSP , sob pena de se desvalorizar essa luta tenaz , verdadeira e justa como se veio a comprovar.

Mas nessa análise, importa também um olhar de futuro, em função das questões que muitas vezes são levantadas por políticos, partidos, sociedade civil , doutrinadores , instituições e outros entes , na integração da PSP no sistema das Forças Policias. Esse breve apontamento, justifica-se , para além da razão apontada anteriormente, por duas razões também já apontadas : primeiro por ser um tema recorrente que ciclicamente aparece na ordem do dia, quer na dos nossos governantes, quer dos cidadãos, nomeadamente, quando em tempo de crise e contenção de despesas; segundo, reflectir e perspectivar as tendências do nosso sistema policial, tendo em atenção aos “fantasmas” existentes no que toca á actuação de uma forma militar como força de segurança , que ainda hoje levanta algum melindre. A dualidade de forças policiais num Estado é um tema do maior interesse e muito em foco em vários círculos, designadamente militares, policiais e políticos, onde a existência de corpos militares de polícia, a par de corpos civis de polícia, pode ser defendida.

E esta última abordagem parece-nos decisiva, uma vez que ela nos remete para questionar veementemente , como se pode Alterar uma Lei Sindical de um dos elementos das Força de Segurança – PSP , quando se mantém em aberto a possibilidade de grandes alterações a esse nível , tendo até já sido apresentado um projecto lei nesse sentido. O quadro em que estão instaladas as várias forças de segurança , mantendo um sistema dualista , é uma matéria actual.

A Alterção da Lei Sindical enfraqueceria o próprio direito sindical como veremos.

Por isso, Alterar a Lei Sindical de uma dessas forças do nosso sistema dualista, quando se mostra equilibrada , sem qualquer necessidade de aproximação ao LTFP , na parte que se pretende, pois que , como veremos , tal constituirá uma

violação das restrições ao direito sindical, constantes da Constituição e da Própria lei 14/2002.

*Estamos, assim, em condições de uma forma honesta, porque devidamente fundamentada, apontar o nosso BREVE CONTRIBUTO.*

Atribui-se a Otto Von Bismark a conhecida frase: “leis e salsichas: é melhor não saber como são feitas”. O provocativo brocardo tem sido, ainda hoje, lembrado quando se põe em dúvida a racionalidade do processo legislativo.

Contextualizando aquela imagem, quer dizer que há cerca de 150 anos a pouca higiénicas fábricas de salsichas e a imperfeição do processo legislativo, eram equiparáveis.

Mas o que tal brocardo chama a atenção é para a irracionalidade do processo legislativo.

Será que não houve nenhuma mudança no processo legislativo? a maioria das vezes não se dá por ela.

A apresentação do projecto aqui em análise é a “prova provada” dessa não evolução, ainda se está a tempo de produzir ou não uma Lei higienizada, Constitucional e que garanta e dinamize de forma eficaz a criação de sindicatos, e a sua evolução e maturação em ideias e ideias para a prossecução do interesse público.

Já alinhámos alguns tópicos da Lei 14/2002, fazendo alguns considerandos sobre matéria importantes que a mesma regula.

Vejamos então a proposta de Lei 46/XIII (*Proposta de Alteração da Lei nº 14/2002 de 19 de Fevereiro*), e a nossa discordância e modestos contributos.

## I.

### **Primeiro Contributo:**

#### **Inalteração da Lei 14/2002.**

Entendemos que, tendo em conta toda a evolução histórica que conduziu á aprovação da Lei 14/2002, nenhuma das razões apontadas na Exposição de Motivos é válida; é clara a falta de lógica jurídica na forma como os fundamentos

são apresentados e, fundamentalmente a falta de essência para as alterações fundamentais.

Desde logo, do ponto de vistas histórico é uma Lei que só surgiu depois de mais de 20 anos de lutas contra as hierarquias , porquanto não sendo reconhecida a liberdade de associação muito menos a de direito ao sindicalismo . Na génese existia a ideia castrense quanto ao conceito da Polícia, sendo encarada como uma força militarizada , quando toda a Europa , onde vigorou desde sempre um sistema dualista ( Policia de caracter civil e uma força militarizada ) , garantia o direito ao sindicalismo como um direito fundamental quer do ponto de vista colectivo quer do ponto de vista individual. Essa imposição em negar a possibilidade de existirem sindicatos travou a evolução dos direitos pessoais dos Policias quer a nível interno, quer externo. A nível interno, pela proliferação de instauração de processo disciplinares sem curar de apurar das reivindicações dos seus agentes; a nível externo, pela falta de eficácia e até de alguma insegurança pela gradual luta pelo direito ao associativismo e á liberdade sindical.

Depois, embora tenha vindo a verificar-se uma evolução legislativa e conceptual quanto á PSP , desde o serem considerados trabalhadores, até á classificação de força civil, não conduz desde logo á aproximação ao LTFP. Até porque existem diferenças significativas pela própria essência de uns e outros. Desde logo, dada a natureza da PSP , está vedado o uso ao direito á greve , enquanto os trabalhadores da função pública não estão impedidos. É uma arma fundamental no âmbito das negociações colectivas .

E só por isso, com o devido respeito, afasta o pessoal em funções policiais da PSP dos trabalhadores em funções públicas.

Depois, enquanto no regime da LTFP , O Artigo 345.º Crédito de horas dos membros da direcção de associação sindical, comanda que 1 — Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas é determinado da seguinte forma: a) Associações sindicais com um número igual ou inferior a 200 associados, um membro; b) Associações sindicais com mais de 200 associados, um membro por cada 200 associados ou fração, até ao limite máximo de 50 membros.

Na Lei 14/2002 o artº12º somente previa a “ o pessoal referido no número anterior tem, contudo, direito a um crédito de quatro dias remunerados por mês

para o exercício das suas funções “Não fazia, nem podia fazer, referência do mesmo modo que o citado artigo 345º . Nesta atribuição de direito a um crédito de dias remunerados não é feita qualquer limitação por via do número de associados dos sindicatos a que pertencem , e , isto é por uma razão simples , significaria uma violação ás restrições típicas previstas na Lei. O crédito de tempo remunerado «traduz-se no direito de dispor, sem perda de quaisquer regalias, de uma parte do período normal de trabalho para desempenho das funções de representação»

O seu fundamento material «confunde-se com o fundamento da própria liberdade sindical ou dela constitui um complemento; o seu reconhecimento corresponde a uma opção no campo da estruturação social (opção pluralista) e significa que a ordem jurídica considera as associações sindicais como indispensáveis centros de referência de determinados interesses - interesses dos trabalhadores que representam e interesses do próprio regime democrático, elevadas que foram a seus agentes essenciais. Porém, estas organizações só agem (só podem agir) por meio de pessoas físicas e, em especial, por meio daquelas que pertencem aos seus órgãos de direcção. São estas, afinal, que produzem os actos - a maior parte dos actos - com que repetidamente se servem os interesses determinantes do reconhecimento da liberdade sindical»

As disposições legais que conferem aos representantes eleitos dos trabalhadores o direito à justificação das faltas dadas ou o direito a crédito de horas podem configurar-se como verdadeiras medidas de garantia do desempenho das suas funções de representação, constituindo a licitude da ausência, remunerada ou não, «uma técnica ao serviço da liberdade sindical» .

Mas tal desiderato tem de ser conseguido sem restrições. E a limitação dos crédito em função do número de associados, constitui um atentado em si mesmo ao direito de se poderem constituir em associação.

Por último, importa também um olhar de futuro, em função das questões que muitas vezes são levantadas por políticos, partidos, sociedade civil , doutrinadores , instituições e outros entes , na integração da PSP no sistema das Forças Policias. Esse breve apontamento, justifica-se , para além da razão apontada anteriormente, por duas razões também já apontadas : primeiro por ser um tema recorrente que ciclicamente aparece na ordem do dia, quer na dos nossos governantes, quer dos cidadãos, nomeadamente, quando em tempo de

crise e contenção de despesas; segundo, reflectir e perspectivar as tendências do nosso sistema policial, tendo em atenção aos “fantasmas” existentes no que toca á actuação de uma forma militar como força de segurança , que ainda hoje levanta algum melindre. A dualidade de forças policiais num Estado é um tema do maior interesse e muito em foco em vários círculos, designadamente militares, policiais e políticos, onde a existência de corpos militares de polícia, a par de corpos civis de polícia, pode ser defendida.

E esta última abordagem parece-nos decisiva, uma vez que ela nos remete para questionar veementemente , como se pode Alterar uma Lei Sindical de um dos elementos das Força de Segurança – PSP , quando se mantém em aberto a possibilidade de grandes alterações a esse nível , tendo até já sido apresentado um projecto lei nesse sentido. O quadro em que estão instaladas as várias forças de segurança , mantendo um sistema dualista , é uma matéria actual. A Alterção da Lei Sindical enfraqueceria o próprio direito sindical. Por isso, Alterar a Lei Sindical de uma dessas forças do nosso sistema dualista, quando se mostra equilibrada , sem qualquer necessidade de aproximação ao LTFP , na parte que se pretende , tal constituirá uma violação da restrições ao direito sindical , constantes da Constituição e da Própria lei 14/2002 que ainda se mantém em vigor, sendo manifestamente inconstitucional , até pela violação do princípio da proporcionalidade.

### **Segundo Contributo:**

Porém, se esta visão que jugamos séria e justa, não for acolhida, e o processo legislativo se mantiver ao nível do estado que Bismark criticou, importa olhar criticamente, sem reservas antecipadas , mas sempre sem perder de vista o enquadramento Constitucional , o peso da história dos direitos adquiridos como profusamente ficou explicitado supra.

A referida proposta de Lei imprime a primeira alteração á Lei14/2002 de 9.2 , sendo *PROPOSTO* alterar os artigos 1º a 7º ; 9º a 15º ; 17º a 21º ; 24º a 28º ; 30º a 31º ; 33º 39º e 41º a 44º .

*Análise do articulado que se pretende alterar e nosso contributo:*

**Artigo 1º** - A proposta prevê a revogação do seu nº 2 ,ou seja , “ Ao pessoal da PSP não integrado em carreiras técnico – policiais aplica-se o regime geral dos trabalhadores da Administração Pública “

Pensamos que tal revogação tem que ver com a evolução dos Estatutos da PSP, e, por isso, não viola qualquer princípio.

**Artigo 2º-** Encontra-se inserido no Capítulo Da Liberdade Sindical, Direitos e Garantias fundamentais – Direitos Fundamentais –

É, pois, uma clarificação e tipificação fundamental do núcleo do direito de que trata a Lei.

- **O nº 1** - É alterado apenas na parte da designação dos sujeitos a quem se aplica a Lei. Sendo substituída a anterior designação “pessoal da PSP com funções policiais” para somente “policias”.

É uma alteração não só semântica, mas correspondente à defesa de um sistema dualista, sendo clara a designação dos agentes por policias, como correspondendo a essa visão do regime em vigor. Acompanha aliás, a legislação da maioria dos Países Europeus que têm um sistema igual ao nosso ( *vide o referido no ponto 2 - f* ) .

**O nº 2-** A redacção é idêntica à anterior, apenas com a mesma alteração quanto à designação dos sujeitos.

- **Os nºs 3, 4, 6 e 8** mantêm-se.

- *São alterados os números 5º, 7º, e 9º* : na linha da adaptação coerente da designação dos sujeitos “ policias ” em vez de “pessoal da PSP com funções policiais”.

**Artigo 3º** - “Restrições ao exercício da Liberdade Sindical” – norma fundamental, que deve ser mantida o texto constante da Lei 14/2002, *não devendo sofrer qualquer alteração.*

A redacção proposta, contribuiu para a designação da “**lei da Rolha**”.

Esta nova redacção limita indubitavelmente o exercício do direito sindical, uma vez que amordaça genericamente os sindicatos e objetivamente os seus delegados uma vez que ficam proibidos ( ou se o fizerem ficam sujeitos a sanções disciplinares) de indicar, debater e por qualquer meio comentar as questões atinentes quer quanto a falta de meios operacionais, ou denúncia dos meios de equipamento, das condições de trabalho e de defesa dos seus trabalhadores; eventuais denúncias de abuso de escalas serviço; a falta ou o estado degradado

dos equipamentos; deficiência nas esquadras etc. todos estas ações faz parte da ação sindical.

Recentemente, o nosso Supremo Tribunal Administrativo, apesar de admitir que a liberdade de expressão dos dirigentes sindicais de uma força de segurança sofra alguma compressão, deixou claro que essa compressão não pode chegar ao ponto de equiparar os dirigentes sindicais aos agentes que o não são, porque a fixação de restrições excessivas à sua liberdade de expressão inibi-los-ia de exercer em pleno a sua atividade.

Significa isto um direito à impunidade? Não. Nem é qualquer privilégio: é sujeição apenas às mesmas regras que os demais cidadãos. E, quanto à liberdade de expressão, com os mesmos limites, previstos na lei civil e na lei penal, que qualquer pessoa.

A alteração proposta não configura uma simples “compressão “ , que tem o significado de restringir nos limites da legalidade um determinado direito , neste caso o direito sindical. Até porque, aquele direito tem , entre outros, como conteúdo o poder ou função de fiscalização e denúncia.

A sua aprovação significaria em termos absolutos a violação á liberdade de expressão consagrado constitucionalmente.

Em termos históricos, podemos constatar que, numa primeira fase, foi negado aos elementos da PSP o direito de qualquer tipo de associação; numa segunda fase foi-lhes concedido o direito de associação profissional, mas negado o direito de associação sindical ( Lei nº 6/(90 ) ; finalmente foi-lhes concedido o direito de associação sindical, embora com as restrições resultantes da sua natureza e das missões que são chamados a desempenhar( Lei nº 14/2002 ).

