



• U • C •

**FDUC** FACULDADE DE DIREITO  
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

**Francisco Daniel de Melo e Santos**

**Quem Goza de Liberdade Sindical?**

**Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais/Menção em Direito Laboral, sob a orientação do Professor Doutor João Carlos Simões dos Reis**

**COIMBRA, 2015**

## **Agradecimentos**

Terminado este percurso académico, cumpre-me agradecer a todas as pessoas que, direta ou indiretamente, contribuíram para que pudesse atingir os meus objetivos e concluir mais este patamar na minha formação académica.

Certamente que o reduzido espaço desta secção de agradecimentos não me permite agradecer, como deveria, a todas as pessoas que para tal contribuíram. Todavia, deixo algumas palavras, certamente escassas, mas que expressam um sentimento de profunda gratidão.

*À Universidade de Coimbra, por ter tido a honra de pertencer a esta grandiosa e secular escola.*

*À Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, que para além da imensurável formação académica nos brinda com uma lição para a vida.*

*Ao meu orientador Prof. Doutor João Reis, pelos ensinamentos transmitidos e pela disponibilidade e simpatia que sempre demonstrou.*

*A meus pais e irmã, por terem feito de mim quem sou e por todo o apoio incondicional e constante.*

*À minha namorada, pela dedicação, paciência, carinho e incentivos sempre presentes ao longo deste percurso.*

*A Coimbra, que me acolheu com generosa bondade,*

*E por entre amizades, sonhos e tradições,*

*Verdadeiras lições,*

*Ocupa no meu pensamento um lugar de eterna saudade.*

A todos eles, dedico este trabalho.

## Índice

Siglas e abreviaturas .....	4
Resumo .....	6
Abstract .....	7
Palavras – chave.....	8
Key – words .....	8
1) Notas introdutórias .....	9
Parte I.....	17
2) A liberdade sindical no nosso ordenamento constitucional .....	17
3) Quais os valores que estão na base do direito de liberdade sindical? .....	20
3.1) Problemática da unidade dos trabalhadores .....	20
3.2) A que direitos e interesses se refere a Constituição no art. 55.º/1? .....	23
Parte II.....	30
4) Quem é trabalhador?.....	30
5) Qual o âmbito subjetivo da liberdade sindical?.....	37
5.1) “Casos pacíficos” .....	38
5.2) “Casos Controversos” .....	45
5.2.1) Desempregados.....	45
5.2.2) Trabalhadores à procura do primeiro emprego .....	47
5.2.3) Reformados.....	48
5.2.4) Trabalhadores estrangeiros .....	50
5.2.5) Menores de idade.....	52
5.2.6) Forças Armadas, Guarda Nacional Republicana, Polícia Marítima e Polícia de Segurança Pública.....	53
5.2.7) Magistrados .....	64
Parte III .....	69
6) Dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes.....	69
6.1) Quem são, afinal, os trabalhadores autónomos economicamente dependentes?.....	69
6.2) A subordinação jurídica como conceito em “crise” .....	79
6.3) O trabalho juridicamente subordinado e as situações a ele equiparadas .....	88
6.3.1) Resenha histórica e análise do mecanismo da equiparação.....	89

6.3.2) Os trabalhadores no domicílio: face mais visível dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes e do mecanismo da equiparação .....	94
6.4) A posição da OIT no respeitante à liberdade sindical dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes.....	98
Parte IV .....	103
7) Considerações finais .....	103
Bibliografia .....	109
Referências Jurisprudenciais.....	118

## **Siglas e abreviaturas**

AA.VV. – Autores Vários.

Ac. – Acórdão.

Art. n.º - artigo número.

CC – Código Civil.

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

CE – Constitución Española.

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos do Homem.

Cfr. – Confronte.

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº5.452, de 1º de Maio de 1943).

CRP – Constituição da República Portuguesa.

CT – Código do Trabalho (na falta de referência a data específica referimo-nos ao Código do Trabalho de 2009 aprovado pela Lei nº7/2009, de acordo com alteração operada pela Lei nº28/2015, de 14 de abril).

DL – Decreto-lei.

DUDH – Declaração Universal dos Direitos do Homem.

EMJ – Estatuto dos Magistrados Judiciais.

*Etc – Et Cetera.*

*Et al* – e outros.

*I.e.* – Isto é.

GNR – Guarda Nacional Republicana.

LCT – Lei do contrato de trabalho.

LDN – Lei de Defesa Nacional.

LDNFA – Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas.

LOFCS - Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

LOLS – Ley Orgánica de Libertad Sindical.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

ONU – Organização das Nações Unidas.

*Op. cit.* – *Opus citatum.*

p. – página.

pp. – páginas.

PIDCP – Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos.

PIDESC - Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais.

PSP – Polícia de Segurança Pública.

RCT – Regulamento do Código do Trabalho.

STC – Sentencia del Tribunal Constitucional de España.

STJ – Supremo Tribunal de Justiça.

TC – Tribunal Constitucional.

TFUE – Tratado de Funcionamento da União Europeia.

*V.g.* – *Verbi gratia.*

Vol. – Volume.

## Resumo

A liberdade sindical é um direito constitucionalmente consagrado no art. 55.º da nossa CRP. Trata-se de um direito, liberdade e garantia dos trabalhadores, com toda a importância decorrente desse estatuto de direito, liberdade e garantia, designadamente a proteção reforçada que é concedida pelo legislador constitucional a este tipo de direitos, v.g. a do art. 18.º CRP.

É de realçar que para a liberdade sindical ser hoje aceite como direito de forma inquestionável já teve de fazer uma autêntica travessia do deserto, sendo primeiramente reprimida, depois tolerada, e somente mais tarde reconhecida e consagrada como direito, consubstanciando atualmente um dos mais importantes direitos da classe trabalhadora.

Ora, a consideração de quem sejam os membros integrantes da classe trabalhadora para efeitos de liberdade sindical não é pacífica, gerando controvérsias no seio da doutrina, mormente no que concerne a algumas categorias de trabalhadores. Percorrendo os meandros do âmbito subjetivo da liberdade sindical é-nos possível identificar duas categorias de trabalhadores cuja abrangência pelo direito de liberdade sindical é pacífica, designadamente a categoria dos trabalhadores subordinados e a dos trabalhadores da administração pública. Continuando o percurso é possível identificar diversas categorias não isentas de controvérsia, referimo-nos à situação dos desempregados, dos trabalhadores à procura do primeiro emprego, dos reformados por invalidez ou velhice, dos membros das Forças Armadas, Guarda Nacional Republicana, Polícia Marítima e Polícia de Segurança Pública, dos magistrados quer sejam judiciais quer do Ministério Público e dos trabalhadores estrangeiros, esgrimindo argumentos que fundamentam o nosso ponto de vista no sentido da abrangência destes trabalhadores pelo manto protetor da liberdade sindical.

Uma das categorias que mais controvérsia propicia é composta pelos trabalhadores autónomos economicamente dependentes. A opinião maioritária considera que os trabalhadores autónomos economicamente dependentes não são titulares do direito de liberdade sindical. Não podemos concordar, salvo o devido respeito, com tal opinião, e defendemos um novo rumo considerando os trabalhadores autónomos economicamente

dependentes como trabalhadores para efeitos do art. 55.º CRP, ou seja, como trabalhadores também titulares do direito de liberdade sindical.

## **Abstract**

Freedom of association is a constitutionally consecrated right in the article 55 of the CRP (id est, the Constitution of the Portuguese Republic). This is part of the charter of rights, freedom and guarantees, with all the importance resulting from its position of right, freedom and guarantee, particularly there in forced protection that is given by the constitutional legislator to such rights, *v.g.* the one from article 18 of the CRP.

It should be noted that for the freedom of association to be accepted as an unquestionable right, it had to endure an authentic journey through the desert, being at first repressed, then tolerated, and only later recognized and embraced as law, consubstantiating nowadays one of the foremost important rights of the working class.

However, the consideration of who might be the intrinsic members of the working class for purposes of the freedom of association is not pacific, generating controversy within the doctrine, notably concerning some of the few working classes. Running across the meanders of the subjective scope of the freedom of association, it is possible for us to identify two categories of workers in which the extension of the freedom of association right is pacific, namely the employment contract working class and that of the public administration workers. Following the path it is possible to identify several categories unrelieved from contention, as we outline the situation of the unemployed, the entry-level workers, the old age and disability retirees, the members of the armed forces, the GNR (id est, the Portuguese National Guard), the Maritime Police, the Public Security Police, the magistrates whether they are judiciary or public prosecution and the foreign workers, aiming our arguments in substantiation of our claim in order to cover these workers with the protecting cloak of the freedom of association.

One of the classes which carry higher controversy is built by economically-dependent self-employed workers. The majority opinion considers that the economically-dependent self-employed workers are not holders of the freedom of association right. We cannot agree, with all due respect, with such position, and thus defend a new course with



consideration of the economically-dependent self-employed workers as workers for the purpose of the article 55 of the CRP, in other words, as additionally holding workers of the freedom of association right.

**Palavras – chave**

Liberdade sindical; âmbito subjetivo da liberdade sindical; subordinação jurídica; trabalhadores autónomos economicamente dependentes.

**Key – words**

Freedom of association; subjective scope of freedom of association; legal subordination; economically dependent autonomous workers.

## 1) Notas introdutórias

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”<sup>2</sup>.

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)<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Cfr. Código Penal de Napoleão (1810) e leis inglesas (1799).

<sup>2</sup> Em igual sentido *vide*, JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, Serviços de Acção Social da U.C., Serviço de Textos, Coimbra, Vol. I, 2004, pp.107-108, obra da qual se retirou a citada expressão; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho – Situações Laborais Colectivas*, Parte III, Almedina, Coimbra, 2012, pp.29-32; TOMÁS SALA FRANCO, IGNACIO ALBIOL MONTESINOS, *Derecho Sindical*, Tirant to Blanch, Valencia, 2002, pp.45-47; ALFREDO MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Vigésima Tercera Edición, Madrid, 2002, pp.112-116.

<sup>3</sup> A título de exemplo vejam-se a Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. 23.º/4); o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (art. 22.º); o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (art. 8.º/1/a)/b)/c)/d)), todos da ONU. *Vide* ainda as Convenções da OIT, designadamente as n.º 11, n.º 87, n.º 98, n.º 135 e n.º 151. Vejam-se também a Convenção Europeia dos Direitos do Homem (art. 11.º); a Carta Social Europeia (art. 5.º); a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (art. 12.º), isto a nível europeu. Assim, são de fulcral importância estes textos internacionais, constituindo aquilo que podemos designar por fontes externas do direito do trabalho, resultantes do facto de o direito do trabalho ser um ramo jurídico que se internacionalizou e globalizou. A este propósito, temos de explicar o modo como o ordenamento português receciona as normas de direito internacional. Primeiramente realçamos que existem duas teorias: o dualismo e o monismo - para a primeira o direito internacional e o direito interno são duas realidades completamente distintas, que se encontram em planos separados, regulando o direito internacional as relações entre estados, cabendo a regulação das relações entre os estados e os seus cidadãos ao direito interno; por seu turno, no monismo defende-se a unificação entre direito interno

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 coletiva absorvemos 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 trabalhadoras”, ditame seguido e executado pelo legislador ordinário no art. 405.º do CT que no seu n.º1 exalta a independência dos sindicatos face ao Estado, partidos políticos, instituições religiosas ou associações de outra natureza, proibindo atos que interfiram na organização e gestão daqueles assim como o recíproco financiamento, enquanto o n.º2 proíbe expressamente os empregadores ou suas associações de interferirem na gestão dos sindicatos, de os financiarem, de promoverem a criação de alguns e de dificultarem ou impedirem o exercício dos direitos das associações sindicais, acrescentando nos seus n.º 3

---

e direito internacional, sendo que é possível distinguir entre monismo com primado da ordem jurídica interna em que se tende a considerar o direito internacional como um direito ainda estadual mas externo em que prevalecem as normas internas sobre as internacionais, e monismo com primado da ordem jurídica internacional onde prevalecem as normas internacionais sobre as internas (neste ainda se diferencia entre o modelo moderado em que apesar de o ordenamento internacional prevalecer podem existir no ordenamento interno normas contrárias àquele, sendo essas normas internas que pautam as relações dos cidadãos, surgindo apenas responsabilidade internacional do estado por não criar condições para a aplicabilidade do direito internacional; e o modelo radical para o qual o direito internacional vincula sempre os estados e os particulares independentemente do que dispõe o ordenamento jurídico de cada estado). A nossa CRP trata da receção do direito internacional no art. 8.º. No que respeita ao direito do trabalho apenas frisamos que o art. 8º/2 CRP parece ter sufragado a tese do monismo moderado com primado do direito internacional, em que as Convenções Internacionais apenas vinculam os particulares depois de serem ratificadas, aprovadas e publicadas no Diário da República. Contudo, a exigência destes três passos não leva a que o direito internacional seja alterado, este é recebido plenamente sem qualquer transformação do seu conteúdo, ocupando assim uma posição acima das leis ordinárias mas sempre infraconstitucional já que a nossa CRP contém uma série de princípios fundamentais inderrogáveis. *Vide* ANTONIO TRUYOL, *Noções Fundamentais de Direito Internacional Público*, tradução de R. EHRHARDT SOARES, Arménio Amado – Editor, Coimbra, 1952, pp.107-117; JÓNATAS E. M. MACHADO, *Direito Internacional: do Paradigma Clássico ao Pós-11 de Setembro*, Coimbra Editora, 3ªedição, 2006, pp.136-46, 157-179.

e 4 que “O Estado pode apoiar as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores nos termos previstos na lei” e “O Estado não pode discriminar as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores relativamente a quaisquer outras entidades”, valendo a pena frisar que a violação das coordenadas previstas nos n.ºs 1 e 2 constitui contraordenação grave (n.º 5), restando referir que os próprios dirigentes sindicais sofrem limitações que visam segurar a independência dos entes que dirigem, nomeadamente a incompatibilidade existente entre o cargo de dirigente sindical com cargos de direcção em partidos políticos, instituições religiosas ou outras associações em que possa ocorrer conflito de interesses (art. 446.º/1 do CT); podem também eleger ou destituir os seus dirigentes assim como também podem especificar as formas e os fins a prosseguir, sempre obedecendo aos princípios da organização e gestão democráticas (princípios que impedem que a liberdade de que gozam as associações sindicais seja absoluta) decorrentes do art. 55.º/3 da CRP e desenvolvidos pelo legislador ordinário no art. 451.º/1 do CT; podem também exercer a atividade sindical na empresa (art. 55.º/2/d) CRP e 460.º CT), pelo que poderemos deparar-nos desde logo com uma secção sindical (consiste na base de um sindicato numa empresa) definida no art. 442.º/1/e) do CT como “o conjunto de trabalhadores de uma empresa ou estabelecimento filiados no mesmo sindicato”; com delegados sindicais (art. 442.º/1/f) do CT) que são quem representa o sindicato na empresa depois de eleitos por voto direto e secreto nos termos do estatuto (art. 462.º/1 do CT), sendo de notar que os delegados sindicais gozam de um regime protetor<sup>4</sup> – direito de

