

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NA UNIÃO EUROPEIA

Silmara Cosme Cravo

1. IMPORTÂNCIA E JUSTIFICATIVA DO TEMA; METODOLOGIA

O presente trabalho procura demonstrar a importância atribuída hoje ao Direito Coletivo do Trabalho nos países da União Europeia outrora integrada por 28 países membros e que no momento conta com 27 deles. A razão da diminuição de 28 para 27 membros é devida ao “Brexit” – expressão cunhada e atribuída à saída do Reino Unido do bloco. Não trataremos da Inglaterra; país de extrema importância quanto ao Direito Coletivo do Trabalho, sobretudo por ter sido ali o nascedouro da instituição *trade union*. Na realidade, a primeira experiência de retirada de membro efetivo ocorreu em 2017, sendo – portanto – fato inédito na existência da União Europeia. Desde primeiro de maio de 2004 novos países ingressaram na União Europeia sendo a maioria deles oriunda de regime de ex-cortina de ferro.

O estudo a seguir é inerente ao Direito Coletivo do Trabalho considerado individualmente em relação aos países os quais escolhemos tratar: França, Portugal e a Dinamarca. Por fim, abordaremos Direito Internacional e Direito Comunitário.

Compõem a União Europeia: Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, Croácia, Dinamarca, Eslováquia, Eslovênia, Espanha, Estônia, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Hungria, Irlanda, Itália, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Polônia, Portugal, República Tcheca, Romênia e Suécia.

A metodologia usada foi a análise temporal das normas; o levantamento bibliográfico sob a perspectiva do Direito; e ainda, a perspectiva histórica.

2. BREVE HISTÓRICO: DA CECA AOS NOSSOS DIAS

O antigo continente europeu foi o cenário espacial de duas guerras de envergadura mundial. A Primeira Guerra Mundial é tida por alguns historiadores como a verdadeira Grande Guerra devido ao fato de ter flagelado de forma violenta o contingente e o continente europeus. Determinadas populações correram o risco de terem sido definitivamente exterminadas da humanidade. A França, com o episódio de Verdun, sofreu sensivelmente a redução de sua população civil e militar.

A tentativa de um tratado de paz mundial por intermédio da Sociedade das Nações após a Primeira Guerra Mundial fracassou. A Sociedade das Nações não conseguiu impedir que a Segunda Guerra fosse deflagrada.

Hoje, a ONU – Organização das Nações Unidas - vela pela paz mundial. Sua criação remonta a 1945. Seu surgimento foi a resposta (e a proposta) de substituição da Sociedade das Nações. Finda a Segunda Guerra Mundial, no contexto europeu, um advogado nascido em Luxemburgo entendeu que a conquista da paz teria de passar inevitavelmente pela economia e pelo domínio da energia: Esse advogado era Robert Schuman. Ele propôs, em 9 de maio de 1950, a criação da CECA – Comunidade Econômica do Carvão e do Aço.

A iniciativa desse advogado desaguou na “Declaração de Schuman de 1950”. A declaração original evoluiu até o Tratado de Paris de 18 de abril de 1951 que institui a CECA composta pelos seguintes 6 países: Alemanha, França, Itália, Bélgica, Luxemburgo e Holanda.

No entanto, foi a partir de 25 de março de 1957 que o projeto inicial de Schuman passou a ganhar uma dimensão maior: o Tratado de Roma criou a Comunidade Econômica Europeia (CEE), também chamada “A Europa dos Seis”.

Nos dias de hoje, Schuman é considerado o Pai da Europa. O dia 9 de maio é tido como o Dia da Europa. A CECA emancipou-se até a União Europeia, passando paulatinamente por processos de integração econômica que foram: livre circulação de mercadorias, livre circulação de capitais, a liberdade de estabelecimento, a liberdade de concorrência e a livre circulação de trabalhadores.

Ora, a “Europa dos Seis” hodiernamente é a “Europa dos Vinte e Sete”. De 6 (os originários) são hoje 27 os componentes da União Europeia, na seguinte admissão de países, bem como na saída de um deles:

Ingresso em 1973 do Reino-Unido, Irlanda e Dinamarca (9 países);

Ingresso em 1981 da Grécia (10 países);

Ingresso em 1986 de Portugal e Espanha (12 países);

Em 1990, após a queda do Muro de Berlim, a Alemanha é unificada;

Ingresso em 1995 da Finlândia, Suécia e Áustria (15 países);

Em 1999, surge o euro;

Ingresso em 2004 da Eslováquia, Eslovênia, Estônia, Hungria, Letônia, Lituânia, Polônia, República Tcheca, Malta e Chipre (25 países);

Ingresso em 2007 da Bulgária e da Romênia (27 países);

Ingresso em 2013 da Croácia (28 países);

Saída do Reino Unido da União Europeia, em 2017 (27 países).