As associações sindicais têm assento constitucional, sendo o seu principal escopo a defesa e promoção (coletivas) dos direitos e interesses dos seus associados. E a liberdade de associação sindical analisa-se num conjunto variado de liberdades e direitos, estando elencados os principais nos nºs 2 a 6 do Artº 55º da CRP, e estatuinto este último “ os representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação absoluta e consulta, bem como á proteção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamentos, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções “

Aliás, podemos dizer que o direito de proteção legal adequada dos eleitos dos trabalhadores desdobra-se em duas dimensões : a dimensão subjetiva, pois trata-se da consagração de um verdadeiro direito de defesa dos representantes eleitos dos trabalhadores no exercício das suas funções ; a dimensão objetiva, que se traduz na consagração de uma imposição constitucional dirigida ao legislador no sentido de este concretizar as formas de protecção adequadas- cfr. Ac. T.C. 797/96 .

Aquela disposição normativa aplica-se a todos os representantes eleitos dos trabalhadores. Com efeito, trata-se de uma proteção específica conferida ao representantes dos trabalhadores decorrente da sua situação de particular exposição perante as entidades empregadoras e mesmo perante as entidades públicas constituindo um instrumento objetivo de garantia de uma plena e efetiva liberdade sindical.

No que diz respeito á Lei 14/2002, tem sido defendido que não se trata de uma Lei excecional, mas aceita-se que se trate de uma Lei Especial, uma vez que consagra um regime próprio ( específico) para o exercício dos direitos de natureza sindical do pessoal da PSP com funções policiais.

Sendo uma lei especial, não impede que á PSP sejam concedidos outros direitos, desde que não entrem em conflito com as restrições nela previstas e com a Constituição da República Portuguesa, o que significa que não podem ser retirados direitos como sucede com a proposta ora em análise.

Até porque a Lei nº 14/2002 veio consagrar o direito ao exercício da liberdade sindical do pessoal da PSP, mas dada as especificidade das funções deste corpo policial foi necessário estabelecer determinadas restrições ao exercício desse direito. O legislador entendeu, naturalmente, que outras não se justificam, tal como agora também não se justificam as alterações em causa.

**Artº 4º** : “ Garantias “ – é adaptado novamente a designação dos sujeitos , numa evidente uniformização, altera o nº 2, este previa “.. os membros dos corpos gerentes.. “ pela “ Os membros das direcções das associações sindicais .. “ . Qual a diferença entre **membros dos corpos gerentes e membros da direcção** ? é somente uma questão de aperfeiçoamento terminológico, ou traduz-se numa alteração de conteúdo?

Julgamos que tendo por base a normal análise conceptual das associações quanto aos seus órgãos e elementos, que a designação corpos gerentes é mais abrangente que membros das direcções. Por isso, a proposta de alteração restringe os direitos dos elementos que constituem os órgãos representativos dos sindicatos. Constituindo assim uma nova restrição ao exercício do direito sindical dos policias. **NÃO DEVE SOFRER ALTERAÇÃO** não só nesse segmento como na sua totalidade pois que contém uma outra “nuance “ quando se refere “..fora da localidade onde predominantemente prestam serviço “ .

É aditado um nº 4 : sendo mais uma excepção ( já existe a constante do nº 3 ) ao direito previsto no seu nº 2 . Prevê-se então que o impedimento de transferências para órgãos ou serviços fora da localidade onde predominantemente prestam serviço, também não pode suceder se a transferência resultar de mudança de instalações do órgão ou serviço decorrer de normas legais aplicáveis a todos os policias.

A questão é a expressão predominantemente, que dada a sua incerteza ,vai gerar interpretações diversas causando naturalmente decisões desiguais quando tiver de se averiguar essa circunstância . Não se vê a vantagem na alteração da lei anterior , pelo que se deve manter a redacção do artº4º apenas com a alteração no segmento em que clarifica o sujeito “ policias “.

Por último, devia ser previsto que as transferências naquelas condições , deviam ser para órgãos ou serviços dentro da localidade onde prestam serviço, forma clara de ultrapassar aquela ambiguidade de conceito.

**Artº nº 5** - A sua alteração encontra justificação no universo conceptual em que se pretende que a associação sindical de policias , fazendo -lhe a aplicação do regime previsto na LGTFP e Código do trabalho.

Entendemos que a redacção deveria reflectir a hierarquia substancial . Assim, propõe-se que o nº 1 tenha a seguinte redacção ou equivalente “ Á constituição, extinção e organização das associações sindicais dos policias , aplica-se o previsto na presente lei , no disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no Código do Trabalho “.

**Artº nº 6** – Não levanta questões , sendo patente um maior rigor jurídico na sua formulação.

**Artº nº 7-** “Refere-se ao regime das incompatibilidades”

A incompatibilidades deveriam estender-se aos seguintes cargos relevantes na PSPe Sectores Públicos:

-Secretário Geral dos Serviços Sociais;

-1º e 2º Comandante da Unidade Especial de Policia;

-Exclusão das unidades de formação policial , nomeadamente, Escola Prática de Polícia e Instituto Superior de Ciências Policias e Segurança Interna-Comandantes , Directores e Directores Adjuntos .

-Comandantes de Subunidades da Unidade Especial de Policia;

-Comandantes de Divisões e dirigentes de 1º ou 2º grau;

-Diversas exclusões de cargos com função pública ( Administração Central, regional, local e segurança interna).

Devendo assim o artigo ser reformulado em conformidade.

**Artº s 9º a 15º :**

-O **Artº 9º** - foi sujeito a melhoramento de redacção não sendo susceptível de qualquer crítica.

-O **Artº 10º** - Volta a substituir a expressão “corpos gerentes “ por “ “membros da direcção “ deixando-se aqui reproduzidas as críticas ao artigo 4º , devendo manter-se a expressão “ corpos gerentes “ .

**Artº 11º** - Configura uma alteração/ restrição , porquanto volta a restringir -se aos “membros da direcção” e acrescenta uma categoria “ .. e plenos poderes não delegados de representação da associação” . Esta última constitui uma ingerência nos direitos de as associações criarem e Aprovarem os seus Estatutos , onde muitas vezes está prevista a delegação de competências , tal em como todos os regimes societários e seus órgãos incluindo até a Administração Público.

Entendemos assim que não deve ser alterado a redacção ora em vigor.

**Artº 12º** - Faltas dos membros da direcção .

Volta a substituir-se a expressão membros dos corpos gerentes por membros da direcção.

O nº1 adita o limite de 33 faltas , quando anteriormente tal não era previsto. Esta limitação pode não coincidir com o nº de faltas que legalmente pode dar cada elemento , pelo que **deve ser expurgado do novo texto , mantendo-se o anterior.**

O nº 2 introduz uma limitação que a nosso ver é intolerável, inconstitucional e não encontra qualquer explicação nem nos motivos anteriores, nem nos actuais.

A justificação é a equiparação á LGTFP. A liberdade Sindical dos restantes funcionários públicos não é comparável á dos Policias porque as funções destes são indubitavelmente diferentes- cfr.o que se disse em

O fundamento para alteração da Lei Sindical, prende-se assim com os créditos de horas, *actualmente iguais para todos os sindicatos*, pretendendo-se que tal realidade seja alterada porquanto nem todos os sindicatos têm a mesma dimensão. Para a prossecução da actividade sindical, os dirigentes e delegados sindicais, beneficiam de créditos de horas, inseridos no período normal de trabalho, não perdendo a respectiva remuneração, pelas horas dispendidas. Nestes termos, as faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes para o exercício das suas funções sindicais consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração (artº. 12º, nº 1), tendo contudo o direito a um crédito de quatro dias remunerados por mês para o exercício das suas funções (artº. 12º, nº 2).

Esta garantia, permite que qualquer membro dos corpos gerentes, falte ao serviço para afectação ao trabalho sindical, podendo este seguir um regime de exclusividade ao serviço do sindicato, contudo apenas receberá da entidade patronal, o correspondente a quatro dias de remuneração. Como são faltas justificadas, à semelhança do preceituado no Código do Trabalho, não pressupõem a perda de antiguidade, contando-se o tempo dispendido no exercício da actividade sindical como tempo de serviço.

Contudo o diploma também consagra o direito à acumulação de créditos de dias sindicais por ano civil, consagrando indirectamente o direito à actividade sindical a tempo inteiro sem perda remuneratória. Já os delegados sindicais, têm apenas direito a um crédito de não trabalho de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções, que conta, para todos os efeitos legais, como serviço efectivos (artº. 18º).

Nesta atribuição de direito a um crédito de dias remunerados não é feita qualquer limitação por via do número de associados dos sindicatos a que pertencem , e , isto é por uma razão simples , significaria uma violação ás restrições típicas previstas na Lei.

Segundo alguns autores o crédito de tempo remunerado «traduz-se no direito de dispor, sem perda de quaisquer regalias, de uma parte do período normal de trabalho para desempenho das funções de representação»

O seu fundamento material «confunde-se com o fundamento da própria liberdade sindical ou dela constitui um complemento; o seu reconhecimento corresponde a uma opção no campo da estruturação social (opção pluralista) e significa que a ordem jurídica considera as associações sindicais como indispensáveis centros de referência de determinados interesses - interesses dos trabalhadores que representam e interesses do próprio regime democrático, elevadas que foram a seus agentes essenciais. Porém, estas organizações só agem (só podem agir) por meio de pessoas físicas e, em especial, por meio daquelas que pertencem aos seus órgãos de direcção. São estas, afinal, que produzem os actos - a maior parte dos actos - com que repetidamente se servem os interesses determinantes do reconhecimento da liberdade sindical»

As disposições legais que conferem aos representantes eleitos dos trabalhadores o direito à justificação das faltas dadas ou o direito a crédito de horas podem configurar-se como verdadeiras medidas de garantia do desempenho das suas funções de representação, constituindo a licitude da ausência, remunerada ou não, «uma técnica ao serviço da liberdade sindical»

Como se salienta no parecer do Conselho Consultivo n.º 19/97,«o exercício da liberdade sindical exige [...] o fornecimento de condições reais para a realização do que as associações sindicais se propõem, e que a Constituição lhes comete, em termos genéricos, o que passa pelo reconhecimento de direitos que pode considerar-se instrumental, acessória ou complementar». Entre esses direitos conta-se o direito a facilidades no exercício da acção sindical, onde se compreendem quer o direito à justificação das faltas, quer o direito a créditos de tempo remunerado, no quadro dos preceitos legais. Mas existe um outro problema base, segundo um estudo da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, designado por “ Projecto Sociedade Civil e Democracia” do Dr. Henrique J. Cansado de Sousa , a ausência de um sistema reconhecido e operacional de

avaliação continuada da sindicalização e da representatividade sindicais (e da correspondente avaliação da filiação e representatividade das associações patronais) acarreta prejuízos nas relações colectivas de trabalho e nos processos de concertação social e não favorece o fortalecimento da democracia e da transparência no funcionamento das organizações sindicais, através de uma cultura de verdade neste domínio que impulse uma maior participação sindical dos associados.

“A Concertação Social seria um espaço adequado para o exame desta questão e para a construção de uma solução assente no acordo dos actores sociais e políticos, que propiciasse a criação de uma unidade de recolha e tratamento de dados, ou o aproveitamento de uma unidade pré-existente, para avaliar a filiação nas associações sindicais e patronais e a sua representatividade (tendo em consideração os critérios de densidade sindical e outros que sejam por comum acordo estabelecidos). Que estabelecesse os critérios, as metodologias, as fontes e os indicadores para a determinação credível da sindicalização e da representatividade.” – cfr. obra citada .

Assim sendo, a alteração alicerçada no número de associados, mas sendo patente a ausência de um sistema reconhecido e operacional de avaliação, conduzirá a injustiças e desigualdades no movimento sindical.

Configurando-se a liberdade sindical como uma forma particular da liberdade de associação reconhecida aos trabalhadores para além dos seus interesses, é entendido como um direito, liberdade e garantia beneficiando, por isso do regime previsto no artº 18º da CRP .

Assim ,tendo em conta todos os princípios que trespassam de uma indelével o presente, e que a nosso ver são fundamentais, no contexto atual, e na concretização dos direitos, obrigações que cada um agente da PSP realiza no dia a dia da instituição em cada posto de trabalho , em cada esquadra , em cada local de trabalho, necessitando de uma regulação democrática , evolutiva e dignificante para os profissionais de Polícia e para o Estado Democrático de Direito - a qual sofrerá uma forte restrição , limitação e uma afronta á evolução histórica que conduziu á existência legal de sindicatos na PSP.

Para além da alteração proposta “desequilibrar” a estrutura do direito á associação, viola também o princípio da proporcionalidade.

É certo que a Constituição estabelece algumas limitações aos direitos por parte das associações policiais. A limitação proposta relativamente ao número de agentes de cada sindicato para condicionar a efetivação dos créditos de horas, é de tal modo desproporcional que de facto afetará o núcleo dos direitos que emergem da Liberdade Sindical, nomeadamente o direito dos trabalhadores de constituírem, sem autorização prévia, sindicatos da sua escolha, mas também o direito de se filiarem ou não nos sindicatos e de não sofrerem discriminação por motivo de filiação partidária e bem ainda veda a possibilidade de se constituírem associações sindicais a todo os níveis.

Para além de beneficiarem algumas associações existentes há mais tempo. Quer dizer, de que vale constituir uma associação se os direitos não são iguais às demais associações já existentes. Qualquer associação necessita de espaço e tempo para crescer e realizar as suas funções de defesa do interesse particular e público. É patente a desproporcionalidade, e a violação não só do citado preceito Constitucional como até do princípio da igualdade.

Da mesma forma inquina o direito de se filiarem nos sindicatos. Se os princípios de determinado sindicato estiverem em conformidade com o sentir dos agentes, mas dada a limitação e a dimensão inicial, naturalmente que impede a concretização desse direito.

Voltamos a repetir, sendo a Lei Sindical uma lei especial, não pode o legislador restringir a sua dimensão para além da medida do tolerável e sem atingir o núcleo constitucional do direito das associações.

Tão pouco importa fazer exercícios para alterar a correlação desse direito de crédito, fazendo operações matemáticas, aduzir argumentos quanto á desigualdade entre os vários elementos da policia e respectiva paridade, para aceitar a alteração ao artº 12º, com um outro “esquema de atribuições”.