---

<sup>4</sup> Para maiores desenvolvimentos acerca do regime protetor dos delegados sindicais *vide* JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, cit., p.130; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit. pp.76-86; em França *vide* por todos JEAN-EMMANUEL RAY, *Droit du Travail: Droit Vivant*, Rueil Malmaison: Ed.Liaisons, 16<sup>e</sup> édition, 2007/2008, pp.553-587; acerca do regime italiano *vide* GIORGIO GHEZZI, UMBERTO ROMAGNOLI, *Il Diritto Sindacale*, Zanichelli, 4<sup>a</sup> edizione, Bologna, 1997, pp.92-95; LUIGI FIORILLO, CARMINE RUSSO, *Lavoro Pubblico - Manuale di Diritto del Lavoro e Relazioni Sindacali*, Edizioni Lavoro, Roma, 1995, pp.224-231. No sentido de que também a outros trabalhadores que não sejam delegados sindicais pode aproveitar alguma da proteção concedida a estes, *vide* MANUEL GARCÍA FERNÁNDEZ-LOMANA, “El Alcance Subjetivo del Derecho Reconocido en el Artículo 28.1 de la Constitución (Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 197/1990)”, *Civitas Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº51, 1992, Enero/Febrero, pp.121-126. A nossa jurisprudência já por diversas vezes foi chamada à colação em assuntos relacionados com o regime protetor dos delegados sindicais, *vide* por todos os doutos acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa de 12/07/2006, processo nº 5104/2006-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 12/04/2015; Tribunal da Relação do Porto de 30/01/2012, processo nº 45/11.5TTOAZ.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 12/04/2015; Tribunal da Relação do Porto de 4/12/2006, processo nº 0615358, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 12/04/2015; do STJ de 1/10/2003, processo nº03S1884, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 12/04/2015, “Sendo o trabalhador despedido um delegado sindical, goza o mesmo da presunção de inexistência de justa causa.”; STJ de 4/07/2013, processo nº 7583/11.8T2SNT.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 12/04/2015, “Em matéria de cessação da relação laboral, a lei protege o trabalhador que é membro de estrutura de representação colectiva, mediante uma presunção de inexistência de justa causa.”.

reunião (art. 461.º do CT), direito a instalações (art. 464.º do CT), direito de afixar e informar acerca da atividade sindical (art. 465.º do CT) assim como a ser informados e consultados acerca de algumas matérias relativas à empresa (art. 466.º do CT), direito a um crédito de horas e a faltas justificadas (arts. 408.º, 409.º e 467.º, todos do CT), proteção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento (art. 410.º do CT, visa-se proteger especificamente os delegados sindicais destas sanções severas, pois estes serão o principal alvo de atitudes discriminatórias tendo em conta a função sindical que desempenham, o mesmo estando na base da proteção em caso de transferência do local de trabalho prevista no art. 411.º do CT), e ainda o direito a não verem o exercício das suas funções sindicais prejudicado em caso de redução do horário de trabalho ou de suspensão do seu contrato (art. 308.º do CT) - embora reservado a um número máximo consoante a dimensão da empresa (art. 463.º/1 do CT); com comissões sindicais “a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento” (art. 442.º/1/g) do CT) ou intersindicais “a organização, a nível de uma empresa, dos delegados das comissões sindicais dos sindicatos representados numa confederação, que abranja no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais nela existentes” (art. 442.º/1/h) do CT), - o sindicato, nos termos do art. 462.º/4 do CT, tem o dever de comunicar a identidade de cada delegado sindical e dos trabalhadores que constituem a comissão sindical ou intersindical, não descuidando a afixação dessa comunicação nos locais da empresa reservados à informação sindical; e têm ainda o direito de tendência (art. 55.º/2/e) CRP e art. 450.º/2 CT) adiante desenvolvido. Por sua vez, na vertente individual desvendamos 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)<sup>5</sup>, ideia bem patente no

---

<sup>5</sup> Acompanhamos, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, Almedina, 4ª edição, Coimbra, 2014, pp.550-564. Vide também, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit. pp.83-90. Cfr. MANUEL GARCÍA FERNÁNDEZ-LOMANA, “El alcance subjetivo del derecho reconocido en el artículo 28.1 de la Constitución (Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 197/1990)”, cit., p.125; CHRISTOPHE PETTITI, “Le Droit de ne pas s’affilier à un syndicat en droit européen, Cour euripéene des droits de l’homme, 20 avril 1993”, in *Droit Social*, nº12 Décembre, 1993, pp.999-1002; GÉRARD LYON-CAEN, *Le Droit du Travail, Une technique réversible*, Dalloz, Paris, 1995, p.73 – “La Liberté syndicale, celle de ne pas se syndiquer, est rigoureusement garantie par la loi.” -; JEAN PÉLISSIER, ALAIN

Acórdão do Tribunal Constitucional nº 445/93: “A liberdade de inscrição no sindicato comporta tanto uma dimensão positiva, que reconhece ao trabalhador o direito de se filiar ou inscrever no sindicato que o possa representar, "sem dependência de um acto de admissão discricionário por parte daquele", como uma dimensão negativa, que garante o direito de não inscrição sindical e o direito de abandonar o sindicato a todo o tempo no caso de tal inscrição existir.

Na verdade, o direito de livre sindicalização, na sua dupla vertente, implica que ninguém possa ser directamente obrigado a filiar-se em determinado sindicato, tal como proíbe a existência de quaisquer mecanismos ou medidas de pressão que directa ou indirectamente possam contribuir para limitar o pleno gozo e fruição daquela liberdade, obstando a que, por qualquer forma, mesmo remota ou indirecta, os sindicatos possam funcionar como "estruturas de coerção".

A liberdade sindical negativa traduz-se essencialmente numa defesa contra as discriminações<sup>6</sup>.

---

SUPIOT, ANTOINE JEAMMAUD, *Droit du Travail*, Dalloz, 21<sup>a</sup> édition, Paris, 2002, p.624; JEAN-MAURICE VERDIER, ALAIN COEURET, MARIE-ARMELLE SOURIAU, *Droit du Travail Rapports Collectifs*, Dalloz, 14<sup>a</sup> édition, Vol.I, Paris, 2007, pp.51-56; GIORGIO GHEZZI, UMBERTO ROMAGNOLI, *Il Diritto Sindacale*, cit., pp.42-44. Acerca da dimensão negativa da vertente individual do direito de liberdade sindical *vide* o Ac. do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, relativo ao caso SIGURDUR A. SIGURJÓNSSON C. ISLANDE, nº16130/90, de 30/06/1993, disponível em [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int), visualizado em 22/11/2014, onde se considera que a obrigação de um taxista aderir a uma associação sindical de condutores de veículos automóveis (Frami), sob pena de se não o fizer perder a licença, viola a vertente negativa do direito de liberdade sindical plasmado no art. 11.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem.

<sup>6</sup> Cfr. Ac. do TC, nº445/93 de 14/07/1993, processo199/92, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 9/11/2014. Uma nota somente para realçar que a liberdade sindical positiva não é ilimitável. De facto existem dois limites legais: o da proibição da dupla inscrição (art. 444.º/5 do CT), *i.e.*, o trabalhador não pode estar simultaneamente inscrito em dois sindicatos ligados à mesma profissão ou ramo de atividade, contudo nada impede o trabalhador de estar filiado em vários sindicatos que representem as várias profissões que exerça; e o do âmbito geográfico e categorial de cada sindicato definido nos próprios estatutos (art. 444.º/1 *in fine* do CT, não faz sentido que um professor se filie num sindicato de enfermeiros). Da liberdade sindical positiva também decorrem limites ao próprio sindicato, pois este não pode recusar a inscrição de um trabalhador que preencha as condições previstas na lei ou nos próprios estatutos do sindicato.

O direito de liberdade sindical pode sofrer ingerências provenientes de vários quadrantes. Desde logo: do poder público, quer no plano legislativo com a aprovação de normas violadoras dos princípios da CRP, quer no plano administrativo através da criação de obstáculos ao registo dos sindicatos e da adoção de medidas de interferência na organização e funcionamento dos mesmos; das entidades empregadoras, *v.g.* através do impedimento ou dificultação do exercício da atividade sindical na empresa, discriminando trabalhadores no acesso ao emprego ou na manutenção do mesmo (o que é proibido pelo art. 406.º/1/a)/b) do CT), ou adotando alguma das proibições previstas no art. 405.º/2 do CT; dos próprios sindicatos ao recusarem sem motivos válidos a inscrição de trabalhadores ou dificultando o acesso de membros a cargos de nomeação ou eleição; dos participantes nos processos de contratação coletiva, *v.g.* se aprovarem alguma cláusula de segurança sindical – como já aconteceu entre nós relativamente a uma cláusula de *preferential hiring* prevista em convenção coletiva, tendo tal sido considerado ilegal pelo STJ no Acórdão de 25/02/1993, disponível em

De facto os trabalhadores poderão criar sindicatos ou filiar-se nos existentes, isto como decorrência da liberdade sindical positiva, mas o que é um sindicato? Esta é uma questão à qual não se pode responder de forma líquida, talvez por isso seja raro o caso em que as legislações quer internacionais quer nacionais avançam com uma definição. Um desses raros casos é precisamente o nosso CT, que no seu art. 442.º/1/a) define sindicato como “a associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais”. O legislador ordinário aponta assim as características que

---

*Colectânea de Jurisprudência, Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, Ano I, Tomo I, 1993, p.259-260, o qual foi alvo de análise por JORGE LEITE, “Cláusulas de Segurança Sindical”, Questões Laborais, Ano I, Nº3, 1994, pp.154-158. É de realçar que tanto são proibidas as ingerências/pactos antissindicais (que visam enfraquecer os sindicatos – repare-se que tal também pode consistir em atos de favorecimento por parte dos empregadores para com um sindicato em relação a outro. Além das cláusulas previstas no art. 406.º/1/a/b) do CT, também é típica a cláusula que preveja vantagens para os trabalhadores não filiados ou para os que se desfiliarem) como os pactos de segurança sindical (estes porque traduzem formas ilícitas de constrangimento à filiação. São típicas nestes pactos de segurança sindical as seguintes cláusulas: *closed shop* em que a condição de ser filiado é uma condição de admissão ao emprego, *i.e.*, o empregador não pode contratar quem não pertença ao sindicato (prevista no art. 406.º/1/a) do CT); *union shop* em que o empregador pode contratar quem não seja filiado mas o trabalhador tem um certo tempo depois da admissão para se filiar; *maintenance of membership* em que o empregador tem de despedir quem se desfiliar do sindicato; *preferential hiring* em que o empregador se compromete a dar preferência na admissão aos membros do sindicato, só podendo admitir outros trabalhadores caso não haja candidatura de filiados no sindicato com as aptidões necessárias; *check-off* em que o empregador retém na fonte, *i.e.*, desconta da remuneração dos trabalhadores o valor das quotas sindicais e remete-as ao sindicato; cláusulas de atribuição de prémios/vantagens aos membros do sindicato).*

A propósito das *closed shop* é interessante uma análise dos Ac. do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem relativos aos casos: SØRENSEN ET RASMUSSEN C. DANEMARK, 52562/99 et 52620/99, onde se trata da questão da filiação obrigatória como requisito para a contratação, o que foi considerado violador do art. 11.º/1 da Convenção Europeia dos Direitos do Homem – Ac. de 11/01/2006, disponível em [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int), visualizado em 22/11/2014; o Ac. de 13/08/1981, relativo ao caso AFFAIRE YOUNG, JAMES ET WEBSTER C. ROYAUME-UNI, Requête nº 7601/76; 7806/77, disponível em [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int), visualizado em 22/11/2014; e ainda o Ac. de 20/04/1993, relativo ao caso SIBSON C. ROYAUME-UNI, nº14327/88, disponível em [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int), visualizado em 22/11/2014, onde se concluiu pela ausência de violação do art. 11.º/1 da Convenção Europeia dos Direitos do Homem mas não sem dar azo a opiniões contrárias, como são as dos juízes MORENILLA E RUSSO que consideraram que a cessação do contrato de trabalho de Mr. Sibson imediatamente após este recusar aderir a um sindicato, consubstancia uma ingerência injustificada nos direitos que o art. 11.º da Convenção garante ao cidadão, o que como tal deveria gerar a responsabilidade do Reino Unido (nos termos do art. 1.º da Convenção). Acrescentam os dois juízes que a mudança de Mr. Sibson não foi fundamentada, pois só pretendeu evitar uma greve anunciada pelos colegas caso ele não aderisse ao sindicato TGWU, o que leva a que entendam a ameaça de greve como configurando uma *closed shop* pois funcionaria como uma coação para que Mr. Sibson agisse contra as suas convicções.