Passemos ao estudo do Direito Coletivo do Trabalho nos países escolhidos, a seguir.

3. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NA FRANÇA

Na França, o Antigo Regime era baseado em um mecanismo de privilégios que favorecia a uns (aristocracia e clero) em detrimento de outros (camponeses, comerciantes, burguesia incipiente). A Revolução Francesa de 1789 quebra esse mecanismo, rompe a cadência de favorecimentos ao proclamar os ideais de uma nova era; com isso, queria afastar situações como aquela dos mestres que mantinham enfeixados em suas mãos o poder de controlar a produção em ateliers ao impor um regime de manufatura fechado, posto serem eles a deter os meios de produção a começar pela mão-de-obra (selecionada por eles mesmos), passando pelos instrumentos usados no fabrico e respectivo processo (ferramentas, bancas de aprendizagem) até terminar com a oferta do produto acabado a uma clientela circunscrita ao limite de suas influências. A classe burguesa que começa a surgir. No entanto, precisava derrubar as balizas e as amarras de um sistema tão arcaico.

Nesse contexto histórico e social, é compreensível a ojeriza à formação de qualquer coletividade, o que vem espelhado no Decreto de 14 de junho de 1791 que dita a Lei “Le Chapelier”: *Art. 1º. “Sendo uma das bases fundamentais da Constituição Francesa a abolição de toda classe de corporações de cidadãos do mesmo estado ou profissão, fica proibido restabelecê-las, sob qualquer pretexto e sob qualquer forma que seja”*. Também a greve foi proibida.

Somente no século seguinte, em 21 de março de 1884, por iniciativa de Waldeck Rousseau, cuja lei leva seu nome, será concedida a liberdade de se constituírem sindicatos profissionais. Ela foi a primeira lei francesa a tratar de sindicatos. O teor do art. 1º da referida lei revogava expressamente a *Le Chapelier*. Assim, o espírito de associação era reativado.

No início do século XX, a segunda lei francesa a abordar o assunto é de 1920 e estendeu a capacidade civil dos sindicatos para atuar na Justiça em defesa dos interesses coletivos.

Em pleno decurso da Guerra Mundial, a Lei nº 4260, de 4 de outubro de 1941, sobre organização social das profissões, estabeleceu no artigo 5º que a greve e o *lock-out* são proibidos. Essa tradição de proibição de *lock-out* é fato que vai perdurar até os nossos dias, mantida pela França.

No que concerne ao tema de sindicalismo, tem-se a seguinte evolução. A Lei 56-416, de 27 de abril de 1956, proibiu a discriminação sindical. A Lei 68-1179, de 27 de dezembro de 1968, autorizou o exercício do direito sindical dentro das próprias empresas ou, em outras palavras,

os sindicatos poderiam desenvolver atividades nas empresas. Ainda, a Lei 2008-789, de 20 de agosto de 2008, reformou as condições de legitimidade dos sindicatos.

Muito da regulamentação disposta no Código do Trabalho Francês antigo foi reformulada pela lei de 2008. Ainda nesse sentido, decretos com força de lei surgiram entre 2015 a 2017 com o intuito de readaptar o Código de Trabalho aos novos tempos, mormente no que se refere às 35 horas de trabalho semanais, tema sempre objeto de discussão. As reformas dos anos de 2015 e 2016 ocorreram durante o governo do Primeiro Ministro Manuel Valls. As mais recentes, de 2017, sob a gestão do então Primeiro Ministro Édouard Philippe.

Depois dessa recapitulação da legislação francesa, tratemos do sindicalismo na França. Ele apresenta uma história que lhe é toda peculiar. Por ocasião do Governo de Vichy no país, em plena Segunda Guerra, um fator fez aumentar a atuação dos comunistas, o que iria repercutir mais adiante, no plano sindical, quando da Liberação da França pelos aliados.

Já nos referimos, algures, ao governo de Pierre Laval durante a Guerra de 1939-1945. O Marechal Philippe Pétain, que saiu da Primeira Guerra como um herói (mas não da Segunda), foi conivente com tal regime, pois segundo sua estimativa, se a França se envolvesse em uma outra guerra de características similares às de 1914 a 1919 e cenas como as da Batalha de Verdun tivessem de ser repetidas em território francês, a população seria totalmente dizimada. Convencido por tais argumentos, aceitou os propósitos de Hitler quanto à instauração na França de um governo inclinado ao nazismo.

Registre-se aqui que neste momento na Europa a economia estava toda voltada para o controle do carvão e do aço, matérias-primas que impulsionavam a indústria bélica e faziam o diferencial para que um país beligerante avançasse ou recuasse nas suas conquistas. Assim, não foi por menos que a almejada *pax* na Europa do pós-guerra tivesse começado justamente pela formação da CECA – Comunidade Econômica do Carvão e do Aço, consoante o estudo a respeito do qual já nos referimos acima.