Não, trata-se de facto de uma tentativa de aniquilação do direito a constituir associações e sindicatos como amplamente e fundamente ficou explano. Daí que seria violador da nossos princípios esses exercícios.

**O Artº 13º** Contém uma alteração substancial, mas que em rigor não colide com os direitos dos policias, tenta harmonizar outras normas que não se aceitam, mas em termos processuais, a imposição de mais rigor é aceitável e desejável.

Apenas um reparo, no nº 4 onde se prevê o prazo de 3 dias deverá constar 5 dias , por uma questão de justiça organizativa se assim s pode dizer .

**Os artigos 14º e 15º** : São questões processuais e regulação de procedimentos mais claros , onde o mais o mais relevante é a manutenção da acumulação dos créditos de horas.

Nada obsta á sua alteração nos termos proposto.

**Artº 17º** Altera a expressão “grave prejuízo “ por “ RELEVANTE PREJUÍZO “ .

Se o conceito de grave é mais objectivo , o conceito de Relevante tem patente uma subjectividade maior. Além de que, relevante é inferior a grave. Qual a razão para a alteração ? não é aconselhável conceitos mais objectivos? Não é inoportuno criar condições para gerar controvérsias , quiçá posições extremadas , mais processo disciplinares e mais insegurança jurídica.

Por tudo isso, pensamos que o bom senso, e a segurança jurídica conduz á manutenção da expressão “Grave prejuízo.”

**Artºs 18º e 19º** - não merecem considerações especiais, pois mantém os direitos já consagrados e limitam-se a introduzir uma linguagem jurídica mais correcta e clara quanto aos processamentos.

**Artº 20º** : Pensamos que configura uma melhoria relativamente á redacção anterior , não restringindo ou impondo restrições ao direito sindical constitucionalmente consagrado nos moldes amplamente defendidos no presente.

**Artº21º** - Apenas uma pequena observação. O nº 5 prevê o prazo de cinco dias para a interposição de recurso hierárquico, a norma anterior prevê setenta e duas horas .Os prazos dos Recursos seja em que instância acontecer , ou mesmo qualquer tipo de recurso , tem que ser compaginado com a possibilidade de um Recurso justo , sob pena de ser um não recurso. Como o Prof.. Figueiredo Dias dizia “ uma aparência de Recurso “ . Pelo que cada vez mais se defende, por um aldo um prazo para consulta de processo , e um prazo justo para exercitar esse direito de recurso. Pelo que, embora exista uma alteração do prazo para cinco dias , propõe-se que seja alterado para o prazo de 10 dias , aliás como prazo geral acessório , e prazo geral no direito administrativo para exercer o direito de defesa.

**Artº 24º a 26º** - Nada a alvitrar , concordando-se com a sua redacção.

**Artº 27º** -Com melhoria de texto mantém todos os direitos consignados na actual lei , por isso na a propor.

**Artº 28º** - Nada a alvitrar.

**Artº 29º a 30º** -Nada a alvitrar.

**Artº 31º** - É aditado um nº 2 que Objectivamente, tal requisito pressupõe que apenas sindicatos com cerca de 1250 associados possam ter participação na negociação colectiva. Além de que , sindicatos que sejam representantes de só uma carreira será beneficiados na negociação porque o seu número é muito menos aosdoa Agentes / chefes.

Acresce um argumento de ordem geral já devidamente explanado na análise do artº 12º , ou seja, configura indubitavelmente uma Restrição ao direito de associação, ao direito de as constituir , e basicamente, viola ostensivamente todo o normativo constitucional aplicável , sendo um entrave á evolução da vida sindical , dos trabalhadores, e da própria sociedade democrática em si mesma.

Sendo até que o citado nº 2 do artº 31º está em contradição com o previsto no artº 34º da proposta. Deve assim ser expurgado o nº 2 do citado artº 31º da proposta em análise

**Artºs 32º a 33º** , nada a alvitrar.

**Artº 34º** - Não subordina a negociação prevista neste artigo ao número de associados, i e, não limita a negociação colectiva a associações com um número de associados que corresponda a pelo menos 5% do número total de polícias na efectividade de funções; não remete para aquele artº 31º , nem inclui as mesma limitações. É pois inquestionável que nesse aspecto não estão sujeitos aos mesmos limites.

Agora, inverte-se a lógica da negociação, sendo a mesma com o Governo e não com DN. Pensamos que tem que ver com a matéria em si.

**Artº 35º** - Apenas uma nota. Na alínea h) foi retirada a referênciã a “ condições de higiene .. “ mantendo as condições de segurança e saúde no trabalho. Porquê retirar esse item da negociação colectiva ?

Não se vislumbram razões para tanto, ou será que as questões de higiene não merecem discussão ? são de menor gravidade ? não correspondem a necessidades dos policiaes nos locais de trabalho ? Aliás quer no regime do Código de Trabalho quer Da LTPF .

Pensamos que será de manter a referência nessa alínea h) também as condições de higiene

**Artºs 36º** - Também não se encontra justificação para “encurtar “ o prazo de oito dias para cinco . Questão de celeridade ? Tudo quanto seja fazer decair os direitos de defesa , digamos assim , colide com as regras da boa administração da justiça e sua segurança. Deve manter-se assim o prazo de oito dias prevista na actual lei.

**Artº 37º** nada a alvitrar.

**Artº 38º** - A mesma questão referida no artº 35º , também aqui foi retirada a referência às questões de higiene ( alínea a e nº 2 ) , que se devem manter pelas razões atrás invocadas.

**Artº 42º** - Mantém-se a alteração da denominação para “membros da direcção “ dando-se aqui por reproduzido o anteriormente alegado ., devendo manter-se a designação de corpos gerentes.

**Artº 17º - A** – o seu número 2 adita que “ o mandato sindical não pode ter duração superior a quatro anos” é mais uma incursão no direito sindical e numa área da competência exclusiva dos sindicatos.

Como vimos supra , compete aos sindicatos a elaboração dos seus Estatutos de acordo com a lei , não existindo nenhuma limitação ao exercício de direitos dos associados para determinarem os prazos dos seus órgãos sociais , elementos ou representantes.

**Aliás a integração sistemática do artº 17º A , é de todo incompreensível e sem qualquer lógica.**

**O Artº 17º** tem como epígrafe “ interesse público “ nada tem que ver com a determinação da duração do mandato de delegado , não existindo norma equivalente na lei actual , precisamente por tal área ser da competência exclusiva das associações.

É, pois, a nosso ver, mais uma intromissão abusiva na esfera dos associados e uma violação grosseira dos princípios atinentes á livre constituição de sindicatos e a elaboração das suas regras próprias.

**Deve , pois, ser eliminada a proposta do aditamento do artº 17º - A.**

**Artº 42º - A** – Pensamos que tal disposição deve ser expurgada totalmente da proposta.

Primeiro, porque as razões que lhe subjazem são inconstitucionais como temos vindo a defender e fere de morte o direito de liberdade sindical também conforme toda a argumentação alegada.

Segundo, conforme o referido no ponto de análise ao Artº 12º , existe um problema base, segundo um estudo da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, designado por “ Projecto Sociedade Civil e Democracia” do Dr. Henrique J. Cansado de Sousa , a ausência de um sistema reconhecido e operacional de avaliação continuada da sindicalização e da representatividade sindicais (e da correspondente avaliação da filiação e representatividade das associações patronais) acarreta prejuízos nas relações colectivas de trabalho e nos processos de concertação social e não favorece o fortalecimento da democracia e da transparência no funcionamento das organizações sindicais, através de uma cultura de verdade neste domínio que impulse uma maior participação sindical dos associados.

“A Concertação Social seria um espaço adequado para o exame desta questão e para a construção de uma solução assente no acordo dos actores sociais e políticos, que propiciasse a criação de uma unidade de recolha e tratamento de dados, ou o aproveitamento de uma unidade pré-existente, para avaliar a filiação nas associações sindicais e patronais e a sua representatividade (tendo em consideração os critérios de densidade sindical e outros que sejam por comum acordo estabelecidos). Que estabelecesse os critérios, as metodologias, as fontes e os indicadores para a determinação credível da sindicalização e da representatividade.” – cfr. obra citada .

Assim sendo, a alteração alicerçada no número de associados, mas sendo patente a ausência de um sistema reconhecido e operacional de avaliação, conduzirá a injustiças e desigualdades no movimento sindical.

Pergunta-se em face daquela realidade , como se pode querer começar de uma forma não balizada , estudada e aplicada a todas as áreas de trabalho e relações laborais , e iniciar uma experiência sem curar de concretizar aquela questão que não só é pertinente como fundamental para concluir -se que “ a ausência de um sistema reconhecido e operacional de avaliação continuada da sindicalização e da representatividade sindicais (e da correspondente avaliação da filiação e representatividade das associações patronais) “ acarreta prejuízos.

### **EM SUMA:**

*Procurou-se realizar um trabalho sério , equilibrado com Várias Considerações Gerais , mas que , depois , se procurou analisar cada um dos aspectos que nos pareceram necessários para uma compreensão global da problemática básica : proposta de alteração de uma Lei sindical de uma classe de trabalhadores específicos - Policia ,*

*Com uma longa história de luta - APÓS O 25 DE ABRIL DE 1974 - para alcançar um direito mais do que digno e efectivamente necessário, e internacionalmente ( nos Estados nossos Parceiros ) já reconhecido há longo tempo.*

*Mas tal evolução enredou-se na incapacidade das forças políticas de atempadamente esclarecerem o regime que pretendiam para a SI , o regime das suas Polícias , enfileirando-se como já acontecia para um regime dualista , mas não retirando daí a necessidade de conceder direitos civil á sua força policial , para tanto houve necessidade de proceder a alteração constitucional.*

*Mas, actualmente, ainda se mantém , na sequência da evolução social, do sentir social relativamente ás suas “policias “ sendo uma delas militarizada e outras , a necessidade de pensar sistema que se quer para o Pais , um Estado de Direito , sendo certo que já fervilham entendimentos de um sistema dualista e a criação de uma policia única. Está no terreno essa questão, e continuará a estar. Razão pela qual alterar uma lei com aquele percurso é de todo em todo desaconselhável e não contribui para a segurança jurídica. É o que defendemos.*

*Depois dessa conquista pelos polícias, penso que se perceberá a necessidade de defesa intransigentes dessa luta plasmada nos princípios informadores da lei criada de defesa do direito ao sindicalismo. Mas, actualmente, ainda se mantém , na sequência da evolução social, do sentir social relativamente ás suas “policias “ sendo*

*uma delas militarizada e outras , a necessidade de pensar sistema que se quer para o Pais , um Estado de Direito , sendo certo que já fervilham entendimentos de um sistema dualista e a criação de uma policia única. Está no terreno essa questão, e continuará a estar. Razão pela qual alterar uma lei com aquele percurso é de todo em todo desaconselhável e não contribui para a segurança jurídica. É o que defendemos.*

Como se deixou bastante claro, para além da alteração proposta “desequilibrar” a estrutura do direito á associação, viola também o princípio da proporcionalidade. Todos os fundamentos alinhados na presente, demonstram a ligeireza e a falta de documentação sobre a vida dos sindicatos , dada a ausência de um sistema reconhecido e operacional de avaliação continuada da sindicalização e da representatividade sindicais ,para proceder a uma alteração da Lei Sindical atingindo o batimento central da nossa Democracia : o movimento associativo – sindical como defesa intrínseca dos particulares e do interesse público para além das alterações propostas comprimirem de uma forma grosseira o direito de expressão, a fixação de restrições excessivas à sua liberdade de expressão inibilo-ia de exercer em pleno a sua actividade.

*Mas um aperfeiçoamento da mesma não está fora e questão .Deixou o nosso Breve contributo com a consciência de que os problemas em presença são graves e de dificuldade de equacionar e solucionar.*

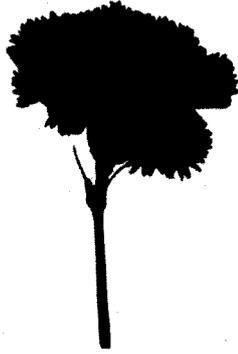
Este é o nosso Breve Contributo Construtivo, esperamos merecer a vossa atenção e que as nossas posições sejam levadas em conta.

Lisboa, 2017.03.21

A Presidente da Direcção



Mónica Maria Marfim de Sousa Sérgio



# SILP

**SINDICATO INDEPENDENTE LIVRE DA POLICIA**

II.

## **CONSIDERAÇÕES GERAIS**

**Para fundamentar “ O Breve Contributo “ sobre a proposta de Lei 46/XII )  
Proposta de Alteração da Lei 13/2002 de 19 de Fevereiro ).**

**Enquadramento da questão:**

**Proposta de Lei nº46/XII PL 388/2016 de 2016.11.24**

A supra referida Proposta de Lei, na sua exposição de motivos, consta que o pressuposto para que fosse reconhecida pela Lei 14/2002 de 19.2 a liberdade sindical e os direitos de negociação colectiva e de participação do pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública, assenta na defesa que um agente policial é também um trabalhador , sem prejuízo das funções que desempenha. É invocado que tendo em conta que o Estatuto do Pessoal da PSP foi revisto pelo Dec-Lei nº 243/2015 de 19.10, onde foi consagrado um novo regime ao mesmo tempo que é reconhecido a especificidade da condição policial, e decorrendo das alterações legislativas aplicáveis aos trabalhadores que exercem funções públicas, em particular a LTFP aprovado pela nº Lei 35/2014 e suas alterações subsequentes, tudo conjugado “aconselha” á revisão do respetivo regime de direito coletivo, adequando-o aos princípios do exercício das funções públicas, respeitando, no dizer do Governo , as especificidades decorrentes das restrições constitucionais e das funções desempenhadas.

Por isso, entende o Governo que por via dessas alterações legislativas operadas pela LTFP, impor-se-ia “aperfeiçoar” os mecanismos de representação socioprofissional da PSP, mormente os princípios subjacentes á liberdade sindical e direito de negociação coletiva de acordo com a matriz de restrições ao seu exercício. Entende o Ministério da Tutela que as alterações propostas apenas significam “uma clarificação” do que já existia.