Existem sanções de natureza civil e penal para os atos violadores do direito de liberdade sindical, nas de natureza civil observamos a nulidade dos atos e dos seus efeitos, além da reparação dos eventuais prejuízos causados por esses atos, nas de natureza penal poderemos ter sanções que consistem no mero pagamento de uma multa (art. 407.º/1 do CT) ou em pena de prisão para os casos mais graves (art. 407.º/2 do CT). Existem mecanismos para a efetiva tutela da liberdade sindical: a nível nacional temos o recurso aos tribunais onde será possível invocar a inconstitucionalidade de alguma norma, impugnar atos nulos e requerer a consequente indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais eventualmente causados por esses atos, assim como intentar ações penais; a nível internacional temos a possibilidade de recurso ao Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (relacionado com a liberdade sindical individual) e a possibilidade de queixa junto do Comité de Liberdade Sindical da OIT, que apesar de as suas apreciações não possuírem força vinculativa exercem uma importante pressão sobre os estados. Cfr. JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, cit., pp.136-142; ANTONIO OJEDA AVILÉS, *Compendio de Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 1998, pp.43-44.

conformam um sindicato, *i.e.*, é uma entidade privada distinta das pessoas que a compõe quer individual quer conjuntamente consideradas; pessoas essas que terão de ser trabalhadores (têm de exercer a sua atividade profissional em condições de dependência económica perante outrem); além de ser um ente com caráter, à partida, duradouro no tempo (embora os seus estatutos possam prever uma duração, conforme consta do art. 450.º/1/a) do CT); que defende os interesses dos trabalhadores – o que em ponto posterior será explanado. Portanto, os dois núcleos nevrálgicos para a caracterização de um sindicato são a condição dos seus membros (todos terão de ser trabalhadores que dependem economicamente da profissão exercida) e o seu objeto (defesa e promoção dos interesses dos trabalhadores). As associações sindicais não se confundem com as ordens profissionais, estas são associações profissionais constituídas pelos profissionais de certa área, cujo grande objetivo se traduz em regular o exercício da atividade, estabelecendo regras deontológicas e técnicas, definindo um regime disciplinar, prosseguindo objetivos de defesa de interesses coletivos da profissão e dos interesses profissionais dos seus membros, além de deterem o poder de certificar a profissão em causa. As ordens profissionais são pessoas coletivas de direito público (enquanto os sindicatos são de direito privado) já que normalmente correspondem a áreas profissionais onde é bem patente o interesse público, como a advocacia e a medicina, e albergam tanto trabalhadores dependentes como autónomos, sendo que no caso dos últimos é indiferente que tenham ou não trabalhadores ao seu serviço. Ademais, as ordens não possuem legitimidade para outorgar instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, nem para decretarem greve e muito menos intervir no seio das empresas (atos que são da competência exclusiva dos sindicatos), sendo que a sua participação na elaboração de legislação laboral é meramente facultativa, ao invés do que ocorre com os sindicatos. Ao contrário das associações sindicais, nas ordens profissionais vigora o princípio da unicidade (adiante desenvolvido) pois a ordem é única para cada profissão e a inscrição é obrigatória para o exercício da mesma<sup>7</sup>. As associações sindicais também se distinguem das sociedades visto não serem

---

<sup>7</sup> Tendo em conta que as ordens profissionais têm vindo a alargar-se a outras profissões, pode-se questionar se estas profissões ainda têm subjacente um interesse público de especial relevo que justifique o controlo do acesso à profissão ou a obrigação de ser sócio para o exercício da atividade profissional em causa. Poderá aqui figurar-se alguma inconstitucionalidade por colisão com os princípios constitucionais da livre escolha da profissão (art. 47.º/1 da CRP) e da liberdade de trabalho (art. 58.º/1 da CRP), já que, além do mais, a CRP não prevê a obrigação de ser sócio de uma ordem para se poder exercer a profissão – em sentido próximo *vide*, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit. pp. 58-59. Acerca da



associações que prossigam fins lucrativos com o objetivo de obtenção de um património para distribuição pelos sócios, como o comprova o art. 450.º/5 do CT que veda a distribuição de bens pelos associados em caso de dissolução de um sindicato.

O art. 55.º CRP no seu n.º1 estabelece que “É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses”, e no seu n.º2 “No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente: ...”, ou seja, em ambos os números o legislador constitucional recorre ao conceito de trabalhadores. E quem são estes trabalhadores a quem é reconhecida a liberdade sindical? A resposta a esta questão prende-se na análise do âmbito subjetivo da liberdade sindical, sendo que neste estudo nos propomos a analisar esmiuçadamente várias categorias de trabalhadores, agrupando-as em dois grupos: o primeiro será o grupo dos casos pacíficos de trabalhadores abrangidos pelo direito de liberdade sindical; o segundo será o grupo constituído pelos trabalhadores cuja abrangência pelo direito em análise gera controvérsia, culminando este prólogo com a situação dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes, pretendendo clarificar se estes podem ou não ser abrangidos pelo manto da liberdade sindical.

Com vista a atingirmos este objetivo teremos que proceder a uma análise do que se encontra na base da liberdade sindical, *i.e.*, temos que analisar que fundamentos e que fins sustentam o direito de liberdade sindical, assim como teremos que desbravar caminho e clarificar o que se entende geralmente por trabalhador para efeitos do direito em questão, comparando esta figura com as várias categorias controversas de trabalhadores, incluindo a dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes, de modo a desvendarmos se possuem características em comum podendo assim também ser abrangidos pelo art. 55.º CRP, ou se pelo contrário constituem realidades completamente antagónicas não nos deixando qualquer margem de manobra a não ser deixar essas categorias de trabalhadores de fora do manto protetor da liberdade sindical.

---

distinção entre associações sindicais e ordens profissionais, cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, 6ª edição, Coimbra, 2013, pp.999-1001.

## Parte I

### 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. Consagração que também podemos encontrar na Constituição Francesa (no seu preâmbulo) e na Constituição Espanhola (art. 28.1)<sup>8</sup>. Trata-se de um direito, liberdade e garantia dos trabalhadores, e que como tal goza da proteção reforçada de que são dotados os demais direitos, liberdades e garantias, prevista no art. 18.º CRP<sup>9</sup>.

De acordo com o supra referido art. 18.º CRP o 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<sup>10</sup> (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). Convém atentar no n.º3 do *supra* mencionado art. 18.º, que estabelece que a restrição tem de revestir carácter geral e abstrato, não podendo ter efeito retroativo, e não podendo restringir até um ponto em que se coarte 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

---

<sup>8</sup> Atualmente a Constituição Francesa, e já anteriormente no preâmbulo da Constituição de 1946, estabelece que “tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix”, garantindo assim a liberdade de agir sindicalmente e de adesão a um sindicato. A Constituição Espanhola garante no seu art. 28.1 que “todos tienen derecho a sindicarse libremente”. A utilização do término “todos” pelo legislador espanhol não foi muito feliz, como adiante veremos.

<sup>9</sup> Cfr. Ac. do TC, n.º449/91 de 28/11/1991, processo n.º185/89, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 9/11/2014.

<sup>10</sup> Contudo o ilustre constitucionalista JOSÉ GOMES CANOTILHO, considera que de certa forma também poderá ser admissível a restrição em casos de autorização constitucional implícita. *Vide*, JOSÉ GOMES CANOTILHO, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, Coimbra Editora, 7ªedição, Coimbra, 2003, pp.450-451.

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)<sup>11</sup>.

O nosso órgão máximo de controlo da constitucionalidade – Tribunal Constitucional – já por variadas vezes teve de se debruçar sobre o direito de liberdade sindical, considerando que este se trata de uma liberdade fundamental, consagrada em normas de direito internacional que vinculam o nosso sistema jurídico<sup>12</sup>, beneficiando como *supra* referimos do regime protetor dos direitos, liberdades e garantias<sup>13</sup>, apenas podendo ser limitado pelos princípios da organização e gestão democráticas (art. 55.º/3 CRP<sup>14</sup>). Ensina também o *douto* Tribunal que além de uma “liberdade colectiva de classe” estamos perante um direito individual de cada trabalhador<sup>15</sup>. 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<sup>16</sup>.

A liberdade sindical decorre da liberdade de associação constitucionalmente consagrada no art. 46.º CRP, sendo uma modalidade desta<sup>17</sup>, mas é mais do que isto, pois entendemos que constitui um tipo autónomo. GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA entendem que o que diferencia a liberdade sindical do seu precedente liberdade de associação é o facto de na liberdade sindical estarmos perante uma “associação de classe”, composta por trabalhadores assalariados ou equiparados, que tem como escopo a defesa de

---

<sup>11</sup> JOSÉ GOMES CANOTILHO, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, cit., pp.267-272. Acerca do regime dos direitos fundamentais *vide* JOSÉ GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA, *Fundamentos da Constituição*, Coimbra Editora, Coimbra, 1991, pp.121-123.

<sup>12</sup> Ac. do TC, n.º445/93 de 14/07/1993, processo199/92, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 9/11/2014.

<sup>13</sup> *Vide* nota 9.

<sup>14</sup> Neste sentido, Ac. do TC, n.º449/91 de 28/11/1991, processo 185/89, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 9/11/2014.

<sup>15</sup> Ac. do TC, n.º342/86 de 10/12/1986, processo 115/85, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 9/11/2014.

<sup>16</sup> *Vide*, Ac. do TC, n.º46/85 de 13/03/1985, processo n.º41/84; n.º342/86 de 10/12/1986, processo 115/85; n.º393/87 de 28/07/1987, processo n.º283/86; todos disponíveis em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizados em 9/11/2014. Ideia patente no art. 445.º do CT.

<sup>17</sup> Em sentido próximo, JORGE MIRANDA, RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, Coimbra Editora, 2ªedição, Coimbra, 2010, Vol. I, p.1083.

interesses da classe contra os interesses contrapostos de outra classe, mormente a empregadora<sup>18</sup>. Destarte, a liberdade sindical está 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<sup>19</sup>.

Como *supra* referimos, do art. 55.º CRP poderemos constatar duas vertentes, uma individual, outra coletiva, havendo assim direitos que pertencem aos trabalhadores em si mesmos e direitos que por sua vez já pertencem à esfera do sindicato dos trabalhadores<sup>20</sup>.

Concluimos assim 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). Mas 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? É o que iremos ver de seguida.

---

<sup>18</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, Almedina, 17ª edição, Coimbra, 2014, p.630, nota 1, considera que “o sindicato não é apenas uma associação com a diferença específica da defesa de interesses de classe.” Defende o ilustre autor que o que está na base da liberdade sindical seguiu um caminho totalmente privativo, e que a sua receção no nosso ordenamento jurídico nada teve a ver com o caminho percorrido pela liberdade de associação. Adianta ainda que pode existir uma associação de trabalhadores com o objetivo de defesa dos seus interesses, e não se tratar de um sindicato se não cumprir os requisitos legais para tal. Considera igualmente que se afigura “tão pouco precisa a afirmação de que a liberdade sindical é uma espécie do género liberdade de associação como seria a de que as assembleias gerais dos sindicatos constituem emanações do direito de reunião”.

<sup>19</sup> *Vide*, JOSÉ GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Coimbra Editora, 4ª edição revista, Coimbra, 2007, Vol.I, pp.730-731. Autores seguidos no Ac. do TC. nº46/85 de 13/03/1985, processo nº41/84, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 9/11/2014. Uma nota apenas para realçarmos que são nulos os atos discriminatórios e que tal prática constitui contraordenação grave (art. 406.º/1/2 do CT).

<sup>20</sup> Cfr. números 2 a 6 do art. 55.º CRP.

### 3) Quais os valores que estão na base do direito de liberdade sindical?

O art. 55.º CRP estabelece que a liberdade sindical é “condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses”. Para compreendermos este preceito iremos primeiramente abordar a problemática da unidade dos trabalhadores, e somente depois abordaremos que direitos e interesses estarão aqui em jogo.

#### 3.1) Problemática da unidade dos trabalhadores

Por detrás da ideia da unidade dos trabalhadores encontra-se todo um circunstancialismo histórico do qual apenas iremos fazer uma breve resenha. Assim sendo, o ideal de unidade surgiu como consequência da revolução industrial que ocorreu na Inglaterra do século XVIII e que levou à questão social no final do século XIX<sup>21</sup>, já que 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. Desta 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

---

<sup>21</sup> Nesta exposição acompanharemos de perto, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit. pp.27 e seguintes. Em sentido próximo, JORGE LEITE, “Unidade Sindical ou Pluralidade Sindical”, in *Vértice Revista de Cultura e Arte*, Coimbra, 1974, Vol. XXXIV, nº367-368 Agosto - Setembro, p.675-679 (675-676); JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 4ª edição, Coimbra, 2014, pp.22-26. 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. Com a Revolução Francesa de 1789 este modelo de organização foi abolido tendo-se considerado incompatível com o conceito de liberdade individual, fundamentando-se com o ideal da igualdade jurídica baseado no princípio de todos os cidadãos serem iguais perante a lei. Como fundamentos do abandono deste modelo organizatório considerou-se que a organização em corporações ofendia o princípio da liberdade contratual consagrado neste período, onde se pautava pela não intervenção do Estado nas relações contratuais, entendendo-se que a participação em associações/corporações consistia numa desmesurada supressão da livre manifestação, estando o indivíduo submetido ao predomínio dos interesses e à vontade do coletivo em que se inseria. Perante estas limitações, impostas em vários países, à possibilidade de associação, os operários criaram novas formas de se unirem, designadamente através de cooperativas, entidades de socorro mútuo, sociedades recreativas e de resistência, sendo estas formas consideradas a fonte das associações sindicais atuais. Cfr. GUILLERMO CABANELLAS, *Derecho Sindical & Corporativo*, Editorial Bibliografía Argentina, Buenos Aires, 1959, pp.46-47 e 58.

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)<sup>22</sup>.

Na verdade, os trabalhadores isolados apenas tinham para oferecer a sua força de trabalho, enquanto do outro lado da barricada estava o empregador que era o detentor do poder económico e o proprietário dos meios de produção. Se tivermos em conta que se tratava de uma época onde o volume de mão de obra operária se massificou, é de fácil percepção que os trabalhadores isolados acabavam por anular os seus próprios interesses assim como os dos restantes membros da classe operária, se não vejamos: existindo tão vasta mão de obra, os empregadores além de serem detentores do poder económico e titulares dos meios de produção detinham um *ás de trunfo* que poderiam usar nas negociações com os trabalhadores sempre que tal lhes fosse útil, *ás de trunfo* esse que se traduzia no facto de por existir tanta mão de obra disponível, os empregadores apenas contratavam quem lhes ficasse mais rentável em termos de custos, assim, a classe operária, ciente disto mesmo, auto aniquilava-se, uma vez que cada trabalhador ao entrar em negociações com o empregador para ser contratado tentava oferecer o montante de salário mais baixo do mercado, não se importando minimamente com as condições em que iria exercer a profissão, o mesmo acontecendo com os operários que já estavam ao serviço dos empregadores que nunca ousavam reivindicar melhores condições ou salários, pois sabiam que substituí-los era muito fácil para a entidade empregadora. A posição dos trabalhadores agravou-se de tal modo, que estes ganharam consciência de que se lutassem em conjunto contra as entidades empregadoras conseguiriam melhores condições económicas e de trabalho, pois anulariam a posição de vantagem do lado do patronato compensando as forças em jogo/ *equilibrando os pratos da balança*. Ou seja, a ideia de unidade traduz-se numa ideia de coesão, onde se procura a união entre trabalhadores (que isolados são frágeis, debilitados e sem armas para contrabalançar as forças em jogo) de modo a combater o desequilíbrio das forças produtivas (capital e trabalho) através de um bloco que além de numeroso se quer organizado e coeso.

---

<sup>22</sup> Na expressão de RODRIGO COIMBRA, “Enquanto, no plano individual, o Direito do Trabalho parte da premissa da hipossuficiência do sujeito empregado frente ao empregador, no plano coletivo a premissa é outra: a autossuficiência dos sujeitos coletivos. O trabalhador individualmente considerado é hipossuficiente, tendo menor poder de negociação e demandando maior proteção” – in “A Natureza Jurídica do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil”, *e-Pública-Revista Eletrónica de Direito Público*, nº2, 2014, Disponível em <http://e-publica.pt/>, visualizada em 2/11/2014.