Charles de Gaulle, por seu turno, desde a BBC de Londres, por meio de uma transmissão dessa emissora vai lançar um apelo ao povo francês para que resista. Posteriormente, o povo francês resistirá. Ora, não sejamos ingênuos a ponto de estimar que o apelo gaulista, por si só, tivesse deflagrado a resistência francesa: o que realmente recrudescer a resistência é o fato de Hitler, a partir de um determinado momento histórico, ter atuado em duas frentes distintas, uma se ocupando dos aliados e outra do exército vermelho. Portanto, a partir da ocasião em que Hitler invade a Rússia, aumenta a participação dos comunistas franceses contra o governo de Vichy (sede do regime nazista na França) e doravante, a resistência francesa vai se impor

com determinação. Da combinação do movimento resistente com as consequências do desembarque dos aliados na Normandia culminou, mais tarde, a deflagração da Liberação.

Na França, a força do sindicalismo conheceu sem dúvida seu apogeu na Liberação: a partir dela haverá um impulso. Porém, a partir de um ponto de vista que considere um período mais dilatado no decorrer do tempo, a era de ouro do sindicalismo é posicionada nos anos 70.¹

A despeito do período de ouro, a taxa de sindicalização começou a decair a partir dos anos 70 em diante e o período conhecido como “os 30 gloriosos” - referência às décadas de 50, 60 e 70 - foi substituído pelo período conhecido como “os 30 tristes” (*piteux*) - referência às décadas de 80, 90 até 2000.

Em 1997, havia uma configuração de coabitação na França: um Presidente da República de direita e uma Assembléia Nacional de esquerda. Conforme a definição de Jean Massot² ao explicar esse termo político que é a coabitação, significa *a coexistência de um chefe de estado eleito pelo sufrágio universal com um determinado programa político e de um Primeiro Ministro que se apóia sobre uma maioria parlamentar eleita para sustentar uma política oposta.*

Ora, desse período é a polêmica Lei Aubry de 1998 da gestão de Lionel Jospin, que reduzia a jornada semanal de 39 para 35 horas. Trata-se de um tema que ainda suscita discussão em nossos dias.

Derrotados os socialistas em 2002, tanto nas eleições presidenciais como legislativas, o Presidente Jacques Chirac e o Primeiro Ministro Jean-Pierre Raffarin impulsionaram determinadas reformas, o que sempre acabava por culminar nas relações de trabalho.

Encerrado este panorama histórico, passemos à análise do Direito Coletivo propriamente dito. A partir do artigo L2411, o Código de Trabalho Francês trata das Relações Coletivas de Trabalho (“*Les relations collectives de travail*”).

Segundo Jean-Claude Javillier³ in *Manuel de Droit du Travail* o sistema francês (Direito do Trabalho e Relações Profissionais) é caracterizado por uma combinação, um arranjo entre liberdade sindical e representação dos trabalhadores na empresa. Isso vale tanto para o tema pertinente à representação do pessoal e os sindicatos dentro do âmbito da empresa, quanto no que tange aos conflitos de trabalho e a negociação coletiva.

¹ MOURIAUX, René. *Le syndicalisme en France depuis 1945*. Paris: Ed. La Découverte, 2004. p . 99.

² SOUIAH, Farid. *La cohabitation est une situation tout à fait inédite sous la Vème république et qui apparaît pour la première fois en 1986*. Disponível em: <fidesjustice.free.fr/html/cohabit1.html>. Acesso em 12 de abril de 2018.

³ JAVILLIER, Jean-Claude. *Manuel de Droit du Travail*. 7 a. ed. Paris: LGDJ, 1999.

Há todo um arcabouço normativo pluralista relacionado ao conflito e à negociação coletiva: judiciários (bem como a confecção de jurisprudência pertinente), legislativo e executivo (tanto na confecção de decretos, quanto no âmbito da administração propriamente dita, no que se refere, por exemplo, à fiscalização do trabalho e instruções que a regem) e a atuação dos particulares. O sistema francês reconhece a desigualdade entre empregador e empregado, tanto no aspecto individual, quanto no coletivo. Daí, o tratamento em favor do empregado (*in dubio, pro misero*).