Com o devido respeito, não nos parece que assim seja.

As alterações propostas ferem de morte os princípios informadores da liberdade sindical.

2-

### **- CONSIDERANDOS GERAIS**

a) Considerações de ordem histórica e gerais sobre a Liberdade Sindical e questões conexas:

#### **a.1) Direito de Liberdade Sindical: generalidades.**

O direito de liberdade sindical encontra-se expressamente consagrado no art. 55.º da CRP. Trata-se de um direito que está integrado numa estrutura que obedece a uma lógica sistemática, uma vez que se encontra integrado na Parte I- Direitos e deveres fundamentais, Título II- Direitos, liberdades e garantias, Capítulo III- Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores.

A liberdade sindical nem sempre foi aceite pacificamente. De facto, este direito que atualmente é tido como inquestionável já percorreu um longo percurso até atingir este estatuto de intocável de que hoje goza. Ao longo da sua caminhada a liberdade sindical viu-se num primeiro momento reprimida (sendo tratada como um crime<sup>1</sup>), num segundo momento começou a ser tolerada e, finalmente mais tarde foi admitida/reconhecida e consagrada como um direito, sendo que esta consagração só foi possível graças a uma —ruptura com o individualismo radical e significou, ao mesmo tempo, a introdução de um novo sujeito de direito e de uma nova fonte normativa no mundo do trabalho.

A consagração deste direito pelo estado português não é fruto de uma ideia somente do nosso legislador, mas sim a consequência decorrente de vários textos jurídicos

internacionais emanados por organizações às quais o nosso estado pertence (quer a nível mundial quer a nível comunitário).

Poderemos configurar a liberdade sindical como um rio onde desaguam dois afluentes, sendo um deles o afluente da liberdade sindical na sua vertente coletiva e o outro o afluente da liberdade sindical na sua vertente individual.

Na vertente colectiva, entre outros, podemos observar que os trabalhadores podem livremente constituir ou não um sindicato (art. 55.º/2/a) CRP e art. 440.º/1 CT); podem regular o seu funcionamento conforme lhes seja mais adequado (art. 55.º/2/c) CRP e art. 445.º CT), i.e., podem auto-organizar e autorregular a associação sindical, não estando os estatutos por elas aprovados sujeitos a qualquer aprovação administrativa, estando apenas sujeitos a controlo judicial da legalidade de acordo com o art. 447.º do CT, além de poderem emitir regulamentos e gerirem a atividade do sindicato de forma independente de qualquer entidade exterior, aliás a própria CRP pretende assegurar efetivamente esta independência ao estabelecer no n.º4 do art. 55.º —As associações sindicais são independentes do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas, devendo a lei estabelecer as garantias adequadas dessa independência, fundamento da unidade das classes, etc. .

Por sua vez, na vertente individual podemos ver uma dimensão positiva que se traduz na liberdade de constituição de sindicatos e na liberdade de inscrição (art. 55.º/2/b) CRP e art. 444.º/1 CT) no sindicato por qual optar, e uma dimensão negativa que consiste na liberdade de não inscrição e de desvinculação a qualquer momento (obedecendo ao art. 444.º/6 CT), na proibição de contribuição obrigatória (art. 55.º/2/b) CRP e art. 457.º/1 CT), consistindo ainda na proibição de discriminação em virtude de filiação ou não filiação (art. 406.º CT).

## **a.2) A liberdade sindical no nosso ordenamento constitucional :**

Como já referimos o direito de liberdade sindical encontra-se expressamente consagrado na nossa Constituição da República, designadamente no art. 55.º.

Noutros Ordenamentos Jurídicos, tais princípios também se encontram consagrados, como na Constituição Francesa (no seu preâmbulo) e na Constituição Espanhola (art. 28.1).

Tratando-se de um direito, liberdade e garantia dos trabalhadores, e gozando da proteção reforçada de que são dotados os demais direitos, liberdades e garantias, prevista no art. 18.º CRP.

De acordo com o supra referido art. 18.º CRP ao direito de liberdade sindical é diretamente aplicável (n.º1/1ª parte, a sua aplicação não está dependente de intermediação legislativa, prevalecendo sobre lei que se lhe oponha), vincula quer as entidades privadas quer as públicas (n.º1/2ª parte, regulando quer as relações entre particulares e entes públicos quer as relações somente entre particulares), só poderá ser restringido mediante lei (estamos aqui perante a reserva de lei, em que toda a restrição operada por instrumento que não a lei é ilícita não podendo a lei remeter as restrições para o poder discricionário da Administração) e somente nos casos expressamente previstos na CRP (como é o caso do art. 270.º CRP), para além de as restrições só serem tidas como admissíveis se apenas se limitarem ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos (n.º2).

Tendo em conta o disposto n.º3 do supra mencionado art. 18.º, que estabelece que a restrição tem de revestir carácter geral e abstracto, não podendo ter efeito retroactivo, e não podendo restringir até um ponto em que se coarcte ou desfigure o núcleo do direito ou interesse em causa. De tudo isto decorre que o legislador constitucional impõe aqui a observância do princípio da proporcionalidade em sentido amplo ou da proibição do excesso, na medida em que propugna ideais de necessidade, de ausência de outras medidas alternativas que sejam menos gravosas, de adequação dos meios aos fins que se visam atingir, estabelecendo também que a restrição deve ficar só e tão-somente pelo que se revele estritamente necessário de modo a não atingir o núcleo fundamental do direito ou interesse em causa (sendo que aqui já estamos perante uma ideia de proporcionalidade em sentido estrito).

O nosso órgão máximo de controlo da constitucionalidade – Tribunal Constitucional – já por variadas vezes teve de se debruçar sobre o direito de liberdade sindical.

E tem vindo a considerar que se trata de uma liberdade fundamental, consagrada em normas de direito internacional que vinculam o nosso sistema jurídico, beneficiando do regime protetor dos direitos, liberdades e garantias, apenas podendo ser limitado pelos princípios da organização e gestão democráticas (art. 55.º/3 CRP14).

É também emanado do duto Tribunal, que além de uma —liberdade colectiva de classe estamos perante um direito individual de cada trabalhador. Noutras decisões

enaltece-se que os sindicatos são autónomos, i.e., são livres não só no plano institucional mas também na sua organização interna já que podem determinar os seus estatutos, o seu funcionamento interno e respetivas regras, a sua atividade e até o âmbito subjetivo da sua abrangência.

Por último, e não menos importante, é que a liberdade sindical decorre da liberdade de associação constitucionalmente consagrada no art. 46.º CRP, sendo uma modalidade desta, mas é mais do que isto, pois tem sido entendido que constitui um tipo autónomo.

Os Ilustres Constitucionalistas GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA entendem que o que diferencia a liberdade sindical do seu precedente liberdade de associação e o facto de a liberdade sindical ir para além de uma simples liberdade de associação perante o estado, estando o seu centro nevrálgico no direito à atividade perante o estado e as entidades empregadoras privadas, implicando o direito a não ser prejudicado/discriminado pelo exercício de atividades sindicais e o direito a plenas condições de exercício da atividade sindical.

**EM SUMA:** Podemos concluir , que o direito de liberdade sindical é um pilar estruturante do direito coletivo, sendo que o podemos considerar como um dos três vértices que consubstanciam o triângulo em que se traduz a essência do direito coletivo do trabalho, sendo os outros dois vértices a negociação coletiva e o direito à greve (encontrando-se todos os vértices interligados entre si).

a.3) Liberdade Sindical : O que justifica a sua importância e quais os altos valores que se visam proteger.

A questão que importa avaliar, ainda que sucintamente, e, até para a sua interligação com a matéria em análise e o nosso contributo , é a de abordar claramente e tentar perceber se o direito de liberdade sindical é dotado de tamanha importância ao ponto de estar consagrado na nossa lei fundamental como direito, liberdade e garantia, e de também se encontrar legislado no CT, o que está na sua base? Ou seja, o que justifica esta tamanha importância e quais os altos valores que se visam proteger? Quais os valores que lhe estão inerentes?

Emana do art. 55.º CRP que a liberdade sindical é —condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses. Esta questão

desdobra-se por um lado na problemática da unidade dos trabalhadores, e, por outro, os direitos e interesses que estarão aqui em jogo.

Não é o local para grandes explanações, mas diremos, que por detrás da ideia da unidade dos trabalhadores encontra-se todo um circunstancialismo histórico.

Há quem entenda que as organizações de trabalhadores têm como sua génese ou a sua maior influência as corporações de ofício existentes na Idade Média – consistiam num grupo reunido de pessoas com um mesmo ofício, sendo que estes entes se encontravam registados, e durante os séculos XII e XIII eram bem patentes em países como Itália, França e Espanha. Este modelo foi afastado com a Revolução Francesa, já que era incompatível com o conceito de liberdade individual.

Mas o estudo da história, conduz-nos á constatação que esse ideal de unidade surgiu como consequência da revolução industrial que ocorreu na Inglaterra do século XVIII ; nesta altura houve um grande aumento do trabalho subordinado, os trabalhadores foram concentrados em unidades fabris, vivendo no mesmo espaço geográfico o que levou a que surgissem assim verdadeiros bairros fabris. Devido a essa massificação da força de trabalho subordinado, e da partilha, por esta classe operária, da vivência diária e das paupérrimas condições não só de trabalho mas também de vida, houve um aproveitamento pelas ideologias marxistas que combatiam o capitalismo económico e o individualismo. Assim, também com base na homogeneização de grupos surgiram os primeiros passos do movimento sindicalista já que os trabalhadores foram-se agrupando para lutarem em conjunto, pois tomaram consciência de que isolados não tinham qualquer poder, mas em grupo, como um todo, tinham um grande poder negocial e até político (é nesta luta conjunta que se consubstancia a ideia de unidade).

Importa dizer claramente, que o facto de a Constituição se referir a unidade dos trabalhadores não significa que vigore um sistema de unidade sindical.

Tem sido entendido que a Constituição pretende deixar a unidade dos trabalhadores na esfera destes, ou seja, como são livres de constituírem sindicatos, consoante as suas opções é que criarão sindicatos concorrentes ou apenas criarão um único sindicato para representar a sua categoria.

A propósito da temática unicidade sindical e pluralismo sindical determina o art. 2.º da Convenção n.º 87 da OIT : “Os trabalhadores..., sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha..”

Daqui resulta ser ilegítimo um Estado impor um sistema de sindicato único (unicidade sindical), o que engloba a adoção de práticas proibitivas da existência de mais do que uma organização sindical por categoria de trabalhadores.

Neste Breve Contributo, teremos de ter presente que actualmente os Polícias são representados por 14 Sindicatos, sendo esta realidade o fundamento para “ restringir ilegalmente” os direitos sindicais dos POLÍCIAS, com algumas alterações propostas á Lei Sindical , como veremos.

Mas é uma falsa questão quer no plano material quer formal .

Por isso, analisando, os argumentos de que , no cume do retrocesso do exercício do direito sindical , pode conduzir á defesa encapotada de restringir os direitos sindicais , pela defesa de um sistema de unicidade sindical e de que tal traz vantagens aos trabalhadores, porquanto a união dos trabalhadores num só sindicato leva a que estes tenham mais força nas suas ações, evita-se a rivalidade que poderá existir entre algumas organizações sindicais resultantes das divisões que um sistema de pluralismo sindical propicia, e obsta-se a que os empregadores ou suas entidades representativas negoceiem com sindicatos pouco representativos.

São argumentos não legítimos, e se detivermos presente o art. 2.º da supra mencionada Convenção n.º 87 vemos que esta não impõe que os trabalhadores criem múltiplos sindicatos, i.e., este art. 2.º coloca na esfera dos trabalhadores a possibilidade de criarem sindicatos múltiplos ou sindicatos únicos conforme assim o entendam, vedando apenas que os Estados imponham a criação de sindicatos únicos ou de sindicatos múltiplos, assim, a unidade ou pluralidade tem de resultar da escolha livre dos trabalhadores, conforme qual entendam ser o modelo mais adequado para a tutela dos seus interesses.

Concluindo, nos sistemas de pluralismo sindical (presente na Convenção n.º 87 da OIT e na nossa CRP) tanto poderá resultar a unidade sindical desde que construída pelos trabalhadores – como é o caso da Alemanha e Inglaterra – como a pluralidade sindical – como acontece em França e Itália e Portugal.

Mas a questão de saber a que direitos e interesses se refere a Constituição no art. 55.º/1, ter-se-á de entroncar com o que se pode entender pelas funções do sindicalismo.

Importa não olvidar que existem várias correntes sindicais daí que não se possa afirmar que todos propugnam os mesmos fins e que desenvolvam as mesmas atividades.

Também não podemos negar que em princípio são as próprias associações sindicais que estabelecem nos respetivos estatutos as funções que se propõem desempenhar (art. 450.º/1/a) CT).

Podemos ainda que sumariamente, elencar algumas funções características das organizações sindicais para lá da mera representação dos interesses coletivos e individuais (v.g., em processos judiciais) dos trabalhadores, como sejam:

uma função de contra poder (em que se pretende proteger a fragilidade do trabalhador isolado através de grupos de pressão) perante o poder empresarial, dado os poderes de direcção e disciplinar daquele e o trabalhador;

também funciona como contra poder face ao poder político, pois desde sempre foi visto como uma forma de combater a baixa de salários, encontrando-se desde sempre interligado com a negociação coletiva e o conflito coletivo;

Uma função de regulamentação profissional em que não se pretende somente proteger os trabalhadores, mas também criar condições para que possam participar na tomada de decisões da organização para a qual trabalham,

Também uma função de regulação económica que se caracteriza por lutar pelo aumento de salários e pelo aumento do número de postos de trabalho;

Uma função a nível social em que se pretende contribuir para o desenvolvimento da sociedade nos moldes correspondentes aos interesses dos seus membros.

Uma importante função de realização pessoal em que se procura a satisfação das aspirações do trabalhador e da sua família, não apenas no local de trabalho mas também fora dele.