Do facto de a Constituição se referir a unidade dos trabalhadores não podemos retirar a ideia de que entre nós vigora um sistema de unicidade sindical<sup>23</sup> (em que por cada categoria de trabalhadores apenas só possa existir um sindicato para os representar, e isto como decorrência da lei), antes pelo contrário, já que entre nós vigora um sistema de pluralismo sindical (em que pode haver mais do que um sindicato para representar cada categoria de trabalhadores). O que a Constituição pretende é 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. De qualquer forma, denota-se na nossa Constituição, apesar da ideia do pluralismo sindical, um “certo gosto” pela ideia de unidade decorrente do receio de que o pluralismo poderá levar à fragmentação dos interesses dos trabalhadores<sup>24</sup>.

A propósito da temática unicidade sindical e pluralismo sindical temos de olhar para o art. 2.º da Convenção n.º 87 da OIT. Esta consubstancia no seu art. 2.º “Os

---

<sup>23</sup> Sistema que vigorou entre nós até 1975, e que era a opção legislativa no DL nº215-B/75, designadamente no seu art. 11.º. Este sistema é o seguido pela Constituição Federal Brasileira no seu art. 8.º inciso II ao dispor que “é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”, o que nos revela que a Constituição Federal Brasileira não consagrou plenamente o direito de liberdade sindical, uma vez que se o tivesse feito, os trabalhadores deveriam ter a possibilidade de se auto-organizar e de escolher qual o sistema que pretendiam, optando por um sistema unitário ou por um sistema pluralista consoante entendessem ser mais vantajoso para a defesa e prossecução dos seus interesses. Poderemos até argumentar que a Constituição Federal Brasileira de 1988 é contraditória nos seus princípios basilares, já que se por um lado prevê um sistema de pluralismo partidário, educacional e associativo, por outro mantém o sistema de unicidade sindical, vislumbrando-se nesta opção algum apego e as teias, ainda presentes, do sistema corporativista vigente na época do autoritarismo. Acerca desta temática *vide*, FABÍOLA MARQUES, CLÁUDIA JOSÉ ABUD, *Direito do Trabalho*, Editora Atlas S.A., 8ª edição, São Paulo, 2013, pp.178, 181-182; MARIA INÊS MOURA S.A. DA CUNHA, *Direito do Trabalho*, Editora Saraiva, São Paulo, 1995, pp.173-176; IVAN ALEMÃO, *Curso de Direito do Trabalho*, Editora LTr, São Paulo, 2004, pp.388-390; FERNANDO BELFORT, *Apontamentos de Direito Coletivo*, Lithograf, São Luís, 2005, pp.56-57, autor que desenvolve ainda nas pp.57-60 acerca da Convenção n.º 87 da OIT.

<sup>24</sup> Em sentido próximo *vide*, JOÃO CARLOS SIMÕES DOS REIS, *Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho*, Coimbra, 2012, Vol. 1, p.476. *Vide* ainda, JOSÉ GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, cit., p. 731, autores que consideram o direito de tendência (art. 55.º/2/e) CRP) como um “testemunho” do desfavor constitucional pela pulverização sindical, já que garante sindicatos plurais em alternativa à “multiplicação” de sindicatos. Na verdade, podemos afirmar que com a consagração do direito de tendência se garante a agregação de opiniões divergentes no seio dos sindicatos, e que sem este direito as opiniões minoritárias seriam forçadas ou a constituir novos sindicatos ou a forçar uma cisão naquele onde se encontrassem inseridas. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho – I – Introdução Quadros Organizacionais e Fontes*, Verbo, 3ªedição, Lisboa, 2004, p.160, considera que o facto de a CRP exigir a previsão estatutária do direito de tendência não é consentânea com os fontes internacionais atinentes à liberdade sindical, considerando ainda que na prática os sindicatos limitam-se a indicar este direito nos seus estatutos, sendo raros os casos onde ele é realmente instituído, o que só, porventura, ocorrerá nas confederações sindicais.

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. Poder-se-á argumentar que o sistema de unicidade sindical traz vantagens aos trabalhadores, *v.g.*, 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. De facto são argumentos legítimos, mas se detivermos a nossa atenção no 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<sup>25</sup>.

### **3.2) A que direitos e interesses se refere a Constituição no art. 55.º/1?**

No percurso para a clarificação possível do que são os direitos e interesses dos trabalhadores, temos que proceder a um ligeiro desvio para a temática das funções do

---

<sup>25</sup> Vide, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho – I – Introdução Quadros Organizacionais e Fontes*, cit., pp.149-151; JORGE LEITE, “Unidade Sindical ou Pluralidade Sindical”, in *Vértice Revista de Cultura e Arte*, cit., pp.676-679; ALICE MONTEIRO DE BARROS, *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo: LTR, 5ª edição, 2009, pp.1233-1234. Ainda a este propósito, MÁRIO PINTO, “Das Concepções da Liberdade Sindical às Concepções sobre o Homem e a Sociedade”, Gráfica de Coimbra, extraído do Vol. I, 1980, da *Revista Direito e Justiça*, Lisboa, pp.26-29, refere confrontarem-se duas teses: uma conceção que vê a liberdade sindical como uma expressão da liberdade fundamental de associação dos trabalhadores onde ressaltam os direitos individuais, o que legitima qualquer resultado, seja unidade ou pluralismo, desde que resulte da autonomia dos trabalhadores; enquanto outra conceção vê a liberdade sindical como liberdade das categorias coletivas (corpos ou classes), onde a liberdade individual se encontra subalternizada face à liberdade coletiva, pois os trabalhadores apenas teriam interesses enquanto membros da classe/categoria coletiva – esta segunda tese é defensora da ideia de unicidade sindical.



sindicalismo, já que só a partir de uma breve análise destas poderemos retomar o nosso caminho para esclarecer melhor que direitos e interesses estão aqui em causa.

Não olvidamos que existem várias correntes sindicais<sup>26</sup>, daí que não possamos afirmar que todas propugnem os mesmos fins e que desenvolvam as mesmas atividades. Também não negamos 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). Não obstante o que acaba de ser dito, poderemos 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<sup>27</sup>:

- i) Desde logo uma função de contra poder (em que se pretende proteger a fragilidade do trabalhador isolado através de grupos de pressão) perante o poder empresarial, já que numa relação laboral não existe igualdade de posições entre o empregador (que goza do poder diretivo e disciplinar) e o trabalhador, sendo este a parte mais fraca da relação, devido, não só, mas também, ao facto de a procura de emprego ser muito superior à oferta, o que leva a que o empregador esteja instalado no seu “pedestal” e o trabalhador esteja disposto a tudo para conseguir ser contratado ou para manter o seu posto de trabalho, o que se traduz na ocorrência de “licitações negativas” (resultantes da livre concorrência) entre os candidatos a trabalhador e entre os próprios trabalhadores no sentido de conseguirem ocupar/manter as escassas vagas de emprego disponíveis<sup>28</sup>; 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;

---

<sup>26</sup> Quanto às correntes de sindicalismo propriamente ditas poderemos ter sindicalismo revolucionário (ligado às concepções marxistas e que preconiza a luta de classes), sindicalismo reformista (procura uma transformação não imediata das relações de produção, procurando uma transformação equilibrada do sistema), sindicalismo de controlo (procura retirar do capitalismo as maiores vantagens para os trabalhadores), sindicalismo de inspiração cristã (defende-se que o sindicato deve ter funções sociais, o que decorre de se inspirar na doutrina social da igreja) e sindicalismo nacionalista (nega a luta de classes, devendo estas atuarem conjuntamente em prol do país). Entre nós, poderemos caracterizar o sindicalismo português como “tendencialmente reformista...”; vide, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho – I – Introdução Quadros Organizacionais e Fontes*, cit., pp.137-139, obra da qual se citou a expressão, JEAN-MAURICE VERDIER, ALAIN COEURET, MARIE-ARMELLE SOURIAU, *Droit du Travail Rapports Collectifs*, cit., pp.42-44.

<sup>27</sup> Seguiremos de perto, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p.629.

<sup>28</sup> Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, cit., pp.80-81.

- ii) 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, de modo a que possam ser informados de assuntos importantes e a que possam dar a sua opinião sobre esses ou outros assuntos;
- iii) Também uma função de regulação económica que se caracteriza por lutar pelo aumento de salários e pelo aumento do número de postos de trabalho, sendo que na atual conjuntura sócio-económica o objetivo maior é evitar que tanto os salários como o número de postos de trabalho diminuam;
- iv) Uma função a nível social em que se pretende contribuir para o desenvolvimento da sociedade nos moldes correspondentes aos interesses dos seus membros. Revelador desta função é o art. 514.º da CLT ao consagrar “Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de: a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito, b) fundar e manter escolas de alfabetização e pré-vocacionais.”;
- v) 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.

Por tudo isto defendemos 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.

Contudo, não obstante a amplitude/diversidade de funções reconhecidas aos sindicatos, há quem defenda que as associações sindicais são obsoletas devido ao surgimento de novas formas de organização associativa – organizações não governamentais, movimentos feministas e ecologistas, associações de voluntários, *etc.* – mais aptas para enfrentar os novos desafios colocados pela evolução do direito do trabalho. Assim, alguns autores defendem que o sindicalismo atravessa uma certa crise derivada, não somente mas também, do aumento exponencial do desemprego – o que

também leva a que os trabalhadores tenham receio de não encontrarem emprego ou de sofrerem repercussões se estiverem filiados, diminuindo conseqüentemente o número de filiados -, do desenvolvimento de novas formas de organização/produktividade e de emprego que não se enquadram nos moldes tradicionais das estruturas sindicais, da melhoria das condições de trabalho e de vida, de alguma rigidez nos processos de contratação coletiva que tem levado ao surgimento de outras formas de negociação encabeçadas por entes de representação coletiva dos trabalhadores nas empresas, e de um maior individualismo dos cidadãos que cada vez mais desprezam os valores coletivos<sup>29</sup>. Outro fator não despreciando e que também poderá contribuir para tal é o facto de muitas das ações dos sindicatos aproveitarem a trabalhadores não sindicalizados, como é o caso típico das convenções coletivas que tantas vezes veem o seu âmbito de aplicação alargado através de portarias de extensão ou até por atos de gestão dos empregadores. Aliás, a própria lei ordinária portuguesa prevê no art. 492.º/4 do CT que “A convenção colectiva pode prever que o trabalhador, para efeito da escolha prevista no artigo 497.º, pague um montante nela estabelecido às associações sindicais envolvidas, a título de participação nos encargos da negociação.”, ou seja, uma espécie de taxa<sup>30</sup>. Ora é

---

<sup>29</sup> Em sentido próximo, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit. p.41; MARIA HELENA ANDRÉ, “Os Desafios do Sindicalismo Europeu”, in *Anuário Janus - O que está a mudar no Trabalho Humano*, ano 2008, disponível em [www.janusonline.pt](http://www.janusonline.pt), visualizada em 29/03/2015; JEAN-CLAUDE JAVILLIER, *Droit du Travail*, L.G.D.J., 5ªÉdition, Paris, 1996, p.384; ALAIN SUPIOT *et al*, *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, pp.193, também reporta esta situação; IVAN ALEMÃO, *Curso de Direito do Trabalho*, cit., p.381, vai mais longe e defende que uma das razões para a crise do sindicalismo 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. Defende ainda este autor que o sistema capitalista dá-se ao luxo de conceder uma ampla margem à liberdade sindical pois na verdade não sente qualquer ameaça que o coloque em risco.

<sup>30</sup> Já em 1996 J. F. COUTINHO DE ALMEIDA defendia que de *iure condendo* os trabalhadores não filiados em sindicato que beneficiassem de uma ação coletiva de um sindicato, deveriam pagar “a título de taxa obrigatória” um montante para as despesas que o sindicato tivesse na ação, in “O papel e as funções do Sindicato nos diversos países europeus”, *Questões Laborais*, Coimbra Editora, 7, Ano III-1996, pp.31-44 (p.38).

E diga-se desde já, que defendemos que o pagamento da taxa para beneficiar de uma convenção coletiva em nada atenta contra a dimensão negativa da vertente individual da liberdade sindical, pois o que acontece é que é por esta ser respeitada que o trabalhador tem de pagar um certo montante de modo a aceder a uma vantagem a que só teria direito caso fosse filiado.

O Tribunal Constitucional já se pronunciou acerca da constitucionalidade do art. 497.º do CT, entendendo que não viola a Lei Fundamental. Entendeu o *douto* Tribunal que as “convenções colectivas de trabalho são muitas vezes aplicáveis, por força de portarias de extensão, a trabalhadores não filiados nos sindicatos que as celebraram. E ninguém defende a inconstitucionalidade de tais portarias de extensão pelo facto de permitirem a trabalhadores não filiados nos sindicatos terem os mesmos direitos que os trabalhadores filiados em sindicato que tenha celebrado convenção colectiva.”, invocando ainda o princípio da igualdade no sentido de

manifesto que tanto o art. 497.º desencoraja a filiação sindical pois prevê que o trabalhador não sindicalizado possa optar por uma convenção coletiva quando na empresa onde se encontra sejam aplicáveis mais do que uma, como o art. 492.º/4 também em muito contribui para a promoção da não sindicalização, pois os trabalhadores sabem que se quiserem optar por uma certa convenção coletiva basta pagarem a tal taxa (se a convenção coletiva a prever) não correndo os riscos que os seus colegas filiados num sindicato correm, desde logo não enfrentando possíveis atitudes discriminatórias dos empregadores, além ainda de que se os trabalhadores forem filiados numa associação sindical já não poderão exercer esta opção do art. 497.º mesmo que esse sindicato não tenha outorgado uma qualquer convenção coletiva, e caso tenha outorgado uma os seus filiados são abrangidos por essa não podendo optar por outra que até considerem mais vantajosa. Assim, para quê sindicalizarem-se?<sup>31</sup>

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. Acompanhamos GÉRARD LYON-CAEN quando este defende que é necessária uma reavaliação do sindicalismo de um triplo ponto de vista: social, económico e político<sup>32</sup>.

---

que o preceito em questão contribui para a uniformização das condições de trabalho numa empresa; além de entender que o pagamento da taxa prevista no art. 492.º/4 do CT permite aos sindicatos garantirem a sua posição no sentido de obter retorno das pessoas que queiram aproveitar-se da sua atividade e não sejam filiadas, rematando com a consideração de que assim é mais vantajoso estar filiado sindicalmente do que não estar. Cfr. Ac. do TC, nº338/2010, processo 175/09, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 20/11/2014. Quanto ao argumento dos arts. 497.º e 492.º/4, ambos do CT, promoverem a filiação sindical, esbatemo-lo no corpo do texto principal.