O Código do Trabalho francês trata dos conflitos do trabalho. Peculiar ao sistema francês é a figura do Conselho de “Prud’ hommes”, instituto abordado no Código de Trabalho Francês em diversos artigos (artigo L 514-1; artigo L2411-1, 17º). Trata-se de órgão existente desde 1806 que é concernente aos litígios individuais entre assalariados ou aprendizes e empregadores, respectivamente no que concerne ao contrato de trabalho ou contrato de aprendizagem, sem se ocuparem, no entanto, dos de caráter coletivo. A jurisdição é especializada e paritária (igual representação de empregados e de patrões) e a conciliação, de proposta obrigatória, é incentivada antes de se recorrer ao julgamento, cujo processo é regido pelos princípios de oralidade, do contraditório e da ampla defesa. Os conselheiros são remunerados pelo Estado (artigo L 514-1) e em caso de empate de votos em decisões, um magistrado dará o voto de minerva.

Nos dispositivos que regulamentam os conflitos coletivos, aí está inserido o tema da greve. O instituto leva este nome “grève” porque os trabalhadores se reuniam às margens do Sena para discutirem, nas proximidades de uma praça cheia de gravetos alí depositados ou remanescentes como resultado do movimento de enchimento, transbordamento e esvaziamento do rio. Dos gravetos surgiu a terminologia greve.

O tema greve é peculiar ao Direito francês. A conquista do reconhecimento da greve como um direito é histórica e extensa. Fizemos menção anteriormente à Lei “Le Chapelier” que proibia a greve. Nessa época, ela era delito disciplinado no Código Penal cuja pena era a cadeia. De greve “delito” passou-se à greve “falta”. O Código Penal de 1810, nos artigos 414 a 416, atribuía a prerrogativa ao empregador de romper o contrato de trabalho quando da ocorrência da greve. Com o Império Liberal, cessa o caráter penal do delito. É de 25 de maio de 1864 a lei que suprime do ordenamento o delito de greve e de coalizão.

Por seu turno, a greve como direito constitucional aparece no preâmbulo da Constituição de 27 de outubro de 1946 (al.7): *O direito de greve é exercido no âmbito das leis que a regulamentam.*

Somente com uma Lei de 11 de fevereiro de 1950 é que se reconheceu na França que a greve não rompe com o contrato de trabalho (exceto em caso de falta grave imputada ao trabalhador assalariado). Hoje, o artigo L 521-1 do Código do Trabalho tem a mesma redação da lei acima, de 11 de fevereiro de 1950. O código pede ainda que se dê aviso prévio, em determinados casos de greve, como nos serviços públicos. A recuperação dos dias de greve está disciplinada no artigo L. 212-2-2 do Código.

O *lock-out*, uma das eventuais reações por parte do empregador ao movimento de resistência dos trabalhadores, é proibido no Direito Francês. O mesmo ocorrerá no Direito Português, assunto que vamos abordar mais adiante.

Quanto aos modos de solução de conflito coletivo de trabalho, estão disciplinados nos seguintes dispositivos; são eles:

- Conciliação: artigo. L 523-1 e seguintes;
- Mediação: artigo. L 524-1 e seguintes;
- Arbitragem: arts. L 525-1 e seguintes.

Segundo Javillier, de uma maneira geral, os franceses têm uma tradição de rejeitar os procedimentos legais de conciliação, mediação e arbitragem, seja envolvendo a administração do trabalho (por exemplo, um inspetor do trabalho), o juiz (atuação dele tanto no julgamento propriamente dito, como nos chamados acordos de fim de conflito que são atos jurídicos) ou um *expert* no assunto (como nas arbitragens). Isso, porque não se sentem à vontade com a intervenção normativa de um estranho, um terceiro alheio à relação que gerou o conflito⁴.

Não há tão somente o sindicato como forma de organização coletiva, mas outras, como o comitê no âmbito da empresa. Embora a reforma de 1996 desbancasse a exclusividade dos sindicatos na negociação coletiva, há ainda uma insistência na manutenção da posição anterior. Em 2008, aconteceram mudanças importantes na regra de representação de sindicatos⁵.

Há 3 formas de negociação coletiva na França. Porém, no início dos anos 2000, falava-se de um projeto de lei que preveria uma quarta modalidade de negociação:

1) Negociações de caráter de setor econômico feitas pelas Federações dos Ramos: são nacionais, válidas somente para as empresas filiadas às organizações patronais que participaram das negociações. Isso, segundo os dirigentes da CFDT– Confederação Francesa Democrática de Trabalho, gera problemas e um clima muito tenso. As empresas têm-se

⁴ JAVILLIER, Jean-Claude. *Manuel de Droit du Travail*. 7 a. ed. Paris: LGDJ, 1999. p. 761.

⁵SACHS, Tatiana. *Juízes conhecem as peculiaridades do direito sindical na França*. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/24988-materia-direito-sindical>>. Acesso em 10 de abril de 2018.

utilizado dessa possibilidade legal para pressionar o sindicato patronal a endurecer e a fragmentar as negociações, porque ameaçam deixar o sindicato. Há, no entanto, um mecanismo de extensão do acordo às empresas do mesmo setor, ainda que não representadas na negociação. É possível assinar um contrato com uma empresa e estendê-lo para todas as outras. Existe uma Comissão Tripartite, funcionando junto ao Ministério do trabalho, que analisa os pedidos de extensão dos acordos. Quem dá a última palavra sobre a extensão do acordo é o Ministério⁶.