Assim, tem sido defendido que os sindicatos não são meros sujeitos contratuais, i.e., que não pugnam somente pelas condições de trabalho, sendo também um

importante sujeito político (não no sentido político partidário mas sim no sentido de ente que negocia com os poderes políticos) e não podendo deixar de o ser, sendo aliás esta configuração a pretendida pelo nosso legislador constitucional, como o comprova o art. 56.º CRP ao atribuir uma ampla capacidade participativa às organizações sindicais.

São constatadas várias crises no sindicalismo, sendo que em última análise defende-se que se deve ao sistema neoliberalista, i.e., se no corporativismo os sindicatos eram controlados de forma direta pelo estado, com o neoliberalismo são controlados através do mercado de trabalho, adiantando que nos sistemas liberalistas os líderes sindicais são —meros pedintes e aliados dos empregadores em prol de financiamentos governamentais||, sendo o neoliberalismo mais eficiente no controlo dos sindicatos, pois neutraliza-os em plena democracia eleitoral.

Entendemos que as associações sindicais têm de se ir adaptando às novas realidades socioeconómicas de modo a acompanharem os novos problemas que resultam das novas formas de organização do trabalho, do surgimento de formas atípicas de emprego e dos elevados índices de desemprego, sendo que só com esta adaptação das suas estruturas e ações conseguirão atingir os objetivos que estão na sua génese. Assim, uma participação mais ativa, um maior diálogo com os trabalhadores ou seus representantes são pontos fulcrais para uma renovação do sindicalismo.

A verdade é que, em termos gerais, podemos defender que os sindicatos continuam a ter um papel central no mundo laboral. Quer na criação de normas laborais, contribuindo para o consenso social, pois apesar da partilha de algumas valências com esses outros entes associativos, estes são menos representativos e apesar de exercerem alguma pressão política não participam na obtenção de consensos entre trabalhadores e empregadores.

#### **b ..A caminho do conceito de trabalhador. Trabalhador da função pública.**

No direito laboral, o trabalhador corresponde ao seu coração!

De facto, aquele ramo de direito, assegura desde sempre a tutela do trabalhador tido como a parte mais frágil.

Quem pode ser considerado trabalhador tem resistido a uma resposta simples. Para aquilo que aqui importa aquilatar, podemos partir da ideia de que é trabalhador a

pessoa física que no âmbito do contrato de trabalho presta a sua actividade a favor do empregador.

De certo modo a noção de trabalhador advém da noção de contrato de trabalho presente no art. 11.º do CT.

Mas é admissível considerar outras pessoas como trabalhadores.

Desde logo os trabalhadores da função pública, pois apesar de esta consideração ter suscitado muitas dúvidas e interrogações no passado, as mesmas foram dissipadas pela revisão constitucional de 1982 onde com o art. 269.º da CRP os funcionários do estado passaram a ter também a designação de trabalhadores, beneficiando assim do estatuto destes.

Sociologicamente, podemos dizer que trabalhador é a pessoa que depende do trabalho para sobreviver integrando a classe dos assalariados; já do ponto de vista económico é o titular do factor de produção trabalho/mão de obra.

Do ponto de vista jurídico, sendo que para abreviar, o que importa aqui é aquilatar a existência ou não de subordinação jurídica.

Porém, essa distinção é de difícil apuramento, havendo quem lhe chama que é uma tarefa tenebrosa.

Tanto a CRP como o CT se referem à liberdade sindical como estando garantida aos trabalhadores. Mas estarão abrangidas todas as categorias de trabalhadores?. Quem são estes trabalhadores para efeitos de liberdade sindical?

Relativamente ao grupo de trabalhadores abrangidos pela liberdade sindical, temos que desde logo referir que se encontram abrangidos pelo manto da liberdade sindical os trabalhadores subordinados.

Outra categoria de trabalhadores cuja inclusão no âmbito da liberdade sindical é pacífica é formada pelos trabalhadores da administração pública. Apesar de actualmente esta inclusão ser pacífica, nem sempre assim foi. Na verdade, entendia-se que os trabalhadores da função pública poderiam ser considerados servidores, funcionários ou agentes, nunca podendo ser considerados como os demais trabalhadores do tipo standard, i.e., os que estavam ao abrigo de um vínculo laboral com um ente privado. Recordando o supra mencionado, só com a revisão constitucional de 1982 se considerou, através do art. 269.º da CRP, que os

funcionários do estado também poderiam ser designados e considerados trabalhadores, beneficiando assim do estatuto destes.

Fazendo um breve levantamento histórico normativo, encontramos que o reconhecimento do direito de liberdade sindical aos trabalhadores da Administração Pública já advinha da ratificação da Convenção n.º 87 da OIT pelo Estado Português em 1977, através da Lei n.º 45/77, de 7 de Julho.

Mas para a evolução da nossa análise global, importa distinguir os conceitos de funcionário público e de cargo público.

O primeiro tem na sua base uma relação laboral ou de serviço, exprimindo assim o desenvolvimento de direitos pessoais; o segundo tem por detrás uma ideia de titularidade de um órgão estatal ou pertencente a uma pessoa coletiva pública, concretizando direitos de participação política. A expressão —função pública|| é usada pelo legislador constitucional no art. 47.º/2 da CRP, refletindo o entendimento de que se trata de uma atividade subordinada de trabalho, realizada perante o estado ou outra pessoa coletiva pública, independentemente da relação de emprego público que a gera, desde que distinta do regime do contrato individual de trabalho. Já por sua vez, a designação —cargo público usada no art. 50.º da CRP, diz respeito aos lugares de representação, direção ou de confiança política que se encontram nos órgãos de soberania, v.g. presidente da república, membros do governo, deputados.

E o art. 55.º da CRP abarca os trabalhadores da administração pública, independentemente da forma de acesso à administração pública, estes trabalhadores exercem a sua atividade por conta do Estado (em sentido amplo), com carácter de profissionalidade e de dependência económica, sendo que se excluem deste estatuto constitucional laboral alguns agentes do Estado que não exercem a sua atividade nestes

Assim afigura-se-nos óbvio o facto de para a CRP ser indiferente estar-se perante o setor privado ou o setor público no que toca à abrangência dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Reconhece-se assim aos funcionários públicos a liberdade de se organizarem em sindicatos, pois estes comungam de uma relação jurídica subordinada. Por seu turno, em princípio, os titulares de cargos públicos como não são juridicamente dependentes, verificando-se antes a existência de relações de confiança política ou

peçoal, já não serão abrangidos pelas normas constitucionais relativas aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

### **b.1) Brevíssima abordagem no direito comparado I .**

Em Espanha, os funcionários públicos também vêm reconhecido o direito de liberdade sindical. Porém, o legislador constitucional admite que o legislador ordinário estabeleça limitações ao exercício da liberdade sindical pelos funcionários públicos de modo a adaptá-lo aos princípios, direitos, interesses e especiais características que concorrem no âmbito da administração pública, não poderá nunca é suprimir tal direito. No âmbito da LOLS, o art.1 estabelece um tratamento unitário entre os trabalhadores por conta de outrem e os funcionários públicos para efeitos de liberdade sindical,

No regime Francês, os funcionários públicos também estiveram privados durante largos anos de se filiarem e constituírem associações sindicais.

Não obstante esta proibição, os sindicatos (ilícitos) contabilizavam mais aderentes da função pública do que trabalhadores de entidades privadas.

Atualmente a Constituição Francesa, e já anteriormente no preâmbulo da Constituição de 1946, determina que a liberdade de agir sindicalmente e de adesão a um sindicato, estendendo-se tal direito aos funcionários públicos que gozam da liberdade sindical nas mesmas condições que os trabalhadores com contrato de trabalho.

c) Casos controversos de algumas categorias que possam ser consideradas como trabalhadores: menores de idades; trabalhadores á procura de primeiro emprego; trabalhador estrangeiro ; reformados etc.

### **Caso da Policia de Segurança Pública :**

Sempre estiveram envolvidas controvérsia , no direito de liberdade sindical , as respeitantes aos membros das Forças Armadas, Guarda Nacional Republicana, Polícia Marítima e Polícia de Segurança Pública.

Primeiro, todos aqueles ramos se encontram ao serviço do estado tendo como um dos objetivos CENTRAL a defesa e promoção da segurança do estado e dos seus cidadãos.

Seja qual for o critério, será sempre de considerar que os membros daquelas categorias devem ser considerados trabalhadores, e por isso estão abrangidos pela liberdade sindical, sendo também considerados trabalhadores para os efeitos do art. 55.º da CRP.

Importa apurar se, á semelhança de outros ordenamentos jurídicos, existirá alguma norma que exclua estes sujeitos do direito de liberdade sindical ou que somente restrinja o exercício deste direito pelos mesmos?

Perscrutando a CRP absorvemos que o art. 270.º dispõe —A lei pode estabelecer, na estrita medida das exigências próprias das respectivas funções, restrições ao exercício dos direitos de expressão, reunião, manifestação, associação e petição colectiva e à capacidade eleitoral passiva por militares e agentes militarizados dos quadros permanentes em serviço efectivo, bem como por agentes dos serviços e das forças de segurança e, no caso destas, a não admissão do direito à greve, mesmo quando reconhecido o direito de associação sindical.

Da análise deste preceito decorre que o legislador constitucional admite e autoriza o legislador ordinário a estabelecer restrições ao direito de associação (quanto a nós incluindo o direito de associação sindical e os deles derivados) dos militares e agentes militarizados dos quadros permanentes em serviço efetivo, assim como no caso dos agentes dos serviços e das forças de segurança admite restrições ao direito de associação e ao direito à greve.

Em suma, os sujeitos que integram as categorias referidas são titulares do direito de liberdade sindical, embora se admita que possa ser restringido de acordo com o art. 270.º CRP7.

Aquele art. 270.º CRP estabelece algumas restrições —NÃO PROIBIÇÕES - ao exercício de direitos por banda dos militares e agentes militarizados dos quadros permanentes em serviço efetivo, bem como dos agentes dos serviços e forças de segurança.

Mas estas restrições são admissíveis em virtude da natureza das funções destes trabalhadores, pois que o pleno exercício dos direitos não pode colocar em causa a paz e a segurança pública, pois são valores cuja defesa e manutenção traduz a exata

função destes trabalhadores, sendo que no entanto só serão de admitir as restrições que obedeçam ao princípio da proporcionalidade.

**EM CONCLUSÃO :** Pensamos que o legislador ordinário, no uso dos poderes que o legislador constitucional lhe concede, poderá estabelecer limitações à liberdade sindical dos membros das Forças Armadas, Guarda Nacional Republicana, Polícia Marítima e Polícia de Segurança Pública.

**d ) Quanto aos agentes da PSP :**

Do ponto de vista histórico , verifica-se que ao longo de vários anos foi discutida a temática de saber se os agentes da PSP seriam ou não abrangidos pelo direito de liberdade sindical.

A questão prendia-se com uma outra , que era de saber se os agentes da PSP seriam qualificados como agentes militarizados ou não militarizados. Se fossem qualificados como agentes militarizados o legislador ordinário já detinha uma ferramenta para lhes restringir o exercício da liberdade sindical. Com efeito, art. 270.º da CRP que anteriormente à Lei n.º 1/1997, de 20 de Setembro, não fazia referência aos —agentes dos serviços e das forças de segurança somente abordando os —militares e agentes militarizados; ao passo que se pelo contrário se chegasse à conclusão de que deveriam ser qualificados não como agentes militarizados mas sim como agentes civis, então o legislador teria de recorrer ao art. 18.º da CRP para tratar da eventual restrição do direito de liberdade sindical.

Independentemente da acesa querela que foi desencadeado , incluído o Tribunal Constitucional , a controvérsia foi resolvida pela Lei n.º 1/97, de 20 de Setembro, que alterou a redação do art. 270.º da CRP e acrescentou à categoria dos militares e agentes militarizados dos quadros permanente em serviço efetivo a dos agentes dos serviços e forças de segurança.

Passou assim para a CRP a existirem três categorias distintas: 1) a dos militares a que corresponde as Forças Armadas; 2) a dos agentes militarizados a que corresponde a GNR; 3) agentes dos serviços e forças de segurança a que corresponde desde logo a PSP.

Actualmente, e com o regime ainda vigente, considera-se a PSP como uma força civil, sendo reconhecido aos seus membros/agentes o direito de liberdade sindical como resulta claramente do art. 2.º/1 da Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro, assim como se encontram reconhecidos os seus derivados, nomeadamente :

- O de exercício da atividade sindical e proteção dos delegados sindicais através de faltas justificadas e de um crédito de horas (art. 10.º e seguintes do mencionado diploma);
- Assim como o direito de negociação coletiva (art. 31.º e seguintes do mesmo diploma).

Por isso, é considerado unanimemente , quer na Doutrina quer na Jurisprudência , que a Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro, cumpre verdadeiramente o enunciado no art. 270.º da CRP ao estabelecer verdadeiras restrições/limitações e não exclusões totais do direito de liberdade sindical, visto que a lei ordinária em apreço consagra no seu art. 3.º meras limitações no sentido estrito do termo, já que apesar de sofrerem algumas limitações concernentes aos direitos de reunião e manifestação pública, estes direitos não se consideram extintos, estando apenas vedada a possibilidade de exercerem o direito à greve (alínea d) do art. 3.º e art. 270.º da CRP), o que bem se compreenderá já que o reconhecimento do direito à greve colocaria em causa alguns bens essenciais assim como a segurança pública, cuja salvaguarda é a função dos agentes da PSP. Mas é uma diferença genética quanto ao regime do exercício de funções públicas, que permite defender de uma forma clara, lógica e enquadrada com o eixo constitucional , a não aproximação a algumas normas daquele outro regime ( como seja o da atribuição de créditos salariais ).