<sup>31</sup> Em sentido próximo, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., pp.635-636; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit. p.89; GÉRARD LYON-CAEN, *Le Droit du Travail, Une technique réversible*, cit., p.73.

<sup>32</sup> GÉRARD LYON-CAEN, *Le Droit du Travail, Une technique réversible*, cit., pp.76-77. Também pendendo no sentido da necessidade de adaptação dos sindicatos às novas formas de concentração económica e desafios a estas inerentes, vide ELÍSIO ESTANQUE, “Trabalho e Sindicalismo – os impactos da crise”, in *Finisterra, Revista de Reflexão e Crítica*, nº 65/66, primavera/verão 2009, pp.135-150, disponível em [www.ces.uc.pt](http://www.ces.uc.pt), visualizada em 29/03/2015, pp.1-18 (pp.15-16); GÉRARD LYON-CAEN; ANTOINE LYON-CAEN, *Droit Social International et Européen*, Dalloz, 8ª édition, Paris, 1993, p.60. Acerca da evolução futura do sistema de

Não obstante o que acaba de ser dito, a verdade é que as associações sindicais continuam a ter um papel central no mundo laboral, desde logo 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.

Vejamos agora a que direitos e interesses se refere a Constituição no seu art. 55.º/1. Não sem antes deixarmos de constatar que o legislador na lei ordinária distorceu o preceito constitucional, pois em vez de somente se referir a direitos e interesses dos trabalhadores, refere-se a direitos e interesses sócio-profissionais (art. 442.º/1/a) CT)<sup>33</sup>. Da conjugação de ambos os preceitos decorrem duas visões opostas no debate acerca da constitucionalidade ou não do preceito do CT: uma visão restrita por um lado, e uma visão ampla por outro.

Defendendo uma visão restrita temos PALMA RAMALHO<sup>34</sup> que considera o art. 442.º/1/a) CT conforme à Lei Fundamental. Argumenta a saudosa autora no sentido de que o legislador ordinário também se refere a interesses sócio-profissionais no preceito relativo ao direito de associação (art. 440.º/1 do CT), só esta terminologia permite diferenciar um sindicato de outras associações constituídas por trabalhadores para prossecução de outros fins, além de que a defesa e promoção de interesses sócio-profissionais constituem a própria razão de ser das associações sindicais, pois sem a delimitação que o referido preceito impõe estas teriam poder para atuar fora da sua génese e, a delimitação obedece ao critério da especialidade do fim previsto no art. 160.º/1 CC que o legislador faz valer em termos de capacidade jurídica das pessoas coletivas civis (sendo que esse critério se aplica subsidiariamente às pessoas coletivas sindicatos). Assim, entende a ilustre autora, que a lei apenas concretiza o que já resulta da génese das associações sindicais, sendo que os interesses dos trabalhadores aqui em causa são aqueles que estes têm enquanto tais, não podendo ser os que lhes assistem noutra qualidade que não a de trabalhadores.

---

representação coletiva vejam-se as perspetivas de ALAIN SUPIOT *et al*, *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*, cit., pp.196-203.

<sup>33</sup> Em textos internacionais também encontramos a terminologia “interesses económicos e sociais”, cfr. art. 8.º/1/a) do PIDESC e art. 5.º da Carta Social Europeia.

<sup>34</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit. pp.56-57.

Salvo o devido respeito, não concordamos com a visão da autora e propugnamos a defesa de uma visão ampla do art. 442.º/1/a) CT como única forma de aproveitar o preceito, já que a referida visão restrita o faz padecer de inconstitucionalidade. Assim, acompanhamos o raciocínio de JORGE LEITE<sup>35</sup>, e defendemos que os interesses aqui em causa são interesses que os trabalhadores detêm enquanto tais embora não tenham que ser exclusivamente seus (deparamo-nos aqui com o cerne de valores que fez despoletar o sindicalismo, designadamente, mas não somente, valores como as condições salariais e condições de trabalho como higiene e segurança, horário, entre outras); são também interesses direta ou indiretamente conexos com o trabalho<sup>36</sup> quer sejam de natureza social, cultural ou recreativa (instalações desportivas, creches, bibliotecas, refeitórios...<sup>37</sup>). Até aqui apenas expusemos interesses cuja satisfação depende, regra geral, do empregador, mas não os poderemos reduzir a isto nem aos interesses relacionados com as condições de trabalho, pois além do empregador existem outras entidades (públicas ou privadas) cujas condutas podem afetar os trabalhadores<sup>38</sup>. É claro que tanto estão abrangidos interesses materiais (como as condições de trabalho) como interesses imateriais (como a defesa da dignidade dos trabalhadores). Outros argumentos que juntamos a favor da visão ampla são o facto de no art. 57.º/2 CRP o legislador constitucional voltar a adotar uma visão ampla de interesses e a escolha da OIT visar no sentido da não adoção de uma visão restrita como decorre da análise do art. 10.º da Convenção n.º 87, o mesmo se podendo referir acerca do arts. 23.º/4 da DUDH, 22.º/1 do PIDCP e 11.º/1 da CEDH.

---

<sup>35</sup> JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, cit., pp.109-110.

<sup>36</sup> Curiosamente PALMA RAMALHO, embora defendendo a tal visão restrita, acaba por dar exemplos da visão ampla, admitindo que a conexão entre a atividade sindical e os interesses possa ser direta ou indireta, já que como estamos perante o exercício de direitos fundamentais temos de aplicar a regra do art. 18.º CRP (que estabelece o mínimo de restrições ao conteúdo dos direitos fundamentais). A autora dá como exemplo o facto de “se não será, em regra, de admitir que os sindicatos dos professores desencadeiem uma greve contra a política educativa do Governo, tal actuação já será admissível se tal greve for dirigida contra os efeitos reflexos da tal política no estatuto jurídico-laboral dos professores”; *vide*, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit. p.57, nota 61.

<sup>37</sup> Recordemos a antiga CUF (Companhia União Fabril) fundada em 1865, organização que era dotada de uma série de equipamentos deste género.

<sup>38</sup> Como por exemplo a decisão de encerramento de uma unidade fabril e a aprovação de leis que alterem regimes laborais, *v.g.* como o tempo de trabalho, férias, higiene e segurança, impostos sobre rendimentos do trabalho.

## Parte II

### 4) Quem é trabalhador?

Podemos sem qualquer hesitação afirmar que o trabalhador corresponde ao “coração” do direito laboral. De facto, com este ramo do direito pretendeu-se assegurar a tutela do trabalhador, desde sempre tido como a parte mais frágil e desprotegida da relação laboral, sendo mesmo esta desproporcionalidade de poder que está na base do movimento sindicalista como *supra* referimos.

Mas quem pode ser considerado trabalhador? Ora aqui está uma questão que à partida parece ser de fácil resposta, contudo, na realidade não envolve uma resposta assim tão simples<sup>39</sup>.

A primeira resposta que nos surge no pensamento é a de que é trabalhador a pessoa física que no âmbito de um contrato de trabalho, presta a sua atividade a favor e por contra de outrem (o empregador) estando sob a sua direção, mediante o pagamento de uma retribuição. Na relação contratual o trabalhador ocupa a um mesmo tempo as posições de devedor e credor. Na verdade, o trabalhador é devedor da prestação da atividade (sujeito passivo) e credor da retribuição a que tem direito em virtude da atividade que prestou (sujeito ativo). De certa forma a noção de trabalhador advém da noção de contrato de trabalho presente no art. 11.º do CT.

No entanto é perfeitamente 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<sup>40</sup>.

---

<sup>39</sup> Acompanharemos de perto JOANA CATARINA DE OLIVEIRA AGOSTINHO, *Âmbito Subjectivo da Liberdade Sindical*, Dissertação de Mestrado, FDUC, Coimbra, 2009, pp.35-41.

<sup>40</sup> JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, cit., pp.91-93. Claro que não descuramos que o estatuto constitucional de trabalhador não convém a todos os agentes do Estado. A problemática de reconhecer ou não o estatuto dos trabalhadores aos funcionários públicos gerou muitas controvérsias no seio da Assembleia Constituinte. No sentido adotado pela revisão constitucional de 1982 *vide* JORGE MIRANDA, *in Diário da Assembleia*

Não podemos considerar que para o direito do trabalho apenas importa a noção jurídica de trabalhador, antes pelo contrário, visto que a noção jurídica comporta e exprime também uma consideração sociológica e económica, não fosse o direito do trabalho o ramo de direito mais permeável à realidade social, económica e política que o envolve. De um ponto de vista sociológico trabalhador é a pessoa que depende do trabalho para subsistir integrando a classe dos assalariados, enquanto de um ponto de vista puramente económico trabalhador é o titular do fator de produção trabalho/mão de obra. Mas para o âmbito do presente estudo devemos realçar a aceção jurídica do termo trabalhador, reafirmando que se trata da pessoa singular<sup>41</sup> que, maioritariamente, no âmbito de um contrato de trabalho, presta a sua atividade a favor e por contra de outrem (o empregador) mediante o pagamento de uma retribuição. Se a esta noção acrescentarmos que a atividade é prestada no “âmbito da organização e sob a autoridade” do empregador, então estamos perante a

---

*Constituinte*, n.º 55, de 1/10/1975, p.1643, autor que defendeu “o princípio fundamental deve ser o da igualdade plena de direitos entre os trabalhadores da função pública e os demais trabalhadores.”; BARBOSA DE MELO, in *Diário da assembleia Constituinte*, n.º 128, de 30/03/1976, p.4236, reconhecendo a igualdade entre ambas as categorias de trabalhadores no que toca ao gozo dos direitos, defendia que a diferença deveria estar nas condições de exercício dos direitos que teriam de variar consoante a natureza da tarefa a que se encontrassem ligados.

<sup>41</sup> Existem autores que defendem que um trabalhador não terá de ser necessariamente uma pessoa singular podendo ser uma pessoa coletiva. Neste sentido, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina (reimpressão), Coimbra, 1997, p.108, autor que considera que a “obediência e a submissão requeridas no Direito do trabalho moderno...são verdadeiras posições jurídicas e não psicológicas”, somente existindo porque o trabalhador se encontra num estado de sujeição pois irá ver o empregador determinar unilateralmente qual o trabalho a realizar; JOSÉ ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, Associação Académica de Lisboa, Lisboa, 2003, pp.47-52, autor que considera que algumas formas não usuais podem levar a que uma sociedade surja na posição de um trabalhador, v.g., no caso de uma empresa do setor têxtil ter alguns trabalhadores (com contrato de trabalho) no setor informático da empresa, e esses trabalhadores rescindirem os seus contratos e juntos constituírem uma sociedade de informática que é contratada pela empresa têxtil ao abrigo de um contrato de prestação de serviços – nesta situação, entende o autor, que os sócios da sociedade de informática continuam a desempenhar as mesmas tarefas, obedecendo à mesma entidade que define como se processará o trabalho, concluindo-se assim que a sociedade de informática estará subordinada juridicamente face à empresa têxtil; e vai mais longe o autor ao dar o exemplo de alguns dos membros da sociedade de informática apresentarem subordinação face a outros membros (sócios-gerentes e maioritários), em que propugna o entendimento de que como a sociedade de informática está juridicamente subordinada para com a empresa têxtil, a trabalhadora será a sociedade de informática e somente num momento posterior recorre-se à técnica da desconsideração da personalidade jurídica para se permitir a aplicação das regras laborais aos membros/sócios da sociedade de informática, considerando-se assim todos eles trabalhadores da empresa têxtil. Avança ainda JOSÉ ANDRADE MESQUITA (pp.49-50) no sentido de que existem situações que importam efetivamente a aplicação das regras laborais às pessoas coletivas de modo a evitar-se situações injustas, recorrendo aos exemplos da Lei dos Salários em Atraso (Lei nº17/86, de 14 de Junho) e ao regime da justificação dos contratos a termo. Salvo o devido respeito, não concordamos com tal posição defendida pelos ilustres autores, desde logo porque só os trabalhadores singulares se podem subordinar juridicamente, além de que uma série de regimes previstos no CT só fazem sentido em relação às pessoas singulares como seja o regime das sanções disciplinares, descanso semanal, férias, faltas, direitos de personalidade. Ao que acresce o facto do próprio art. 11.º do CT ser bastante claro no sentido de somente poder celebrar contrato de trabalho uma pessoa singular. Neste sentido cfr. LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, cit., p.146; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, cit., pp.121-125; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p.177.



figura do trabalhador subordinado. Para desvendarmos se estamos ou não perante um trabalhador subordinado poderemos atender a um critério objetivo através do qual é trabalhador quem exerce a sua atividade mediante uma retribuição, e a um critério subjetivo em que se considera trabalhador quem exerce a sua atividade no “âmbito da organização e sob a autoridade” do empregador – o que na lei anterior correspondia a “sob a autoridade e direcção” do empregador. Acompanhando JORGE LEITE<sup>42</sup>, avançamos com os critérios da profissionalidade, dependência económica e determinação das condições de trabalho, e assim absorvemos que com o termo trabalhadores se pretende abranger todos aqueles que exerçam uma atividade como sua profissão, da qual vivem habitualmente, encontrando-se assim na dependência económica dessa atividade, desde que o exercício dessa profissão seja efetuado em moldes que sejam heteronomamente determinados, em síntese, consideram-se trabalhadores subordinados os que exercem permanentemente uma atividade profissional, com dependência económica, em condições heteronomamente determinadas. Através do recurso a estes critérios podemos distinguir um trabalhador subordinado de um trabalhador voluntário, pois este é o que exerce a sua atividade de forma gratuita, e também de um trabalhador autónomo/independente, já que à partida este será aquele que exerce a sua atividade sem estar sob a alçada do empregador, *i.e.*, sem estar sob o seu âmbito de organização e autoridade, não obstante, a distinção não é assim tão líquida devido a um fenómeno muito vulgar que se traduz na camuflagem por parte do empregador de verdadeiros trabalhadores dependentes dando a entender que se tratam de trabalhadores autónomos, através do recurso aos famosos recibos verdes<sup>43</sup>, o que obriga a toda uma consideração da real posição do trabalhador perante o empregador de modo a desvendarmos se estamos perante um trabalhador subordinado ou autónomo<sup>44</sup>.

---

<sup>42</sup> Seguimos, JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, cit., pp.91-92, 112.