2) Negociação interprofissional: de alcance nacional, trata de assuntos abrangentes que transcendem a profissão. Negociam as confederações de trabalhadores (FO – Força Operária, CGT – Confederação Geral do Trabalho, CFTD – Confederação Francesa Democrática de Trabalho, CFTC – Confederação Francesa de Trabalhadores Cristãos, CGC – Confederação Francesa de Quadros) com as de empregadores (MEDEF, CGPME, UPA, UNAPL).

3) Negociações feitas nas empresas: negociam o chefe da empresa ou seu representante e as organizações sindicais representativas; ao menos, um representante sindical deve estar presente (“*au moins, un délégué syndical*”). A presença sindical nas empresas francesas é significativa. O acordo se aplica desde que ele seja assinado pelo patrão e uma organização sindical. A Lei nº 2017-1385 de 22 de setembro de 2017 dispõe a respeito (“*Ordonnance* nº 2017-1385).

4) Negociações de âmbito de grupo de empresa: atualmente, não há negociação no âmbito do grupo de empresa, mas isso chegou a ser objeto de hipótese prevista em projeto de lei. A negociação seria com o Comitê do Grupo de empresa. Para a FO Force Ouvrière, qual a vantagem de um acordo de ramo se pode haver a substituição por um de grupo de empresa ?⁷ Hoje, registre-se mais uma vez, são consagradas as três formas acima descritas.

Há desinteresse por parte das Confederações francesas em modificar a estrutura de negociação coletiva. Ocorre, na prática, que majoritariamente os sindicatos acabam por negociar. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho pode ter uma duração determinada ou indeterminada. Salvo estipulação em contrário, no caso de duração determinada que atinja o término, continuará a produzir seus efeitos, como se de duração indeterminada fosse. As convenções e acordos coletivos de trabalho, acompanhados de seus respectivos anexos, para surtir efeito, deverão ser depositados no órgão administrativo responsável.

⁶ SCHUTTE, Giorgio Romano. *O sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta*. São Paulo: LTr, 2000. p. 67-68.

⁷ Fédération Générale Force Ouvrière. Disponível em <<http://www.fobois.com/Info.asp?num=78>>. Acesso em 20 dez. 2004.

4. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO EM PORTUGAL

Portugal foi um dos primeiros Estados a surgir na História da Humanidade. Chegou a ser dono de meio mundo por intermédio de uma Bula Papal que dividiu a terra com uma linha imaginária em duas metades – o Tratado de Tordesilhas. No âmbito internacional, suas conquistas tiveram o mérito de terem sido alcançadas mais pelo perfil diplomata e menos pelo perfil beligerante do país. O português é saudoso, hospitaleiro e bom anfitrião; o turismo, um ponto forte, alavancou o ingresso de Portugal na União Europeia.

O desrespeito por parte de Portugal ao Bloqueio Continental em relação à Inglaterra, imposto por Napoleão século XIX, culminou com a vinda da família real, em caráter de fuga, para o Rio de Janeiro. Com a família real de volta, assim podemos elencar esta evolução em Portugal:

- A Monarquia Constitucional (1820-1910)
- A 1ª República (1910-1926)
- O Estado Novo (1926-1974)
- A Assembléia Nacional na Constituição de 1933
- Partido único durante o Estado Novo
- Estado democrático
- A Assembléia Constituinte de 1975-1976
- A Constituição de 1976 e as Leis de revisão

Portugal vivenciou, como outros países europeus continentais, o totalitarismo. A Revolução dos Cravos deflagrada em abril de 1974 põe fim ao regime imposto por Antonio de Oliveira Salazar (1889-1970).

No âmbito do Direito do Trabalho, uma coletânea normativa foi sendo criada pontualmente após essa ocasião; não poderia ter sido diferente, já que se pretendia evoluir Portugal de um corporativismo para um Estado de Direito. A maior parte dessa legislação trabalhista esparsa foi compilada no Código do Trabalho, em vigor desde fevereiro de 2009, o último. O Código vem como uma medida de melhor enquadramento de Portugal no seio da União Europeia, com conteúdo para lidar com o trabalhador estrangeiro que trabalhe no país, mas também como uma reafirmação da escolha feita pela sociedade de civil de afastar de vez o governo

tirano. O Código do Trabalho português vem sendo alterado por legislações pontuais. Neste ano de 2018, a Lei nº 14 de 19 de março, o alterou. Sabe-se que os conflitos de trabalho, a greve e a negociação coletiva são indissociáveis, sob o aspecto social. Assim, todos os três devem ter pleno reconhecimento jurídico em um sistema democrático que discipline as relações de trabalho. Aí, então, o Estado Democrático de Direito.