#### **d.1) Direito comparado II:**

Em Espanha, o legislador reconhece no art.1.5 da LOLS o direito de liberdade sindical aos membros dos Corpos e Forças de Segurança que não possuam natureza militar, remetendo no entanto para uma lei específica a sua regulamentação dado o carácter armado e hierarquizado patente a esses institutos. Essa regulamentação específica é levada a cabo pelo legislador na Ley Orgánica 2/1986, de 13 de Marzo (Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad – LOFCS),

#### **e) - Breve resenha sobre a conquista do Direito ao Sindicalismo na PSP .**

Decorridos mais de 20 anos , com muita luta , sofrimento, processo disciplinares , perseguições, demissões e transferências arbitrárias, atribuições pessoais e económicas daqueles que foram os defensores do sindicalismo policial, chegou a Lei 14/2002 de 19 de Fevereiro , que reconheceu a liberdade sindical e os direitos de negociação colectiva e de participação do pessoal com funções públicas da Polícia de Segurança Pública , assente no pressuposto de que um agente policial é também um trabalhador, sem prejuízo das funções específicas que desempenha.

Foi assim alcançada a liberdade cívica e política da sociedade portuguesa, restituídos os direitos , as liberdades e garantias dos cidadãos do nosso País.

Aliás, a história desse processo é de tal modo rica, que já em 2001 foi publicado um livro intitulado “ Sindicalismo na PSP – Medos e Fantasmas em Regime Democrático – da autoria do magistrado Dr. António Bernardo Colaço e do jornalista António Carlos Gomes –Edição COSMOS.

Aí se encontra relatada a história deste longo processo, que com a devida vénia seguiremos em súmula.

Inicialmente, no quadro da sua vinculação orgânica , a PSP era enquadrada como força militarizada pois eram desse modo que se encontravam , estruturadas, recrutadas e comandadas.

No plano da cidadania, essa militarização condicionava psicologicamente os agentes das forças policiais e segregava civicamente os policiaes, pois restringia-lhes os direitos humanos , tais como o de associação sindical.

Naturalmente que a cidadania passa pela participação activa no contacto com as instituições que integram o Estado democrático, sendo que nesse contexto o Sindicato é uma das armas mais decisivas.

Já em 1974, os profissionais de Polícia iniciaram a sua luta pelo exercício de direitos, e o conhecimento da existência de associações na generalidade de países Europeus deu mais força e ânimo aos profissionais da PSP.

Os “sindicalistas” da PSP realizavam encontros em lugares onde não pudessem ser vistos nem ouvidos.

Em 1979 um grupo de polícias comemorou o “ 25 de Abril “ sem uniforme com cravos , promovendo um encontro , sendo a partida para os defensores do sindicalismo.

Em 1981, surgiu nalguns jornais ( Diário Popular , Portugal Hoje etc.) a notícia do aparecimento nas esquadras de um documento denominado “ Um sindicato para a nossa defesa PSP/PORTO “

Em Setembro de 1981 o comandante geral da PSP , brigadeiro Almeida Bruno, veio afirmar “ ..Quando me falam de sindicato de policia, digo que o sindicato já existe e que o comandante geral da policia pública é o presidente “ palavras para quê???

A partir daqui, por todo o pais começaram a existir reuniões de vários núcleos de apoio ao movimento.

Em 1982 foi criada a Comissão Pró-Associação Sindical da PSP , a qual passou a sintetizar a sua génese em “..o resultado da necessidade de se organizar para, assim e em melhores condições poder corresponder ao legítimos anseios de todos nós, consubstanciados na criação do sindicato da PSP “ Por outro lado, note-se, já naquela época os profissionais de policia reivindicavam : melhor formação profissional; uma Escola Superior de Policia de pendor civilista; um código ético profissional; policiamento de giro e de proximidade; melhores Esquadras meios de combate á criminalidade; supressão da discriminação da mulher Polícia na progressão da carreira; desbloqueamento das carreiras profissionais ; folgas de 48 horas para policia com horários de trabalhos de 24 horas consecutivas ; salários compatíveis com a responsabilidade, dureza e perigosidade da função; cobertura social a 100% das pensões das viúvas dos policia vitimados em exercício de funções etc. etc.

**NOTA:** grande parte das reivindicações ainda hoje se mantém !!??

DE 1983 a 1984 sucedem-se inúmeras diligências , acções , sendo que em Novembro de 1983 é declarado pelos “sindicalistas “ que abdicavam do direito á greve .

Durante o ano de 1984 a UGT e a CGTP-IN manifestaram solidariedade e apoio á constituição de um sindicato de Polícia .Nesse mesmo ano é anunciado um Boletim – O Crachá só editado em 1989.

Também durante os anos de 1984 a 1985 são efectuados vários contactos internacionais , tendo recebido vários sindicatos europeu , e participando o movimento no IV congresso da União Sindical de Polícias ( USP) de Espanha .

Em 1985 , o Sr. Provedor da Justiça Ângelo de Almeida Ribeiro, recebeu os “sindicalistas “ da PSP , sendo-lhe apresentado um Manifesto de Princípios , um a Carta Reivindicativa e um Código Deontológico dos Profissionais de Policia .

Em 1985, o Supremo Tribunal Administrativo recusou aplicar o Regulamento Disciplinar da PSP por o considerar inconstitucional.

Em 1988 o Sr. Provedor da Justiça , Ângelo de Almeida Ribeiro remeteu carta ao movimento( ASS/PSP) a reiterar a sua posição de defesa do direito de Associação e da Liberdade Sindical na PSP.

Em 1989 o então ministro da Administração Interna Silveira Godinho, declarou que a realidade portuguesa aconselha no sentido de haver associações e não sindicatos.

Em Março de 1989 , o comandante geral da PSP Amílcar Morgado preside a uma reunião de comandos. São instaurados inúmeros processo disciplinares aos profissionais da PSP.

O então Primeiro Ministro Cavaco Silva , fez advertências aos “sindicalistas “ !!!!

Ainda em 1989, a ASS/PSP dirige uma carta ao então Presidente da República Mário Soares expondo-lhe todos os problemas.

Ainda em 1989 ( Abril ) uma vez que o Governo não se abria ao diálogo , e porque os processo disciplinares eram instaurados em grande volume , foi anunciada pela ASS/PSP que se iria realizar o II encontro dos profissionais da PSP , o qual se realizou em 21 de Abril de 1989 estando presentes os representantes da UGT e da CGTP-IN , sendo que nesse mesmo dia e após a reunião ocorreu a manifestação silenciosa até ao Terreiro do Paço onde ocorreram os tristes acontecimentos que correram mundo , devido á carga policial das forças de intervenção sobre os policias pacificamente organizados, com canhões de água e cães , do que ficou conhecido por “Secos e Molhados “ – uma vergonha num Estado democrático de Direito – e não tem que ver com ideologias políticas ou partidos políticos- em que depois da liberdade esse mesmo Estado não foi capaz de aceitar o diálogo em termos civilizados e democráticos , ainda que com posições discordantes .

Desde 1989 , a ASP/psp começou a participar com o estatuto de observador em várias reuniões , no conselho Europeu dos Sindicatos de Policia ;

Em 14 de Novembro de 1989 , a Assembleia da República aprovou a Lei 6/90 de 20 de Fevereiro a qual criou a Lei do Associativismo mas não atendeu aos problemas dos profissionais da PSP,

Em 19 de Dezembro de 1997 foi aprovado o peido de adesão ao Conselho Europeu dos Sindicatos de Policia, do qual se torna membro efectivo em 1999.

Em 5 de Novembro de 1999 o XIV Governo Constitucional apresentou a Proposta de Lei nº 4/VIII sobre o sindicalismo da Policia.

Em 26 de Junho de 2001 é realizada a considerada pela imprensa a maior manifestação de sempre onde esteve presente o secretário do CESP .

Em 20 de Dezembro de 2001, a Assembleia da República aprovou aquela que veio a ser a Lei 14/2002 de 19 de Fevereiro ( Lei Sindical da PSP) que regula como se sabe o exercício da liberdade sindical e os direitos de negociação colectiva e de participação do pessoal da PSP .

**NOTA:** Esta breve resenha dos acontecimentos , da VIDA de uma parte da sociedade Portuguesa com a importância de defesa dos interesse públicos e segurança das pessoas e do Estado , da luta, da compreensão de que muitos foram prejudicados pela defesa do direito sindical, o qual correspondeu a uma evolução social , a luta pela saída da segregação social em que o pessoal da PSP se encontrava, a luta pelo associativismo – sindicalismo na PSP também correspondeu a um despertar de consciência cívica, uma consciência profissional , mas também um desenvolvimento das traves mestras do Estado Democrático , mas que mesmo assim foi necessária tanta luta , confrontos .

O Estado e as suas Instituições foram incapazes de aglutinar , discutir em tempo útil todos os factores em jogo que esbatiam , violavam os direitos constitucionalmente consagrados e podia ter contribuído para uma evolução da Democracia .

No momento presente a proposta de alteração da Lei Sindical que tanta luta, prejuízos e até atrasos para o Pais trouxe , não pode por imperativo democrático , destruir , obstaculizar , os direitos que aquele diploma criou depois de tantas e tantas vicissitudes objectivas e formais.

Alterar uma Lei sem estudos prévios e relevantes, quer ao nível das associações sindicais – motorização das organizações / associações ; composição, número de associados – feito a um nível intelectualmente convincente e científico - quer ao nível do levantamento do que o poder político pretende fazer quanto á Organização das Forças de Segurança , e das necessidades do País quer em termos económicos quer em termos de segurança , é cair no mesmo erro que decorreu entre 1974 até 2001, e que historicamente, se comprova que foi um caminho errante.

É certo que houve seriedade intelectual em admitir que o projecto em causa tem aspectos inenarráveis, inconstitucionais até, e o bom senso e as cautelas jurídicas que sempre devem existir quando se alteram Leis fundamentais de um Estado ( e esta é seguramente ) deve conduzir não a Alterações mas sim a contribuições para aperfeiçoamentos da Lei , sem alterar as suas grandes traves mestras e ir aprofundando igualmente o desígnio de verificar o que é melhor para o País em termos de organização das Forças de Segurança .

**f) Brevíssima análise sobre a perspectiva de uma Policia única :**

Sabemos que para os militares é pacífica a definição de "condição militar", com deveres e direitos e isto tendo em conta as especificidades da profissão.

Damos aqui notícia, equacionando mais uma questão pertinente , que há quem venha defendendo que também deve haver uma "condição policial", com deveres e direitos iguais para os profissionais de todas as forças e serviços de segurança.

Aparentemente, esta é uma reivindicação de há anos de alguns sindicatos e associações.

Existiu uma iniciativa legislativa, na Assembleia da República que equipara para esse efeito a PSP, a GNR, o SEF, a Guarda Prisional, a Polícia Marítima e a ASAE, lançando aquilo que pode servir de base a uma ideia há muito defendida por alguns partidos e na sociedade civil, juntar todas estas forças e criar uma polícia única civil em Portugal.

É que há quem entenda que apesar de a condição policial ser uma característica comum a todos aqueles organismos, "o legislador português ainda não reconheceu a necessidade de caracterizar e definir essa condição e estabelecer as bases gerais do correspondente estatuto" e por isso vem estabelecer as "bases gerais a que obedece o exercício dos direitos e o cumprimento dos deveres de todos os agentes e

funcionários do Estado que desempenham funções policiais, qualquer que seja o vínculo e define os princípios orientadores das respetivas carreiras".

Assim, para equilibrar todos os deveres exigidos a estes profissionais para a "defesa da legalidade democrática, da segurança interna e dos direitos fundamentais dos cidadãos, nos termos da Constituição e da lei", que os sujeita à "sujeição aos riscos decorrentes do cumprimento das missões que lhes são cometidas", a "disponibilidade permanente" e à restrição de vários direitos permitidos à generalidade dos cidadãos, o PCP propõe várias compensações. Uma delas é o "subsídio de risco", há muito também reivindicado pelos sindicatos, mas também um horário de 35 horas semanais para todas as forças (neste momento só a GNR tem 40), e pela "consagração de especiais direitos, compensações e regalias, designadamente nos campos da Segurança Social, assistência, remunerações, cobertura de riscos, carreiras e formação"

O que importa é dar luz a esta realidade que tem vindo a acentuar-se na sociedade Portuguesa, pois ela também se integra na evolução de pensamentos, análises de outros sistemas europeus, a realidade portuguesa e o tecido social e a não poucas vezes as confusões, atropelos e disfunções na actuação das várias polícias.

E esta realidade é mais um argumento decisivo até, para não ALTERAR A LEI SINDICAL (aperfeiçoar talvez..) aqui em análise, pois que se o seu aparecimento teve origem num percurso histórico social e formal, não sendo imutável a realidade quanto ao sistema de segurança, percorrendo caminhos até uma polícia única, cumpre não mexer nos direitos adquiridos quanto à forma de organização e participação.

Não a defendemos, mas queremos contribuir para o aprofundamento e estudo do problema e encontrar soluções.

Até porque são conhecidas outras posições.

Fazendo uma análise sumária dos sistemas policiais europeus, e em consonância com a classificação dos sistemas 15 de entre os 28 Estados Membros, concluímos que não existe um único modelo policial e que Portugal a par da Espanha, França e Itália adoptaram o modelo pluralista vertical na verdadeira acepção do conceito.

A União Europeia (UE) é um vastíssimo espaço social, político e económico constituído por 28 países de diferentes culturas, onde se fala 24 línguas e onde

residem cerca de 508 milhões de pessoas. Esta diversidade política, económica e cultural encontra-se naturalmente refletida nos diferentes sistemas policiais adotados por cada um dos membros da UE. Com a abolição das fronteiras internas entre os vários Estados Membros, criaram-se delicados problemas de SI, de harmonização de legislações e de procedimentos das entidades empenhadas.

Muitos são os que defendem que o modelo dual, em detrimento da constituição de uma Polícia Nacional, é para manter no Sistema Policial português, pois não contraria a modernidade, pelo contrário, parece ser a opção mais adequada para as sociedades onde se encontra instalada, pois favorece a soberania democrática e a divisão de poderes e mostra-se capaz de evoluir, acompanhando a mudança da sociedade, necessitando apenas de ter em conta a especialização, a segmentação e a cooperação policial.

Este breve apontamento, justifica-se , para além da razão apontada anteriormente, por duas razões: primeiro por ser um tema recorrente que ciclicamente aparece na ordem do dia, quer na dos nossos governantes, quer dos cidadãos, nomeadamente, quando em tempo de crise e contenção de despesas; segundo, reflectir e perspectivar as tendências do nosso sistema policial, tendo em atenção aos “fantasmas” existentes no que toca á actuação de uma forma militar como força de segurança , que ainda hoje levanta algum melindre.