<sup>43</sup> Tal camuflagem traduz-se numa simulação relativa sobre a natureza do negócio, com o único intuito de evitar a aplicação das normas laborais. *In casu*, trata-se de uma verdadeira simulação relativa pois o negócio simulado (contrato de prestação de serviços) resulta de uma alteração do negócio real/oculto (contrato de trabalho). E tal simulação é fraudulenta pois pretende-se escapar à aplicação da legislação laboral. Aqui temos de ter em atenção que o próprio trabalhador participa e assente neste negócio simulado, mas apenas o faz porque a isso é obrigado pelo facto de tal lhe ser imposto pelo empregador como condição de acesso ao emprego. Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, cit., pp.81-82; JOANA NUNES VICENTE, *A Fuga à Relação de Trabalho (Típica): Em Torno da Simulação e da Fraude à Lei*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, pp.57-122; acerca da simulação *vide*, CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO, *Teoria Geral do Direito Civil*, por ANTÓNIO PINTO MONTEIRO E PAULO MOTA PINTO, Coimbra Editora, 4ª edição, Coimbra, 2005, pp.466-485.

<sup>44</sup> Em Itália, o legislador ordinário procede à distinção entre trabalhador subordinado e trabalhador autónomo no *Codice Civile*, precisamente nos arts. 2094 e 2222. O primeiro preceito dispõe “E prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro

Esta distinção entre trabalho subordinado e trabalho autónomo tem por detrás uma outra cada vez mais difícil de ser feita devido ao atenuar das linhas de separação entre ambos os tipos, falamos da diferenciação entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços (cuja definição se encontra no art. 1154.º do CC). À partida, se estivermos perante um contrato de trabalho lidamos com trabalhadores subordinados, enquanto se estivermos perante um contrato de prestação de serviços lidaremos com trabalhadores autónomos. Parecerá fácil distinguir estes dois tipos contratuais, desde logo porque o trabalhador no contrato de trabalho se obriga a prestar uma atividade ao invés do prestador de serviço que se obriga a prestar um certo resultado da sua atividade; no contrato de trabalho a retribuição constitui um elemento fulcral para que estejamos perante este tipo de contrato enquanto no contrato de prestação de serviços a retribuição é um elemento acessório (“com ou sem retribuição” – art. 1154.º do CC); além de que no vínculo laboral o trabalhador exerce a sua atividade “no âmbito da organização e sob a autoridade” do empregador estando sujeito às suas instruções, ao passo que no contrato de prestação de serviços não há referência a instruções do empregador. Se estes ideais resultam na teoria, na prática não são assim tão assertivos, se não vejamos: em ambos os contratos pode existir remuneração; se num tipo contratual estamos perante uma prestação de resultado no outro estamos perante uma prestação de atividade, mas não nos esqueçamos que todo o resultado advém de uma certa atividade e toda a atividade leva a um certo resultado. Assim, uma vez mais, a essência está na existência ou não de subordinação jurídica, sendo certo que a determinação da existência ou não desta não se pode fazer por mera subsunção das situações no conceito em causa, colocando-se o problema de este não poder ser um conceito rígido mas sim um conceito que obrigatoriamente tem de se ir adaptando à evolução das realidades social e laboral, o que acresce ao facto de na vida prática existirem

---

intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore (2239).”, enquanto o segundo esclarece que estamos perante um trabalhador autónomo “Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo (1351) un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente)...”. Assim, ambos os preceitos vão no sentido maioritariamente seguidos pela jurisprudência italiana, que pendente largamente para o sentido de que o que distingue os dois tipos de trabalho é o facto de no trabalho subordinado estarmos perante uma sujeição do trabalhador às diretrizes do empregador, o que é inerente à própria prestação de trabalho, ou seja, a subordinação comporta que o trabalhador subordinado esteja inserido de modo continuado e sistemático na organização da empresa de modo a prosseguir os fins produtivos da mesma, decorrendo daí a sua sujeição ao poder organizativo, diretivo e disciplinar do empregador. Em sentido próximo *vide*, LUISA GALANTINO, *Diritto del Lavoro*, G. Giappichelli Editore, Sedicesima Edizione, Torino, 2009, p.5; RENATO SCOGNAMIGLIO, *Diritto del Lavoro*, Casa Editrice Dott. Eugenio Jovene, Terza Edizione, Napoli, 1994, p.100.

situações que se encontram numa verdadeira *corda bamba* (itálico nosso), *i.e.*, são situações que se encontram em verdadeiros patamares fronteiriços não se afigurando tarefa fácil demarcar qual o tipo contratual em questão, além do mais porque não se pode somente atender a se existem ou não instruções emitidas pelo empregador, pois é inegável que num contrato de prestação de serviços também existirão algumas instruções ainda que superficiais.

Esta distinção e determinação da (in)existência de subordinação jurídica é tão tenebrosa, que tanto a doutrina como a jurisprudência recorrem a um processo de averiguação de certas características que permitam determinar que espécie contratual se apresenta no caso concreto. Para tal a doutrina tem avançado com dois métodos: o tipológico e o indiciário<sup>45</sup>. O método tipológico consiste em comparar o contrato em causa com o tipo legal do contrato de trabalho, averiguando se os elementos essenciais do contrato de trabalho, o poder de direção e o poder disciplinar do empregador e o correspondente dever de obediência do trabalhador, se encontram presentes ou não na situação em apreço, o que permitirá definir se estamos perante um contrato de trabalho caso esses elementos estejam presentes ou antes perante um contrato de prestação de serviços casos esses elementos não se verifiquem. Por sua vez com o método indiciário<sup>46</sup> são tidos em consideração alguns indícios que normalmente figuram nas situações de subordinação jurídica, sendo que se têm agrupado os indícios em internos (caso respeitem à própria relação laboral) e externos (caso respeitem a fatores externos à relação laboral). Como indícios internos têm sido considerados o facto de o prestador ser uma pessoa singular, o local e horário de trabalho, o beneficiário da atividade fornecer os instrumentos necessários à prossecução da atividade, os moldes da remuneração, o respeito pelos períodos de repouso, a integração na unidade produtiva, a repartição do risco do trabalho prestado e a existência de colaboradores. Já como indícios externos tem-se atendido ao

---

<sup>45</sup> Acompanhamos ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., pp.130-134; LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, cit., pp.128-133; ALFRED SÖLLNER, “From Status to Contract” – Wandlungen in der Sinndeutung des Arbeitsrechts”, *Festschrift für Wolfgang Zöllner*, CARL HEYMANNS, Köln, Berlin, Bonn, München, Vol. II, 1998, pp.949-963.

<sup>46</sup> Dando conta das dificuldades que outros critérios colocam e explanando o método indiciário *vide* JOÃO CARLOS SIMÕES DOS REIS, *Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho*, cit., pp.325-329. Acerca da aplicação prática do método indiciário Cfr. CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS, *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: Presunção Legal e Método Indiciário*, Coleção de Formação Inicial, Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Dezembro de 2013, pp.1-109 (74-108), disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/trabalho\\_subordinado\\_trabalho\\_autonomo.pdf?id=9&user\\_name=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/trabalho_subordinado_trabalho_autonomo.pdf?id=9&user_name=guest), visualizado em 18/01/2015.

facto de se trabalhar para uma ou várias entidades, o quadro fiscal em que se vai inserir a retribuição e o regime de segurança social<sup>47</sup>. Não obstante, nenhum destes indícios é por si só decisivo, devendo fazer-se uma observação global de quais as circunstâncias presentes de modo a estabelecer-se qual o tipo contratual em questão<sup>48</sup>.

---

<sup>47</sup> Existem autores que também consideram o facto de o trabalhador estar sindicalizado como um indício externo já que comungam da opinião de que a atividade sindical se encontra reservada aos trabalhadores subordinados - LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, cit., p.131 -, opinião com a qual, salvo o devido respeito, não concordamos como *infra* veremos a propósito dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes.

Em Itália, a jurisprudência e doutrina também recorrem a critérios subsidiários e complementares (como o objeto da prestação, a organização da empresa, a assunção do risco, a forma de retribuição, o horário de trabalho, o carácter continuado da prestação) para desvendarem se existe ou não subordinação jurídica, designadamente naqueles casos em que os aspetos tradicionais de sujeição ao poder organizativo, diretivo e disciplinar do empregador se encontram atenuados, cfr. LUISA GALANTINO, *Diritto del Lavoro*, cit., pp.6-7. Em França, também a doutrina e a jurisprudência recorre ao uso de certos critérios para se desvendar se existe ou não um vínculo de subordinação jurídica, *vide* por todos BERNARD TEYSSIÉ, *Droit du Travail, Vol.I: Relations Individuelles de Travail*, Litec, 2<sup>a</sup> édition, Paris, 1992, pp.221-224.

<sup>48</sup> Em sentido próximo Ac. do STJ de 12/09/2012, processo nº247/10.4TTVIS.C1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 18/01/2015, “Perante a dificuldade em concretizar os elementos que permitam a “arrumação”, direta e segura, desta ou daquela situação de facto numa ou noutra das hipóteses legais referidas em I, concretamente por não ser fácil, em tantos casos, alcançar o que quiseram as partes e, concretamente, se/e como se manifesta o átimo diferenciador dos dois institutos – a subordinação jurídica –, tal desiderato, se não se alcança diretamente pelo *método subsuntivo*, há de atingir-se pelo chamado *método tipológico*, recolhendo, conferindo e interpretando os indícios suscetíveis de permitirem, casuisticamente, uma indagação de comportamentos em conformidade, perseguindo os *indícios negociais internos e externos*, sem esquecer que cada indício tem um valor relativo, prevalecendo o que conjugadamente resulte preponderante num juízo final de globalidade.”; Ac. do STJ de 31/01/2012, processo nº121/04.0TTSNT.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 18/01/2015, “V - Todavia, e porque a distinção entre os dois tipos contratuais assume, em certas situações da vida real, grande complexidade, é comum o recurso ao chamado método indiciário ou de aproximação tipológica, constituindo indícios de subordinação a vinculação a um horário de trabalho, a execução da prestação em local pelo empregador, a existência de controlo externo do modo de prestação, a obediência a ordens, a sujeição à disciplina da empresa, a modalidade da retribuição, a propriedade dos instrumentos de trabalho e a observância dos regimes fiscais e de segurança social próprios do trabalho por conta de outrem. VI - Tomados de *per si*, estes elementos revestem-se, contudo, de patente relatividade, impondo-se, assim, fazer um juízo de globalidade com vista à caracterização do contrato, não existindo nenhuma fórmula que pré-determine o doseamento necessário dos vários índices, desde logo porque cada um deles pode assumir um valor significativo muito diverso de caso para caso.”; Ac. do STJ de 18/12/2008, processo nº08S2314, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 18/01/2015, “III – Perante a dificuldade de prova de elementos fácticos nítidos de onde resultem os elementos caracterizadores da subordinação jurídica, deve proceder-se à identificação da relação laboral através de indícios que reproduzem elementos do modelo típico do trabalho subordinado, por modo a que possa concluir-se pela coexistência, no caso concreto, dos elementos definidores do contrato de trabalho. IV – Os indícios negociais internos normalmente referidos são a existência de um horário de trabalho, a utilização de bens ou de utensílios fornecidos pelo beneficiário da actividade, o tipo de remuneração, o pagamento de subsídio de férias e de Natal, o recurso a colaboradores por parte do prestador da actividade e a integração na organização produtiva. V – Em relação aos indícios externos são, normalmente, atendidos o tipo de imposto pago pelo prestador da actividade, a sua inscrição na Segurança Social como trabalhador dependente ou independente, a sua sindicalização ou não, e a prestação da mesma ou idêntica actividade a outros beneficiários. VI– Os referidos indícios têm, todavia, um valor relativo se individualmente considerados e devem ser avaliados através de um juízo global, em ordem a convencer, ou não, da existência, no caso, da subordinação jurídica.”; Ac. do STJ de 9/12/2010, processo nº 1155/07.9TTBRG.P1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 21/02/2015, “II - A subordinação deduz-se de factos indiciários, todos a apreciar em concreto e na sua interdependência, sendo os mais significativos: a sujeição do

Também importante para a diferenciação entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços é a presunção de laboralidade presente no art. 12.º do CT. Este preceito contém uma série de alíneas nas quais são descritos alguns indicativos para facilitar a prova da existência de um contrato de trabalho, bastando a verificação de alguns para fazer operar a presunção<sup>49</sup>.

A figura do trabalhador subordinado é ainda passível de distinção face aos funcionários públicos. Embora existam inúmeras semelhanças entre ambas as categorias como seja o facto de os funcionários públicos também exercerem uma certa atividade, mediante retribuição, a favor de outrem (o estado) no “âmbito da organização e sob a autoridade” deste, a verdade é que recorrendo a alguns critérios poderemos apontar alguns aspetos que nos permitem diferenciar os trabalhadores subordinados dos funcionários públicos, como seja o facto de nos primeiros se tratar de uma entidade privada para a qual laboram enquanto os segundos laboram por conta de uma entidade pública; os primeiros celebram um contrato de trabalho e por seu turno os vínculos públicos dos segundos são formados por atos de nomeação ou por meio de atos administrativos de provimento; acresce ainda o facto dos funcionários públicos estarem sujeitos à prossecução do interesse público e aos deveres a ele inerentes não acontecendo o mesmo do lado privado. Neste ponto temos de fazer uma ressalva para dar conta de um fenómeno, não muito antigo, consistente na contratação laboral por parte do estado ou de outras entidades públicas, *i.e.*, vemos o estado ou outros entes públicos a celebrarem contratos de trabalho a termo certo e até por tempo indeterminado com o intuito de fazer face a necessidades urgentes de funcionamento dos serviços ou para prossecução daquelas atividades que não envolvam atos de atribuição de autoridade nem de soberania (fenómeno regulado na Lei n.º 35/2014,

---

trabalhador a um horário de trabalho; o local de trabalho situar-se nas instalações do empregador ou onde ele determinar; existência de controlo do modo da prestação de trabalho; obediência às ordens e sujeição à disciplina imposta pelo empregador; propriedade dos instrumentos de trabalho por parte do empregador; retribuição certa, à hora, ao dia, à semana ou ao mês; exclusividade de prestação do trabalho a uma única entidade. III - Os indícios de subordinação jurídica não podem ser valorados de forma atomística, antes devendo efectuar-se um juízo global em ordem a determinar se na relação estabelecida e efectivamente executada estão ou não presentes os elementos característicos de uma relação de trabalho subordinado – os poderes de direcção e autoridade do empregador e correspectiva sujeição do trabalhador ao exercício desses poderes.”.

<sup>49</sup> Para maiores desenvolvimentos acerca da presunção de laboralidade *vide* JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, cit., pp.85-92; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., pp.135-140; JOANA NUNES VICENTE, “Noção de contrato de trabalho e presunção de laboralidade”, in *Código do Trabalho: a revisão de 2009*, AA.VV. (coordenação de PAULO MORGADO DE CARVALHO), Wolters Kluwer Portugal – Coimbra Editora, 1ª edição, Coimbra, 2011, pp.59-73, em especial pp.61-73.

de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas))<sup>50</sup> - estamos perante um fenómeno de privatização do emprego público.