Dispõe, a Constituição da República Portuguesa, hoje:

Princípios fundamentais

Artigo 1.º

(República Portuguesa)

Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

CAPÍTULO III

Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores

Artigo 53.º

(Segurança no emprego)

É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Artigo 54.º

(Comissões de trabalhadores)

- 1.** É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa.
- 2.** Os trabalhadores deliberam a constituição, aprovam os estatutos e elegem, por voto directo e secreto, os membros das comissões de trabalhadores.
- 3.** Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores.
- 4.** Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.
- 5.** Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
 - a)** Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
 - b)** Exercer o controlo de gestão nas empresas;
 - c)** Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
 - d)** Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais de empresas pertencentes ao Estado ou a outras entidades públicas, nos termos da lei.

Artigo 55.º

(Liberdade sindical)

1. É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses.
2. No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente:
 - a) A liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis;
 - b) A liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito;
 - c) A liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais;
 - d) O direito de exercício de actividade sindical na empresa;
 - e) O direito de tendência, nas formas que os respectivos estatutos determinarem.
3. As associações sindicais devem reger-se pelos princípios da organização e da gestão democráticas, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos dirigentes, sem sujeição a qualquer autorização ou homologação, e assentes na participação activa dos trabalhadores em todos os aspectos da actividade sindical.
4. 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 trabalhadoras.
5. As associações sindicais têm o direito de estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais.
6. Os representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à protecção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções.

Artigo 56.º

(Direitos das associações sindicais e contratação colectiva)

1. Compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem.
2. Constituem direitos das associações sindicais:
 - a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

- b) Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- c) Pronunciar-se sobre os planos económico-sociais e acompanhar a sua execução;
- d) Fazer-se representar nos organismos de concertação social, nos termos da lei;
- e) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho.

3. Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei.

4. A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções colectivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas.

Artigo 57.º

(Direito à greve e proibição do *lock-out*)

1. É garantido o direito à greve.
2. Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve, não podendo a lei limitar esse âmbito.
3. A lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.
4. É proibido o *lock-out*.

O NOVO CÓDIGO DO TRABALHO PORTUGUÊS

A legislação nacional relativa ao tema trabalho espalhada em diversos diplomas (leis, decretos-leis etc.) foi compilada em um único Código – o do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7 de 12 de fevereiro de 2009.

O novo Código é tido como uma inovação da legislação portuguesa na matéria, bem como uma forma de melhor enquadramento de Portugal no contexto da União Europeia e do Direito Comunitário. Preocupou-se com o trabalhador português, com o trabalhador estrangeiro e com o trabalhador apátrida. No corpo do próprio Código do Trabalho há dispositivos condizentes com os tempos atuais, como por exemplo, o tema da dispensa coletiva.

O sindicato não tem a exclusividade de representação coletiva dos trabalhadores, já que há também a representação no interior da empresa (artigo 404). Interessante notar, que por diversas vezes o Código do Trabalho usa a expressão “estruturas de representação colectiva dos trabalhadores”, justamente para não deixar a representatividade adstrita ao sindicato. Assim, a alínea “d” do artigo 404, vai prescrever que outras estruturas previstas em lei serão

válidas como representativas dos trabalhadores (designadamente conselhos de empresa europeus).

Quanto à negociação coletiva (artigos 482; 486 e seguintes), dela participam as associações de empregadores e no que toca aos trabalhadores, as associações de carácter sindical. Mas não somente de carácter sindical: é o teor do artigo 491 (o inciso 3 menciona a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores na empresa e sua prerrogativa de contratar com empresa com, pelo menos, 150 trabalhadores). Traz uma diferença, portanto, em relação ao Código do Trabalho anterior, cujo assunto era disciplinado no artigo 552.

O direito de resistência por parte dos trabalhadores é permitido juridicamente por meio da greve. O direito à greve é descrito no artigo 530. Os artigos 531 a 543 vão tratar do instituto da greve quanto aos seus efeitos.

Já o “lock-out” (artigos 544 e 545) é proibido no ordenamento português. O artigo 544 o conceitua e o proíbe. Já o artigo 545 trata da responsabilidade penal em matéria de “lock-out”. Registre-se aqui que as participações patronais e de trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho estão disciplinadas no Código (artigo 471). O tema da Comissão Permanente de Concertação Social é tratado nos artigos 273, 471, 508 e 509. Não se perca de vista que concertação social é o orquestramento de um acordo tripartite em que são partes o empregado, o empregador e o governo. Este último está presente para desempenhar um papel não como árbitro ou mediador, mas sim como parte. Não se trata, portanto, de ter o governo uma participação autoritária na concertação social. Exemplo disso é o artigo 273 do Código do Trabalho Português que garante aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal, cujo valor é determinado anualmente por legislação específica, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social.