A dualidade de forças policiais num Estado é um tema do maior interesse e muito em foco em vários círculos, designadamente militares, policiais e políticos, onde a existência de corpos militares de polícia, a par de corpos civis de polícia, pode ser defendida.

Os ventos da modernidade, na medida em que esta implica ruptura com o passado, colocam problemas ao dualismo policial, muito principalmente à sua componente militar, mormente devido à sua tradicional resistência à mudança.

A discussão quanto ao modelo a seguir, dualista ou único, sendo que o primeiro parece a opção mais adequada para as sociedades onde se encontra instalada, aparentemente favorece a soberania democrática e a divisão de poderes e mostra-se capaz de evoluir, acompanhando a mudança social, pelo que, neste contexto, parece existir espaço para as duas Forças de Segurança (GNR e PSP).

Mas uma coisa é certa e é bastamente defendido, o sistema do dualismo, necessita de ser acrescentado quer por especialização, segmentação e cooperação. Formar especialistas e unidades especiais de polícia, com competências apenas setoriais, mas com alta qualificação das mesmas. A cooperação entre corpos de polícia, por razões de eficácia, torna-se muito mais exigente quanto à especialização, que deve ter como ponto de partida um banco de dados comum com acesso restrito a quem tenha de ter conhecimento.

Em suma, seja qual fôr o caminho a encontrar a verdade é que a sociedade civil , militar , política e outras questionam o modelo existente , analisam –se o sistema actual, analisa-se o sistema do direito comparado, mas é inquestionável que é um movimento imparável e encontrará uma solução.

Agora, esta realidade, esta discussão não pode ser deixada nos subterrâneos do inconsciente não olhando para ela , ou, estando tão perto que não se consegue ver. Por isso , todos os institutos relacionados com as Forças Policias , que mantenham uma unidade e funcionem , não devem ser de todos alteradas ( que não aperfeiçoadas ).

#### **g) Breve enquadramento e análise da Lei 14/ 2002:**

A proposta de Lei Nº 4/VIII , deu lugar á Lei 14/2002 , aquela proposta na sua exposição de motivos rezava “ A presente proposta de lei reconhece a liberdade sindical e os direitos de negociação colectiva e de participação ao pessoal da Polícia de Segurança Pública (PSP) com funções policiais. Estes são direitos há muito reclamados pelos agentes da PSP e que o Governo entende como legítimos, no quadro da vertente civilista que, na presente Legislatura, vem imprimindo a esta força de segurança directamente decorrente da sua política na área policial. O sindicalismo policial é uma realidade em numerosos Estados democráticos, assente no pressuposto de que um agente policial é também um trabalhador, sem prejuízo das funções específicas que desempenha.”

Primeiro reconhecimento, embora atrasado, de que os profissionais da PSP vinham há ,muito reclamando tal direito, e , ao mesmo tempo, também a constatação , tardia , de que o sindicalismo policial existia em numerosos Estados Democráticos, tudo assentando de que um agente policial também é um trabalhador.

E continuava “Essas funções específicas justificam algumas especialidades no regime de exercício da liberdade sindical, mas não a supressão dessas liberdades, nem tão pouco a do reconhecimento do direito de constituição de associações sindicais.”

Segundo reconhecimento, naturalmente que as específicas funções conduzem necessariamente algumas especialidades no regime respectivo, mas tal não implica a supressão dessas liberdades, e muito menos o reconhecimento do direito de constituições de associações sindicais. Consagração do pluralismo sindical, e defesa intransigente da existência de tantos os sindicatos tantos os que os interessados quisessem constituir, só isso garante o direito de constituição de associações sindicais. Mas mais, significa também, a defesa intransigentes de direitos conexos, como seja os - o de exercício da atividade sindical e proteção dos delegados sindicais através de faltas justificadas e de um crédito de horas (art. 10.º e seguintes do mencionado diploma); - assim como o direito de negociação coletiva (art. 31.º e seguintes do mesmo diploma).

A criação de tal Lei teve também como escopo “O objectivo de assegurar uma evolução sustentada em padrões de organização e de exercício de direitos a nível europeu, que, no entanto, seja compatível com um acréscimo de níveis de segurança proporcionado aos portugueses...” A afirmação inequívoca da vertente civilista da Policia resulta da nova filosofia da recém-publicada lei Orgânica da PSP. “Ao pessoal da PSP com funções policiais é já reconhecido o direito de associação, nos termos do disposto no artigo 5.º da Lei n.º 6/90, de 20 de Fevereiro. É esse direito de associação, já reconhecido e exercido pelos agentes da PSP, vertido nas diversas associações profissionais existentes, que se visa regular, na vertente específica de direito de associação sindical, no presente diploma. A proposta de lei reconhece a liberdade sindical, e, conseqüentemente, o direito de constituição de associações sindicais, bem como os direitos de negociação colectiva e de participação que decorrem do próprio direito sindical. Associado ao reconhecimento destes direitos, esta proposta regula as condições do seu exercício.”

Terceiro Reconhecimento, a necessidade de regular a organização do exercício dos direitos de acordo com os padrões Europeus; a tomada de posição sobre a visão Dualista das forças de segurança, com a vertente civilista da PSP; de igual modo é reconhecido a existência do direito de associação já regulado mas insuficiente, daí que como sua decorrência fica bem clarificado o direito de constituição de

associações sindicais , sindicatos, e assegurando desse modo plural a negociação colectiva e de participação que decorrem então desse direito sindical.

“ Garante-se pois, aos agentes da PSP com funções policiais, além do direito de associação, uma liberdade fundamental reconhecida no artigo 55.º da Constituição da República - a de todos os trabalhadores constituírem associações sindicais para defesa dos seus interesses e direitos. O pessoal da PSP com funções policiais e as associações sindicais exercerão os seus direitos e competências com respeito pelo princípio da prossecução do interesse público, dignificando a função policial e a melhoria das condições sócio-económicas.”

Quarto Reconhecimento: o direito de associação, é-lhe garantida uma liberdade fundamental , a de todos os trabalhadores constituírem associações sindicais para a defesa dos seus interesse. Consagração do direito á constituição de tantos os sindicatos quantos os que os interessados quiserem, e a prossecução do interesse público.

“Ao pessoal da PSP não integrado em carreiras técnico-policiais será aplicado o regime geral dos trabalhadores da Administração Pública. A elaboração da presente proposta de lei seguiu, quer no aspecto estrutural quer a nível substancial, os diplomas que regulam o exercício da liberdade sindical dos trabalhadores da Administração Pública e o regime de negociação colectiva e a participação dos trabalhadores da Administração Pública em regime de direito público. É certo que para o pessoal da PSP com funções policiais não foram elaborados dois diplomas distintos, como sucede com os trabalhadores da Administração Pública. Optou-se por compilar os regimes numa só proposta de lei. Apesar do modelo seguido, foi necessário garantir um regime próprio de direitos e deveres para esta força de segurança que se compatibilizem com a necessária eficácia das acções de polícia. “

Quinto Reconhecimento: a criação de uma única lei ,para duas realidades; o pessoal não integrado em carreiras técnico policiais é-lhes aplicado o regime dos trabalhadores da administração pública ; a lei seguiu no aspecto estrutural ou substancial os diplomas que regulam o exercício da liberdade sindical dos trabalhadores da Administração Pública e o regime de negociação colectiva e a participação dos trabalhadores da Administração Pública em regime de direito público. E

Mas, na elaboração da proposta de lei NÃO SEGUIU TOTALMENTE, quer no aspecto estrutural quer a nível substancial, os diplomas que regulam o exercício da liberdade sindical dos trabalhadores da Administração Pública e a participação dos trabalhadores da Administração Pública em regime de direito público. Pela Simples Razão de que se se seguisse violava a tipicidade das **RESTRIÇÕES AO EXERCÍCIO DA LIBERDADE SINDICAL**.

“Apesar do modelo seguido, foi necessário garantir um regime próprio de direitos e deveres para esta força de segurança que se compatibilizem com a necessária eficácia das acções de polícia. O Governo optou, assim, por uma definição adequada e tipificada de restrições ao exercício da liberdade sindical, não podendo o pessoal da PSP: — Fazer declarações que afectem a subordinação da polícia à legalidade democrática, bem como a sua isenção política e partidária; — Fazer declarações sobre matérias de que tomem conhecimento no exercício das suas funções e constituam segredo de Estado ou de justiça ou respeitem a matérias relativas ao dispositivo ou actividade operacional da polícia classificados de reservado nos termos legais; — Convocar reuniões ou manifestações de carácter político ou partidário ou nelas participar, excepto, neste caso, se trajar civilmente e, tratando-se de acto público, não integrar a mesa, usar da palavra ou exhibir qualquer tipo de mensagem; — Exercer o direito à greve.”

**Sexto Reconhecimento:** Declaração expressa de que foi traçado um quadro de tipicidades ( quadro fechado ) de restrições ao exercício da liberdade sindical que se resumem a : Fazer declarações que afectem a subordinação da polícia à legalidade democrática, bem como a sua isenção política e partidária; — Fazer declarações sobre matérias de que tomem conhecimento no exercício das suas funções e constituam segredo de Estado ou de justiça ou respeitem a matérias relativas ao dispositivo ou actividade operacional da polícia classificados de reservado nos termos legais; — Convocar reuniões ou manifestações de carácter político ou partidário ou nelas participar, excepto, neste caso, se trajar civilmente e, tratando-se de acto público, não integrar a mesa, usar da palavra ou exhibir qualquer tipo de mensagem; — Exercer o direito à greve.”

São estas as **RESTRIÇÕES AO EXERCÍCIO DA LIBERDADE SINDICAL** e não outras mais.

Aqueles eram os motivos para a criação da Lei.

Alguns tópicos da Lei 14/2002:

- São assegurados direitos fundamentais de liberdade sindical (artº. 2º) ao pessoal da PSP com funções Policiais, nos termos da Constituição e do regime especial previsto na presente lei (artº 2º, nº 1), assim como o direito de filiação e participação activa em associações sindicais, que estão restritas às associações sindicais compostas exclusivamente por pessoal com funções Policiais em serviço efectivo nos quadros da PSP (artº. 2º, nº 2). São assegurados, ainda, os direitos de exercício colectivo, nos termos constitucionalmente consagrado e concretizado em lei, sem prejuízo do disposto na presente lei (artº. 2º, nº 3), estando as associações sindicais legalmente constituídas a prosseguirem fins de natureza sindical, (artº. 2º, nº 4).

- Por outro lado, está vedada às associações sindicais a federação ou confederação com outras associações sindicais que não sejam exclusivamente compostas por pessoal com funções Policiais em serviço efectivo nos quadros da PSP (artº. 2º, nº 5), tendo as associações sindicais o direito de estabelecer relações com organizações, nacionais ou internacionais, que sigam objectivos análogos (artº. 2º, nº 6)

- Qualquer processo negocial, deverá à partida ser efectuado por quem tenha a capacidade para o celebrar. A lei em análise, veio reconhecer os direitos de negociação colectiva e de participação, aos sindicatos, conferindo-lhe legitimidade através do nº 31º, ao atribuir-lhes os direitos de negociação colectiva e de participação, no que respeita às associações sindicais, apenas podem ser exercidos através daquelas que, nos termos dos respectivos estatutos, representem interesses do pessoal da PSP com funções Policiais e se encontrem devidamente registadas.

Apesar dos sindicatos da PSP não celebrarem acordos colectivos ou convenções colectivas, tal como o sector particular na vertente empresarial, estes participam pois, em processos negociais pontuais e que digam directamente respeito a sectores de actividade que os que estes representam, Não restam dúvidas que, cabe aos sindicatos a capacidade para celebrar acordos pontuais sobre determinadas matérias. Importa referir que por via do artº 42º da Lei 14/2002, cabe aos representantes das associações sindicais a mesma capacidade negocial prevista na lei laboral , enquanto membros representantes dessas mesmas estruturas sindicais e desta feita "...a negociação e celebração de convenções colectivas não será feita directamente por estas entidades, pois são pessoas colectivas, cabendo ás pessoas individuais, legítimos representantes dessas entidades"

É assim impossibilitada qualquer intervenção directa e individual de qualquer trabalhador, em defesa dos seus interesses individuais. A participação individual do pessoal da PSP, faz-se em assembleias designadas para ouvir os associados em determinados projectos ou propostas negociais, sendo no final de cada assembleia, é deliberada qual a posição que cada estrutura sindical, deve adoptar em qualquer processo negocial.

No âmbito de qualquer processo negocial, é essencial que a Administração e as associações sindicais respeitam o princípio da boa-fé, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade quer aos pedidos de reunião solicitados quer às propostas mútuas, fazendo-se representar nas reuniões destinadas à negociação ou participação e à prevenção ou resolução de conflitos (artº 32º, nº 1). “A negociação colectiva é não apenas reconhecida como meio de produção de normas reguladoras das condições de trabalho, é também protegida ou promovida pelo ordenamento jurídico como técnica preferencial da composição dos interesses colectivos” . Nesta perspectiva, esta liberdade de negociação implica que em toda e qualquer intervenção em acto negocial, as associações sindicais devem primar pelo princípio a boa-fé e procurando acima de tudo o interesse social, pelo que nesta medida foi aposta à presente lei, uma cláusula de salvaguarda, para que a Administração e as associações sindicais estejam subordinadas ao princípio da prossecução do interesse público, visando a dignificação da função Policial e a melhoria das condições socioeconómicas do pessoal da PSP com funções Policiais (artº. 33º)

“A negociação colectiva, encarada globalmente, surgiu então como um mecanismo de mudança social e económica, condicionando os ambientes de trabalho, a estrutura do emprego, a repartição funcional de rendimentos, a satisfação de necessidades colectivas, a estabilidade social e até, em certa medida o funcionamento das instituições políticas” . Neste sentido o direito de negociação colectiva e o procedimento de negociação, vem garantir ao pessoal da PSP com funções Policiais o direito de negociação colectiva do seu estatuto jurídico-profissional (artº. 34º, nº 1).