Outra categoria de trabalhadores passível de distinção face aos trabalhadores subordinados é a categoria dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes, mas a estes daremos a devida atenção noutra etapa deste caminho que nos propusemos percorrer.

Considerando os fins e natureza do direito laboral, não podemos deixar de concluir que para este ramo do direito a noção de trabalhador não se prende somente com aqueles que exerçam uma atividade como sua profissão, da qual vivem habitualmente, encontrando-se assim na dependência económica dessa atividade, desde que o exercício dessa profissão seja efetuado em moldes que sejam heteronomamente determinados, *i.e.*, para o direito laboral trabalhadores não serão somente os trabalhadores subordinados e que como tal exercem permanentemente uma atividade profissional, com dependência económica, em condições heteronomamente determinadas, ou os trabalhadores da função pública ou ainda os trabalhadores autónomos (categoria abrangida uma vez que muitos sujeitos não se encontram aliados a outrem mediante um contrato de trabalho), serão também considerados como trabalhadores outras categorias de sujeitos, *v.g.* os desempregados, o que aliás vai de encontro ao panorama constitucional onde se preveem certas normas que reconhecem direitos a quem não exerça qualquer atividade profissional e não tenha vínculo laboral com outrem, como é o caso do art. 59.º/1/e) da CRP respeitante à situação de desemprego involuntário.

## **5) Qual o âmbito subjetivo da liberdade sindical?**

Tanto a CRP como o CT se referem à liberdade sindical como estando garantida aos trabalhadores. Mas estarão abrangidas todas as categorias de trabalhadores<sup>51</sup>? Quem são estes trabalhadores para efeitos de liberdade sindical?

---

<sup>50</sup> Cfr. JOANA CATARINA DE OLIVEIRA AGOSTINHO, *Âmbito Subjetivo da Liberdade Sindical*, cit., pp.39-41.

<sup>51</sup> Em Espanha, o art.28.1 da Constituição estabelece que “todos tienen derecho a sindicarse libremente”. A utilização do término “todos” tem sido considerada demasiado ampla pela doutrina espanhola, que considera que a interpretação cabal e isolada desta norma poderia levar a situações absurdas, *v.g.* um grupo de estudantes poder formar um sindicato. Assim, avança a doutrina no sentido de que o preceito normativo em

Na abordagem a este tema seguiremos uma metodologia faseada, em que numa primeira fase trataremos dos “casos pacíficos” de trabalhadores abrangidos pela liberdade sindical, grupo onde inserimos os comuns trabalhadores subordinados e os trabalhadores da administração pública, seguida de uma fase em que abordaremos os “casos controversos” para efeitos de liberdade sindical, analisando a situação dos desempregados, dos trabalhadores à procura do primeiro emprego, dos reformados por invalidez ou velhice, dos membros das Forças Armadas, Guarda Nacional Republicana, Polícia Marítima e Polícia de Segurança Pública, dos magistrados quer sejam judiciais quer do Ministério Público, dos trabalhadores estrangeiros, sem esquecer uma das categorias a que a doutrina tradicional não dedica muita atenção e a que como tal dedicaremos uma parte autónoma no nosso estudo, falamos da categoria dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes.

### 5.1) “Casos pacíficos”

Relativamente ao grupo dos “casos pacíficos” de trabalhadores abrangidos pela liberdade sindical, temos que desde logo referir que se encontram abrangidos pelo manto da liberdade sindical os trabalhadores subordinados<sup>52</sup>. Quanto a este grupo de trabalhadores não há dúvidas de que se encontram abrangidos pelo direito de liberdade sindical, aliás como já *supra* abordámos (ponto 3.1)) os primeiros passos do movimento sindicalista surgem como decorrência da massificação da força de trabalho subordinado e do agrupamento desta em unidades fabris e nos mesmos bairros habitacionais, o que levou à emersão da questão social no final do século XIX. Tendo o movimento sindicalista surgido do facto de os trabalhadores subordinados se agruparem para conjuntamente reivindicarem melhores condições de trabalho, melhores salários, entre outros aspetos, não

---

análise tem de ser interpretado conjuntamente com o art.7 da Constituição que consagra “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales...” estando com ele intimamente correlacionado, devendo assim entender-se que o término “todos” presente no art.28.1 se refere a todos os trabalhadores. Neste sentido *vide*, CARLOS MANGLANO, *Derecho Sindical*, Dykinson, Madrid, 1996, p.231; ANTONIO OJEDA AVILÉS, *Compendio de Derecho Sindical*, cit., pp.45-46; ALFREDO MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, cit., p.133.

<sup>52</sup> Acompanhando grande parte da doutrina: *vide*, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit. pp.47, 52; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p.643; ABÍLIO NETO, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar - Anotados*, Ediforum, 3ª edição, Reimpressão, Lisboa, 2012, p.1049; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit, pp.1001; JORGE MIRANDA, RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, cit., pp.1051-1052; LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, cit., p.548.

faria qualquer sentido deixar descobertos do manto protetor do direito de liberdade sindical os *pais ou alicerces do movimento sindicalista*, ainda para mais tendo sido os trabalhadores subordinados que lutaram para que a liberdade sindical fosse reconhecida como um direito, tendo sido eles a sofrerem as repressões advenientes dessa luta, mormente quando se entendia a liberdade sindical como um crime.

A verdade é que o conceito de trabalhador subordinado não é límpido como a água, não obstante procuraremos defini-lo, sem olvidarmos os desenvolvimentos anteriores e uma vez mais, com o rigor possível. O art. 11.º CT dá-nos a noção de contrato de trabalho como aquele em que “ uma pessoa singular (frisando, novamente, o facto de as pessoas coletivas não poderem celebrar contratos de trabalho) se obriga, mediante retribuição (o que nos permite afastar os trabalhadores voluntários que prestam a atividade gratuitamente), a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito da organização e sob a autoridade destas (o que nos permite afastar os trabalhadores autónomos ou independentes) ”, mas não nos permite identificar o que é um trabalhador subordinado. Com este propósito, JORGE LEITE avança com os critérios da profissionalidade, dependência económica e determinação das condições de trabalho, e assim sendo, são trabalhadores subordinados os que exercem permanentemente uma atividade profissional, com dependência económica, *i.e.*, encontram-se economicamente dependentes da profissão desenvolvida não só para se sustentarem como para sustentarem as suas famílias, e em condições heteronomamente determinadas. Assim encontram-se desde logo no âmbito da liberdade sindical os trabalhadores com contrato de trabalho que prestam a sua atividade à entidade empregadora, sob a autoridade e direção desta e mediante retribuição financeira<sup>53</sup>.

Outra categoria de trabalhadores cuja inclusão no âmbito da liberdade sindical é pacífica é formada pelos trabalhadores da administração pública<sup>54</sup>. Apesar de atualmente

---

<sup>53</sup> Seguimos, JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, cit., p.112.

<sup>54</sup> Em igual sentido *vide*, JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, cit., pp.113-114. *Vide* ainda, ANTONIO MARTÍN VALVERDE, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 18ª edição, Madrid, 2009, pp.266-267; CARLOS MANGLANO, *Derecho Sindical*, cit., pp.231-232, 245-250; GIORGIO GHEZZI, UMBERTO ROMAGNOLI, *Il Diritto Sindacale*, cit., pp.46-47. Cfr. Ac. do TC, nº451/87 de 3/12/1987, processo nº125/84, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 5/12/2014. Acrescente-se que no plano internacional a OIT através da Convenção n.º 151 (ratificada por Portugal), adotada em 1978, cuidou expressamente do direito de liberdade sindical na função pública, estendendo aos funcionários públicos as garantias já previstas na Convenção n.º 98, sem esquecer as particularidades próprias da Administração Pública.



esta inclusão ser pacífica, nem sempre assim foi<sup>55</sup>. 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<sup>56</sup>. Se beneficiam do estatuto dos trabalhadores subordinados então gozam dos mesmos direitos que a estes são reconhecidos, sendo assim também considerados trabalhadores para efeitos de liberdade sindical. Percorrendo a história normativa portuguesa teremos de concluir 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<sup>57</sup>.

Aqui chegados, cumpre-nos diferenciar os conceitos de funcionário público e de cargo público. Enquanto 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

---

<sup>55</sup> Seguiremos JOANA CATARINA DE OLIVEIRA AGOSTINHO, *Âmbito Subjectivo da Liberdade Sindical*, cit., pp. 47-51.

<sup>56</sup> Atente-se no *supra* referido na nota 40.

<sup>57</sup> Não obstante esta ratificação pelo Estado Português, o TC no Ac. n.º22/86 de 29/01/1986, processo n.º78/84, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 5/12/2014, não respeita, a nosso ver, um dos direitos decorrentes da liberdade sindical, designadamente o de criar comissões de trabalhadores previsto no art. 54.º/1 da CRP. De facto, neste acórdão entende-se que o art. 54.º/1 da CRP só garante “o direito de constituir comissões de trabalhadores...àqueles que desenvolverem a sua actividade profissional por conta de outrem em organizações que sejam empresas”, sufragando-se ainda que qualquer que fosse o entendimento do conceito de empresa para o contexto em causa, os serviços da Administração Pública não são com tal conceito identificáveis, não podendo os trabalhadores da Administração Pública gozar da proteção do preceito em causa. Salvo melhor opinião, discordamos do entendimento sufragado pelo relator MESSIAS BENTO neste acórdão, seguindo a posição defendida pelos conselheiros MÁRIO DE BRITO e VITAL MOREIRA, que entendem que o legislador pode alargar o âmbito do instituto em causa a organizações não abarcadas pelo conceito de empresa, tendo precisamente procedido a tal com a Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro (lei das comissões de trabalhadores) - já revogada pela Lei n.º99/2003, de 27 de Agosto (aprovou o CT de 2003) – onde no art. 41.º/1 permitia a constituição de comissões de trabalhadores da função pública, defendendo VITAL MOREIRA “que aquele direito reconhecido pela lei aos trabalhadores da função pública tem rigorosamente a mesma natureza do direito reconhecido aos demais trabalhadores directamente pelo artigo 54º da Constituição”, *i.e.*, está-se “perante um direito fundamental; é certo que se trata de um direito fundamental de origem (apenas) legal — direito fundamental legal —, mas que não deixa por isso de o ser”.

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<sup>58</sup>. 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.

Defendemos que a CRP nos arts. 53.º e seguintes utiliza, não somente mas também, o conceito de trabalhador no sentido de pessoa singular, que presta uma atividade de trabalho mediante remuneração, em condições heteronomamente definidas<sup>59</sup>. 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<sup>60</sup>. Por seu turno, em princípio<sup>61</sup>, os titulares de cargos públicos como não são juridicamente dependentes, verificando-se antes a existência de relações de confiança política ou pessoal, já não serão abrangidos pelas normas constitucionais relativas aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em suma, o art. 55.º da CRP abarca os trabalhadores da administração pública nos moldes descritos, *i.e.*, já que independentemente da forma de acesso à administração

---

<sup>58</sup> Cfr. JOSÉ GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, cit., p.660. Devemos ressaltar uma vez mais que o contrato de trabalho já não é exclusivamente pertencente ao mundo das relações privadas, *i.e.*, existe o fenómeno de privatização do emprego público. Enquanto classicamente as relações de emprego público apenas seriam formadas ou por nomeação ou por contrato administrativo de provimento, com a chegada do CT de 2003 tal foi abalado pois o legislador permitiu que fossem celebrados contratos de trabalho na função pública, remetendo tal para legislação especial (art. 6.º da lei preambular do CT de 2003). Assim, a Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, aprovou o regime do contrato individual de trabalho da Administração Pública, permitindo a celebração de contratos individuais de trabalho, quer por tempo indeterminado quer a termo certo (realce-se que a celebração de contrato de trabalho com pessoas coletivas públicas não confere a qualidade de funcionário público ou agente administrativo). Mais tarde, foi aprovada a Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que revogou a Lei 23/2004 e estabeleceu o Regime e Regulamento do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, sendo que esta também já foi revogada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, que estabelece a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

<sup>59</sup> Cfr. Ac. do TC, n.º372/91 de 17/10/1991, processo n.º406/91, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 5/12/2014.

<sup>60</sup> Em sentido próximo, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., pp.643-644.

<sup>61</sup> Em princípio, pois como ensinam JOSÉ GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, cit., p.706, poderão ser reconhecidos por via legal direitos fundamentais dos trabalhadores aos titulares de cargos públicos.

pública, estes trabalhadores exercem a sua atividade por conta do Estado (em sentido amplo), com caráter 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 moldes<sup>62</sup>.

Em Espanha, os funcionários públicos também veem reconhecido o direito de liberdade sindical. Esse reconhecimento decorre expressamente dos arts. 7 e 28.1 da Constituição Espanhola, onde da sua interpretação conjunta, como *supra* referimos, decorre que todos os trabalhadores têm o direito a filiar-se livremente. Não obstante, como o próprio art.28.1 refere “la ley...regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos”, ou seja, 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, como decorre dos seus n.º 1 “ Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales” e n.º 2 “A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas”. Deste tratamento unitário, absorvemos como aplicável aos funcionários públicos o conteúdo da LOLS, designadamente no que concerne aos direitos que compõem o conteúdo do direito de liberdade sindical (art.2), ao regime jurídico sindical (arts.4 e 5), definição de quais os sindicatos mais representativos consoante as funções em causa, o território e suas competências (arts.6 e 7), direitos de ação sindical na empresa ou centro de trabalho (art.8), direitos dos titulares de cargos sindicais (art.9), direitos dos delegados sindicais (art.10), a proteção da liberdade sindical e repressão das condutas antissindicais (arts.12 a 15). Apesar do tratamento unitário *supra* mencionado, é possível apurar algumas peculiaridades no que toca à liberdade sindical dos funcionários públicos, desde logo a constante no art.3.2 “Quienes ostenten cargos directivos o de representación en el sindicato en que estén

---

<sup>62</sup> Como por exemplo os membros do Governo e os deputados, já que a sua atividade não tem caráter profissional nem caráter habitual.

afiliados, no podrán desempeñar, simultáneamente, en las Administraciones Públicas cargos de libre designación de categoría de Director General o asimilados, así como cualquier otro de rango superior”, *i.e.*, terão de optar por um dos cargos tendo em vista a incompatibilidade estabelecida; outra peculiaridade encontra-se nas regras específicas para a constituição e registo de sindicatos de funcionários dos tribunais gerais (Estatutos de 26 de Junho de 1989, modificados pelos acordos de 17 de Janeiro de 1991 e de 11 de Julho de 1995); o próprio TC Espanhol já estabeleceu que o direito de reunião dos funcionários membros de um sindicato no horário de trabalho e em locais da administração não está constitucionalmente garantido, e que apesar de terem direito a constituir e a filiar-se em sindicatos daí não deriva necessariamente o direito à negociação coletiva<sup>63</sup>.