Assim, a concertação social aparece como algo distinto da mera negociação coletiva de trabalho porque mais ampla, atua em uma zona limítrofe entre o Direito (posto que se encarrega de bens comuns como o nível de emprego, a justiça social, o desenvolvimento das capacidades individuais) e a Política (retribuição mínima mensal, como visto acima, no caso português), procurando chegar a acordos comuns mediante os quais cada parte pode perceber a vinculação da outra parte a esses bens comuns e, portanto, todas se comprometerem com o desencadeamento das relações de trabalho, doravante.

Quanto à resolução de conflitos, podem as partes se valer da conciliação (artigos 523, 524 e 525), da mediação (artigo 526) e da arbitragem (artigos 505 a 511) sendo que o art. 508 disciplina o caso em que a realização de arbitragem pode ser tornada obrigatória.

Por derradeiro, o judiciário português pode ser o desaguadouro dos conflitos trabalhistas, cuja estrutura tem a especificidade laboral em primeira instância, ao lado da cível e criminal.

5. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NA DINAMARCA

No que concerne ao Direito Coletivo do Trabalho, o sistema dinamarquês de relações profissionais se caracteriza por um papel central da negociação coletiva na elaboração das normas de trabalho e pelas altas taxas de adesão às federações tanto patronais como de trabalhadores. Essas duas características explicam o fato de os poderes públicos não interferirem no processo de negociação coletiva – não há procedimento legal de extensão dos acordos e a difusão das normas convencionais como ocorre na França e em Portugal, ficando assim a negociação estritamente adstrita às partes signatárias. Tampouco existe na Dinamarca um procedimento centralizado de depósito obrigatório dos conteúdos das negociações em um órgão determinado. A seguir, veja-se em quais níveis ocorrem a negociação coletiva e inserido nesse tema, também o tratamento da greve, cabível por ocasião da renovação de acordo.

A negociação coletiva ocorre em três níveis ⁸:

1) Acordos nacionais interprofissionais assinados entre a principal organização patronal do setor privado DA (*Dansk Arbejdsgiverforening*) e a principal confederação sindical LO (*Landsorganisationen i Danmark*). Esses acordos definem principalmente os procedimentos da negociação setorial. Estabeleceu-se, desde o acordo histórico de 1899, uma cláusula dita de paz social que implica que a greve só é possível no momento de renovação de um acordo e é, ao contrário, proibida durante a vigência de aplicação de um acordo. Aqui, tem-se um traço de semelhança com a Alemanha que entende que a convenção coletiva implica em um dever de paz social (*Friedenspflicht*) e que todo procedimento de luta deve ser usado em último recurso, sem deixar de ser socialmente adequado (*Sozialadäquanz*).

2) Acordos nacionais setoriais que constituem o essencial do direito negociado. Definem, por seu turno, as normas individuais de trabalho em um determinado setor (salário mínimo, duração do trabalho, feriados, regimes de proteção social complementar) e as regras relativas às relações coletivas de trabalho (normas pertinentes aos representantes sindicais eleitos na

⁸ DANIEL, Christine. *L'information sur les conventions collectives au Danemark* Disponível em <<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/034000631.pdf>>. Acesso em 12 abr. 2018.

empresa, crédito de horas, modalidades de eleições sociais nas empresas). Os acordos nacionais setoriais são negociados dentro de um âmbito estrito centralizado, com uma periodicidade de renovação idêntica à totalidade dos acordos do setor privado. Essa periodicidade era de 2 anos, mas o último acordo assinado em 2000 foi para ter vigência até março de 2004, portanto 4 anos, ou seja, o dobro do anterior.

3) Acordos locais assinados no âmbito das empresas que devem respeitar as estipulações estabelecidas pelos acordos setoriais. Tais acordos locais não estão submetidos às mesmas condições formais da negociação que os outros à medida em que sua renovação não autoriza a romper as cláusulas de paz social.

A negociação coletiva é um mecanismo de ajustes entre dois pólos e sem que se tenha uma fórmula perfeita, é submetida à calibração, constantemente. Não deixa de ser assim também, com a Dinamarca.

6. DIREITO INTERNACIONAL E DIREITO COMUNITÁRIO

Da Parte XIII do Tratado de Versalhes, foi criada a Organização Internacional do Trabalho – OIT, com o propósito de formar uma estrutura social que favorecesse a paz, a estabilidade e o desenvolvimento econômico, já que sem a justiça social ao longo do mundo e a insistência da pobreza e miséria operária, certamente que a paz estaria sempre ameaçada. O ano de 2019 celebrará os 100 anos de criação da OIT.