A negociação colectiva é então considerada como a apreciação e negociação entre as associações sindicais e a PSP das matérias relativas àquele estatuto [19], com vista a tentar atingir um acordo (artº 34º, nº 2), aplicando-se ao direito de negociação colectiva previsto na presente lei, relativamente à negociação geral, o previsto no

regime de negociação colectiva e de participação dos trabalhadores da Administração Pública em regime de direito público (artº 34º, nº 3).

As negociações sectoriais iniciam-se em qualquer altura do ano e têm a duração que for acordada entre as partes, aplicando-se-lhes os princípios vigentes para a negociação geral anual (artº 34º, nº 4), sendo que este acordo sectorial, total ou parcial, que for obtido consta de documento autónomo subscrito pelas partes e obriga o Governo a adoptar as medidas legislativas ou administrativas adequadas ao seu integral e exacto cumprimento, no prazo máximo de 180 dias, sem prejuízo de outros prazos que sejam acordados, salvo nas matérias que careçam de autorização legislativa, caso em que os respectivos pedidos devem ser submetidos à Assembleia da República no prazo máximo de 45 dias (artº 34º, nº 5). A negociação colectiva garantida na lei sindical da PSP, compatibilizar-se-á com a negociação geral anual da função pública (artº 34º, nº 6).

O Objecto de negociação colectiva no âmbito da Lei 14/2002, comporta as matérias relativas à fixação ou alteração: da estrutura da escala remuneratória e indiciária; do regime dos suplementos remuneratórios; das prestações da acção social e da acção social complementares específicas; dos princípios da constituição, modificação e extinção da relação de emprego; das carreiras, incluindo as respectivas escalas salariais; da duração e horário de trabalho; do regime de férias, faltas e licenças; das condições de higiene, saúde e segurança no trabalho; da formação e aperfeiçoamento profissional; dos princípios do estatuto disciplinar; dos princípios do regime de mobilidade; dos princípios do regime de recrutamento e selecção e do regime de classificação de serviço.

Verifica-se pois, resultar uma delimitação da própria lei, em sentido positivo ao enumerar (artº. 35º) as matérias que em abstracto são susceptíveis de tratamento por esta forma de negociação. Existem porém, casos de especificidade e que têm de ser aplicados à Unidade Especial de Polícia, nomeadamente ao Corpo de Intervenção, ao Grupo de Operações Especiais e ao Corpo de Segurança Pessoal, Grupo Operacional Cinotécnico e ao centro de Inactivação de Engenhos Explosivos e segurança em Subsolo, em que é aplicado, em cada caso, o procedimento negocial adequado à natureza das respectivas funções, sem prejuízo dos direitos reconhecidos na presente lei (artº 39º).

Ficam excluídas as matérias que digam respeito á estrutura, ás atribuições e ás competências da PSP que não podem ser objecto de negociação colectiva ou de participação (artº. 40º).

A par das matérias que são objecto de negociação colectiva, é garantido ao pessoal da PSP com funções Policiais o direito de participar, através das suas associações sindicais (artº. 38º): - na fiscalização e implementação das medidas relativas às condições de higiene, saúde e segurança no trabalho, a qual é efectuada nos termos da lei; - na gestão, com carácter consultivo, das instituições de segurança social dos trabalhadores da função pública e de outras organizações que visem satisfazer o interesse do pessoal da PSP, designadamente os serviços sociais, a qual é efectuada nos termos da lei; nas alterações ao regime jurídico da aposentação e na definição dos princípios da política de formação e aperfeiçoamento profissional da PSP, que não seja objecto de negociação tem a natureza de consulta, oral ou escrita, pressupondo, caso a iniciativa seja do Governo, a existência de documento escrito a apresentar por este.

Têm ainda o direito de participar no controlo da execução dos planos económico-sociais; no domínio da melhoria da qualidade dos serviços públicos; nas auditorias de gestão efectuadas aos serviços públicos; na elaboração dos pedidos de autorização legislativa sobre matéria sujeita a negociação ou participação; na definição do regime de acidentes de serviço e de doenças profissionais; no direito de apresentar parecer consultivo relativamente à elaboração de legislação respeitante ao regime da PSP que não seja objecto de negociação.

Os dirigentes e os delegados sindicais, beneficiam de um regime especial de protecção laboral, decorrente do artº 55, nº 6 da Constituição da Republica Portuguesa. Tal facto deve-se essencialmente por duas ordens de razões, na primeira, o legislador achou por bem estabelecer em relação aos dirigentes sindicais um regime particular de defesa, para melhor permitir o exercício da sua actividade dentro e fora da empresa, de modo a evitar «quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções» (...) em segundo lugar, pretendeu-se que os dirigentes sindicais não pudessem ser alvo de

perseguição movida pelos empregadores, evitando assim qualquer tratamento discriminatório.

Esta garantia mantém-se firmada na Lei 14/2002, garantindo que o pessoal da PSP com funções Policiais não pode ser prejudicado, beneficiado, isento de um dever ou privado de qualquer direito em virtude dos direitos de associação sindical ou pelo exercício da actividade sindical (artº. 4º, nº 1)

Também a garantia de inamovibilidade do local de serviço, que prevê que os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais, na situação de candidatos ou já eleitos, não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da associação sindical respectiva (artº. 4º, nº 2), se traduz numa garantia de garantia e manutenção do local de trabalho, e compreenda-se que no tocante à PSP, não se pode confundir local de trabalho tal como o legislador o contemplou, com unidade de serviço, o que por vezes é confundido e interpretado ad hoc pela hierarquia, conforme a conveniência pela transferência. Esta garantia de inamovibilidade, difere do regime previsto no código do trabalho, quer pelas especificidades inerentes à própria PSP, aliados à fragmentação geográfica a nível nacional e às especialidades dos profissionais da PSP, que poderiam ser arbitrariamente colocados por via da transferência para qualquer local do país, em desempenho de uma função qualquer diferente daquela para o qual foi formado especificamente ao longo de vários anos.

Esta garantia, pode no entanto se vedada, quando se verifique manifesto interesse público, o qual tem de ser devidamente fundamentado e destinado a perdurar apenas por um determinado período de tempo (artº. 4º, nº 3).

A transferência do local de trabalho de membros dos corpos gerentes e dos delegados sindicais, na situação de candidatos ou já eleitos, não pode ocorrer sem que se verifiquem dois dos requisitos fundamentais, ou seja, sem o seu acordo expresso e sem audição da associação sindical respectiva, resultando a sanção de nulidade relativamente à transferência por força das disposições subsidiárias resultantes do Código do Trabalho<sup>22</sup>, concretamente as especificadas no artº 406, nº 1, alínea b), constituindo ainda contra ordenação nos termos do artº. 406º, nº 2 do mesmo diploma legal.

Para a prossecução da actividade sindical, os dirigentes e delegados sindicais,

beneficiam de créditos de horas, inseridos no período normal de trabalho, não perdendo a respectiva remuneração, pelas horas dispendidas. Nestes termos, as faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes para o exercício das suas funções sindicais consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração (artº. 12º, nº 1), tendo contudo o direito a um crédito de quatro dias remunerados por mês para o exercício das suas funções (artº. 12º, nº 2).

Esta garantia, permite que qualquer membro dos corpos gerentes, falte ao serviço para afectação ao trabalho sindical, podendo este seguir um regime de exclusividade ao serviço do sindicato, contudo apenas receberá da entidade patronal, o correspondente a quatro dias de remuneração. Como são faltas justificadas, à semelhança do preceituado no Código do Trabalho, não pressupõem a perda de antiguidade, contando-se o tempo dispendido no exercício da actividade sindical como tempo de serviço.

Contudo o diploma também consagra o direito à acumulação de créditos de dias sindicais por ano civil, consagrando indirectamente o direito à actividade sindical a tempo inteiro sem perda remuneratória. Já os delegados sindicais, têm apenas direito a um crédito de não trabalho de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções, que conta, para todos os efeitos legais, como serviço efectivos (artº. 18º).

Nesta atribuição de direito a um crédito de dias remunerados não é feita qualquer limitação por via do número de associados dos sindicatos a que pertencem, e, isto é por uma razão simples, significaria uma violação às restrições típicas previstas na Lei.

Segundo alguns autores o crédito de tempo remunerado «traduz-se no direito de dispor, sem perda de quaisquer regalias, de uma parte do período normal de trabalho para desempenho das funções de representação»

O seu fundamento material «confunde-se com o fundamento da própria liberdade sindical ou dela constitui um complemento; o seu reconhecimento corresponde a uma opção no campo da estruturação social (opção pluralista) e significa que a ordem jurídica considera as associações sindicais como indispensáveis centros de referência de determinados interesses - interesses dos trabalhadores que representam e interesses do próprio regime democrático, elevadas que foram a seus agentes essenciais. Porém, estas organizações só agem (só podem agir) por meio de

peças físicas e, em especial, por meio daquelas que pertencem aos seus órgãos de direcção. São estas, afinal, que produzem os actos - a maior parte dos actos - com que repetidamente se servem os interesses determinantes do reconhecimento da liberdade sindical»

As disposições legais que conferem aos representantes eleitos dos trabalhadores o direito à justificação das faltas dadas ou o direito a crédito de horas podem configurar-se como verdadeiras medidas de garantia do desempenho das suas funções de representação, constituindo a licitude da ausência, remunerada ou não, «uma técnica ao serviço da liberdade sindical»

Como se salienta no parecer do Conselho Consultivo n.º 19/97, «o exercício da liberdade sindical exige [...] o fornecimento de condições reais para a realização do que as associações sindicais se propõem, e que a Constituição lhes comete, em termos genéricos, o que passa pelo reconhecimento de direitos que pode considerar-se instrumental, acessória ou complementar». Entre esses direitos conta-se o direito a facilidades no exercício da acção sindical, onde se compreendem quer o direito à justificação das faltas, quer o direito a créditos de tempo remunerado, no quadro dos preceitos legais.

- Apesar da lei sindical da PSP, ter constituído uma inovação na luta reivindicativa pelos profissionais da PSP, foram apostas na lei sindical algumas restrições (art.º 3.º) ao exercício da liberdade sindical, por parte do pessoal da PSP com funções Policiais, sendo estas aplicáveis, atendendo à natureza e missão desta força de segurança, não podendo o pessoal da PSP, fazer declarações que afectem a subordinação da polícia à legalidade democrática, bem como a sua isenção política e partidária (alínea a).

No entanto esta restrição, não se pode confundir com o direito de expressão em actividade sindical, pois quaisquer declarações que sejam feitas por membro dos corpos gerentes ou delegado sindical no âmbito da actividade sindical não pode ser alvo avaliação disciplinar pela entidade patronal, sob pena de violação directa do previsto na Constituição.

Outra das restrições enumerada, é fazer declarações sobre matérias de que os profissionais da PSP tomem conhecimento no exercício das suas funções e constituam segredo de Estado ou de justiça ou respeitem a matérias relativas ao dispositivo ou actividade operacional da polícia classificadas de reservado nos termos

legais (alínea b). Tal restrição, entende-se como perfeitamente justificável, na medida em que a mesma pode constituir violação de segredo por funcionário e revela-se perfeitamente compatível e adequada com o exercício da actividade Policial.

A restrição pela convocação de reuniões ou manifestações de carácter político ou partidário ou nelas participar, excepto, neste caso, se trajar civilmente, e, tratando-se de acto público, não integrar a mesa, usar da palavra ou exhibir qualquer tipo de mensagem (alínea c), traduz-se numa clara violação à condição de cidadão, resultando esta restrição como mero resultado da actividade profissional desenvolvida. A este propósito, refira-se que o Código Europeu de Ética Policial (The European Code of Police Ethics) [23], prevê no capítulo IV, relativo à Organização das Estruturas da Polícia, concretamente no ponto D., nº 31, dedicado aos direitos do pessoal Policial, que os Agentes de polícia em regra, desfrutam dos mesmos direitos civis e políticos que outros cidadãos. Restrições à Estes direitos só poderão ser efectuados quando são necessários para o exercício das funções da polícia numa sociedade democrática, em conformidade com a lei, e em conformidade com a Convenção Europeia sobre Direitos do Homem, surgindo assim um reconhecimento e um reforço pela participação política na sociedade, com a qual não se compreende tal restrição e em que medida a mesma se justifica por colocar em causa a sua dignidade profissional ou isenção.

Por último, é vedado aos profissionais o direito à greve (alínea d). O direito à greve constitui o expoente máximo da liberdade sindical, resultando a restrição deste direito por imposições de natureza constitucional, não sendo esta limitação imposta nem pelo Artº. 11º. da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, nem pela própria Constituição da Republica Portuguesa.

#### **h) Brevíssima análise da Lei Geral do Trabalho em Função Pública**

Lei Geral do Trabalho em Funções Pública ( LTFP) aprovada pela Lei 35/2014 de 20 de Junho, alterada pelas Leis 82-B/2014 de 31 de Dezembro e 84/2015 de 7 de Agosto e 18 /2016 de 20 de Junho.

Estabelece o 344º o créditos a horas de delegado sindical “ Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 12 horas por mês. 2 — Até 15 de janeiro de cada ano civil, deve a associação sindical comunicar aos órgãos ou serviços onde os mesmos exercem funções, a identificação dos delegados sindicais beneficiários do crédito de horas.

O Artigo 345.º Crédito de horas dos membros da direcção de associação sindical 1 — Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas é determinado da seguinte forma: a) Associações sindicais com um número igual ou inferior a 200 associados, um membro; b) Associações sindicais com mais de 200 associados, um membro por cada 200 associados ou fração, até ao limite máximo de 50 membros.

Em face destas Considerações / Fundamentos pensamos que encontramos as razões para defender todas as nossas posições constantes do BREVE CONTRIBUTO para aperfeiçoamento sobre a Proposta de Lei 46/XIII ( Proposta de Alteração da Lei nº 14/2002 de 19 de Fevereiro ).

A Presidente da Direcção



Mónica Maria Marfim de Sousa Sérgio