É impossível dissociar o Direito Internacional do Trabalho da OIT: porém, ele não se esgota na OIT. No caso da Europa inserida no contexto da União Europeia, tem-se o Direito Comunitário. Os artigos 229 a 231 do Tratado Instituidor da Comunidade Europeia regulamentavam as relações entre ela e outras organizações internacionais.

A grande inovação da União Europeia em relação às tentativas precedentes de unificação do continente europeu reside no fato de que ela não utiliza a força das armas mas a potência e a força do direito. O Direito Comunitário rege as relações entre as instituições europeias e os governos dos países membros e define os procedimentos decisórios. Em sendo superior ao Direito nacional, o Direito Comunitário tem os efeitos vinculativos em relação aos Estados-Membros e os seus cidadãos e traz uma proteção jurídica unificada a todos os cidadãos europeus. O Direito Comunitário repousa sobre os princípios gerais que, ainda que não escritos, impõem-se quando da redação dos textos de Direito Comunitário: o Estado de

Direito, a proteção dos direitos fundamentais, o *non bis in idem* das sanções etc ⁹. Assim é o funcionamento do Direito Comunitário.

Para o direito coletivo ora objeto de análise, são pertinentes os seguintes diplomas e jurisprudência, aqui elencados apenas **a título de exemplo** entre tantos outros existentes, com a certeza de que **não há como esgotar o assunto neste singelo estudo**:

Convenções da OIT: 11, 84, 87, 98, 135, 141, 151, 154. Ainda, a de Liberdade Sindical, negociação coletiva e relações profissionais.

Artigos 117 a 120; 229 a 231 do Tratado Instituidor da Comunidade Europeia.

Acordo de 7 de fevereiro de 1992 integrado ao Tratado de Amsterdã: separa expressamente do domínio de ação da União Europeia o direito de greve, tanto quanto o direito de *lock-out*. Esses assuntos são de particularidade de cada país.

Diretivas 94/45/CE; 97/74/CE; 2002/14/CE.

Cartas Sociais: Cartas de Direito Europeu não Comunitário:

Convenção Europeia dos Direitos Humanos de 1950 art. 11.

Carta Social Europeia de Turim de 1961: Parte I, art. 6º.

Carta de Strazbourg de 1989

Carta dos Trabalhadores de 1990

Cartas de Direito Europeu Comunitário:

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia de 2000, art.28.

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia apresentada ao Conselho Europeu em 14-11-2000 e proclamada na cúpula de Nice em 07-12-2000

Jurisprudência: Processo C-349 / 01 contra ADS Anker GmbH apresentado pelo Tribunal de Trabalho da Alemanha, o Arbeitsgericht Bielefeld.

7. CONCLUSÃO

Em relação aos países admitidos na União Europeia de 2004 até os dias atuais, dois desses países são insulares: Chipre e Malta. Eles são genuinamente de economia fundada na agricultura e atualmente também no turismo, pela posição geográfica no Mediterrâneo. A ilha

⁹ Droit Communautaire Disponível em
<<http://www.info-europe.fr/europe.web/document.dir/fich.dir/QR001038.htm>> Acesso em 22 dez.2004.

de Malta é ex-domínio inglês e foi base naval da OTAN que dali se retirou em 1971 após vitória do partido trabalhista.

A ilha de Chipre, por seu turno, ainda vivencia problemas entre turcos e gregos e a divisão entre norte e sul.

Quanto aos países admitidos nestes anos de 2004 em diante e que eram anteriormente de regime socialista europeu, os seus sindicatos, até há pouco tempo, estiveram rigorosamente atrelados ao Estado. Portanto, a liberdade sindical era direito sinteticamente referido, ou apenas indiretamente mencionado¹⁰.

Alguns dos países admitidos ainda enfrentam problemas de organização da sociedade civil, como o caso de Chipre, o que torna ainda mais complicada a análise da organização sindical.

Para a Europa dos 27, unida, espera-se que constitua um antídoto à subida do nacionalismo ao poder. Mormente nos países os quais o retorno à liberdade possa significar o sinônimo de identificação com o retorno da Nação, com as consequências maléficas disso advindas.

Por derradeiro, registre-se aqui uma frase do visionário Victor Hugo em 1849: *Um dia virá em que só haverá como campo de batalha os mercados se abrindo ao comércio e os espíritos se abrindo às idéias*¹¹.

¹⁰ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Liberdade sindical e Direito de greve no direito comparado: lineamentos*. São Paulo: LTr, 1992. p. 52.

¹¹ HUGO, Victor. *Discours inaugural au Congrès de la Paix*. Paris, 21 de agosto de 1849.