No ordenamento francês os funcionários públicos também viram negado por largos anos o direito de se filiarem e de constituírem associações sindicais. Não obstante esta proibição, os sindicatos (ilícitos) contabilizavam mais aderentes da função pública do que trabalhadores de entidades privadas<sup>64</sup>. A jurisprudência, ao abrigo de uma lei de 1901, considerava ilegais os sindicatos destinados à função pública que iam sendo criados, negando-lhes assim qualquer existência jurídica e o correspondente exercício da atividade sindical<sup>65</sup>. Por seu turno, os governantes não tinham uma posição tão vincada, variando entre a repressão e a condescendência, e até mesmo passando pela colaboração<sup>66</sup>. Assim, a liberdade sindical só foi reconhecida como direito pela Lei de 19 de Outubro de 1946. JEAN MAURICE VERDIER entendia que a liberdade sindical dos funcionários públicos apresentava certas particularidades advenientes da própria natureza da atividade que desempenham, desde logo pelo facto da sua entidade empregadora ser o estado e pelo

---

<sup>63</sup> Seguimos TOMÁS SALA FRANCO, IGNACIO ALBIOL MONTESINOS, *Derecho Sindical*, cit., pp.514-516; ALFREDO MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, cit., pp.135-136; CARLOS MANGLANO, *Derecho Sindical*, cit., pp.245-250; ANTONIO MARTÍN VALVERDE, *Derecho del Trabajo*, cit., pp.266-267.

<sup>64</sup> Segundo JEAN MAURICE VERDIER, *Syndicats*, in *Traité de Droit du Travail* – Publié sous la direction de G. H. CAMERLYNCK, Librairie Dalloz, Paris, 1966, p.56, em 1933, 40% de funcionários públicos eram membros da C.G.T.

<sup>65</sup> No contexto da época em que escreveu, PIERRE HARMIGNIE, *L'État et Ses Agents étude sur Le Syndicalisme Administratif*, Louvain Institut Supérieur de Philosophie, 1911, p.343, defendia que se fosse aplicado aos funcionários públicos o regime de direito comum e a consequente faculdade de criar grupos profissionais imbuídos pelo espírito sindicalista, os prejuízos que daí resultariam para a administração iriam aumentar em vez de diminuir. Receava o autor que os serviços públicos ficassem submissos à vontade particular dos funcionários sacrificando-se assim o interesse geral face a interesses particulares, as finanças nacionais poderiam ser pilhadas, os ministros seriam incapazes de dirigir o desempenho dos funcionários na prossecução da missão que incumbe ao Estado, e este último correria o risco de entrar em colapso devido à pressão dos seus próprios funcionários.

<sup>66</sup> Cfr. JEAN RIVERO, JEAN SAVATIER, *Droit du Travail*, in *Thémis*, Presses Universitaires de France, Paris, 1956, p.60.

estatuto e garantias especiais de que gozavam. O que explicava uma certa tendência para a autonomia do sindicalismo dos funcionários públicos, mas o facto de a situação destes não ser assim tão diferente, antes pelo contrário, da dos trabalhadores do setor privado leva a que haja uma reaproximação para com estes. Não obstante, existe uma certa autonomia, visível na existência de federações especiais para os funcionários públicos dentro das principais centrais sindicais. Algumas decorrências do reconhecimento do direito de liberdade sindical aos funcionários públicos consistiram na determinação das possibilidades para exercício de um cargo sindical e de outras atividades sindicais (por instrução do primeiro ministro em 15/09/1970), a consagração de algumas práticas alargando os direitos e garantias no que respeita à atividade sindical, v.g. o direito de reunião para discutir informações sindicais com permissão de acesso a representantes sindicais exteriores, determinação de locais para exercício das funções sindicais, determinação de algum tempo para informação sindical durante o tempo de trabalho (através de um decreto de 28/05/1982, *i.e.*, altura em que ainda se aguardava a elaboração de um código da função pública), a determinação da proibição de comportamentos discriminatórios advenientes da adoção de medidas contra um funcionário público, as quais não podem ser motivadas pelo exercício de atividade sindical por este, salvo se esse funcionário não cumprir as suas obrigações<sup>67</sup>. Atualmente a Constituição Francesa, e já anteriormente no preâmbulo da Constituição de 1946, estabelece que “tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix”, garantindo assim 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 (quer no setor privado quer no setor público), regendo-se aquelas pelo Code du Travail.

---

<sup>67</sup> Acompanhamos JEAN MAURICE VERDIER, *Syndicats*, cit., pp.57-58; JEAN-MAURICE VERDIER, ALAIN COEURET, MARIE-ARMELLE SOURIAU, *Droit du Travail Rapports Collectifs*, cit., p.48, 57-58. De facto, os funcionários que sejam militantes sindicais não podem deixar de cumprir os deveres inerentes à atividade pública que desempenham, contudo poderão num congresso criticar alguns atos dos seus superiores hierárquicos pois o seu dever de reserva encontra-se mitigado nessas circunstâncias desde que sejam moderados e que somente critiquem no que se manifestar relevante para a prossecução dos interesse profissionais. Neste sentido, JEAN PÉLISSIER, ALAIN SUPIOT, ANTOINE JEAMMAUD, *Droit du Travail*, cit., p.628.

## 5.2) “Casos Controversos”

Trataremos neste ponto daquelas categorias de trabalhadores cuja inserção no âmbito de proteção do direito de liberdade sindical não é pacífica.

### 5.2.1) Desempregados

Começamos desde logo com a categoria dos trabalhadores que se encontram desempregados. Embora se encontrem inativos, tendo perdido o emprego, esta categoria de trabalhadores mantém a disponibilidade e capacidade para o trabalho e uma série de direitos derivados da atividade exercida, características que levam a que se admita que estejam abrangidos e que possam ser membros de um sindicato<sup>68</sup>. A própria lei refere que podem manter-se como membros quem deixar de exercer a atividade e não passe a exercer outra que o sindicato não represente, ou não perca a condição de trabalhador subordinado (art.º 444.º/2 CT). Sendo que quanto a nós, também se poderão filiar num sindicato, já que estes também lutam pelos interesses dos desempregados (art. 444.º/1 CT). Por sua vez, já nos parece não ser de admitir que possam formar um sindicato, não crendo que faça sentido um sindicato somente defender interesses dos desempregados, o que até iria contra a sua própria génese. A posição por nós defendida era também a seguida pela jurisprudência espanhola anteriormente à entrada em vigor da LOLS<sup>69</sup>. De facto, os tribunais espanhóis entendiam que os desempregados poderiam filiar-se num sindicato já existente de trabalhadores, mas não poderiam criar um sindicato exclusivamente formado por desempregados. Esta posição foi a seguida pelo legislador ordinário aquando da criação da LOLS, designadamente no art.3.1 que estatui expressamente “los trabajadores en paro...podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir

---

<sup>68</sup> JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, cit., p.113. Também neste sentido J.M. ALMANSA, *El concepto de trabajador*, pp.259 e 261 apud ALFREDO MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, cit., p.281, autor que considera que apesar de num sentido estrito o termo trabalhador se referir a quem é parte num contrato de trabalho, num sentido amplo também se chega a considerar como trabalhador aquele sujeito que perdeu o emprego mas usufrui de subsídio de desemprego. Salvo o devido respeito, consideramos que a usufruição de subsídio de desemprego não é condição necessária para a consideração como trabalhador, bastando apenas a disponibilidade e capacidade para o trabalho.

<sup>69</sup> Cfr. as Sentenças do Supremo Tribunal Espanhol de 11/04/1979; 6/12/1979; 21/04/1981, apud TOMÁS SALA FRANCO, IGNACIO ALBIOL MONTESINOS, *Derecho Sindical*, cit., p.54, nota 21.

asociaciones al amparo de la legislación específica”. Também entre nós defendemos que os trabalhadores desempregados apesar de não poderem formar sindicatos poderão criar associações para defesa dos seus interesses, ao abrigo do direito de associação previsto no art. 46.º da CRP.

Faz todo o sentido que os desempregados se possam manter filiados no sindicato a que pertenciam enquanto se encontravam no ativo, assim como faz sentido que se possam filiar num sindicato, desde logo porque se num dia estão na condição de desempregados, no dia seguinte poderão encontrar emprego e voltar a estar ativos, compartilhando e beneficiando nesse momento das reivindicações laborais, o que acresce ao facto dos próprios sindicatos prosseguirem interesses dos desempregados, atuando junto das entidades políticas no sentido de pressionarem para a adoção de políticas que permitam a criação de mais postos de trabalho.

Existem autores que são bastante críticos em relação à negação do direito de constituir sindicatos aos desempregados. Algumas das críticas mais cerradas advêm dos autores espanhóis, país onde aquela proibição é estatuída pela lei. Assim, IGNACIO ALBIOL MONTESINOS e ANTONIO OJEDA AVILÉS consideram que a proibição dos desempregados formarem sindicatos se traduz numa pura opção política, pois o principal alvo de um sindicato de desempregados seria o poder político, acrescentando ainda que os sindicatos também podem ter um papel político pelo que o supra citado art.3.1 estaria a reduzir o âmbito de atuação dos sindicatos aos interesses exclusivamente profissionais, frisando que atualmente os desempregados são a categoria mais necessitada de organizações coletivas fortes que defendam o seu direito ao trabalho, que atuem no sentido de promover um bom funcionamento do mercado e a suficiência das prestações sociais, e que uma organização de desempregados poderá prosseguir outras medidas de conflito e negociação diferentes das tradicionalmente seguidas pelos sindicatos, mas procurará igualmente conseguir melhores e maiores oportunidades de trabalho, assim como melhores condições de vida dos seus membros, tudo características que as fazem entrar no conceito técnico de sindicato<sup>70</sup>.

---

<sup>70</sup> TOMÁS SALA FRANCO, IGNACIO ALBIOL MONTESINOS, *Derecho Sindical*, cit., pp.53-54; ANTONIO OJEDA AVILÉS, *Compendio de Derecho Sindical*, cit., pp.47-48.

Salvo o devido respeito, não concordamos com a posição dos ilustres autores, desde logo porque não nos parece que faça sentido um sindicato somente defender interesses dos desempregados indo tal contra a sua própria gênese; depois porque um sindicato não poderá apenas curar pela procura de emprego e pelo aumento dos postos de trabalho, tendo necessariamente de cuidar também de outras valências, que num sindicato exclusivamente para desempregados ficariam descuradas, v.g. reivindicações por melhores salários e condições de trabalho (sendo que algumas delas constituem a essência porque os sindicatos foram formados); acresce o facto de os sujeitos desempregados num dia estarem nesta condição e noutra altura poderem encontrar emprego e voltarem a estar ativos, pelo que um sindicato somente formado por desempregados seria sempre instável no que toca aos seus membros, o que prejudicaria o próprio sindicato na prossecução dos seus objetivos e consequentemente os próprios sujeitos filiados, enfraquecendo a organização sindical na luta contra o poder político; acrescentamos ainda que se o que estivesse na base da negação do direito de constituir sindicatos aos desempregados fossem meras opções políticas com o intuito de evitar que o poder político fosse o principal alvo dos sindicatos, então o próprio poder político não teria autorizado que os desempregados se mantivessem filiados no sindicato em que se encontravam ou que se pudessem filiar num sindicato de trabalhadores ativos pois os próprios sindicatos prosseguem interesses dos desempregados, lutando e atuando junto das entidades políticas no sentido de as pressionarem para a adoção de políticas que permitam a criação de mais postos de trabalho, além de que ao poderem filiar-se num sindicato de trabalhadores ativos terão a vantagem de partilhar e beneficiar das reivindicações laborais prosseguidas por aquele no momento em que encontrarem emprego<sup>71</sup>.

### **5.2.2) Trabalhadores à procura do primeiro emprego**

Outra categoria de sujeitos que gera alguma controvérsia quanto à sua abrangência pelo direito de liberdade sindical é a dos trabalhadores à procura do primeiro emprego. Quanto aos trabalhadores à procura do primeiro emprego, coloca-se a particularidade de estes ainda não terem exercido qualquer atividade remunerada a título profissional. Apesar desta característica, os trabalhadores à procura do primeiro emprego são trabalhadores

---

<sup>71</sup> No sentido da posição por nós defendida, acrescenta CARLOS MANGLANO, *Derecho Sindical*, cit., pp.236-237, que a negação aos desempregados do direito de formarem sindicatos não foi declarada inconstitucional.



desempregados tal como os demais<sup>72</sup>, apenas com a *differentia specifica* de nunca terem desempenhado uma qualquer profissão da qual dependessem economicamente. Consequentemente, também deveremos admitir que esta categoria de trabalhadores esteja abrangida pelo manto da liberdade sindical já que tal como os restantes trabalhadores desempregados detêm a disponibilidade e a capacidade necessárias para o trabalho, partilhando das mesmas preocupações e carências, designadamente no que concerne à escassez de postos de trabalho e nas matérias relacionadas com os apoios sociais, pelo que compartilham das mesmas necessidades de tutela. Assim, poderão filiar-se num sindicato pelos argumentos já supra avançados, designadamente pela circunstância de se num dia se encontram na posição de inativos, no dia seguinte poderão encontrar emprego e passarem a estar ativos, partilhando e beneficiando nesse momento das reivindicações laborais, ao que acresce o facto dos próprios sindicatos prosseguirem interesses dos desempregados, atuando junto das entidades políticas no sentido de as pressionarem para a adoção de políticas que permitam a criação de mais postos de trabalho (claro que se for um cidadão que apenas detenha formação ao nível do ensino secundário à partida não terá qualquer fundamento filiar-se num sindicato pelo simples facto de que como ainda não exerceu qualquer atividade não se vislumbra qual o sindicato em que se integrará, mas se porventura já estivermos perante um jovem engenheiro ou enfermeiro, este como exercerá uma área específica, já se poderá filiar num sindicato de engenheiros ou de enfermeiros). Tal como avançámos na categoria dos trabalhadores desempregados, não nos parece que os desempregados à procura do primeiro emprego possam formar um sindicato pelas mesmas razões já *supra* apontadas para os demais trabalhadores desempregados.

### **5.2.3) Reformados**

Quanto aos reformados por invalidez ou velhice, propendemos que também sejam abrangidos pelo art. 55.º da CRP. Contudo, não poderão gozar de todas as faculdades permitidas por aquele preceito constitucional, vendo, salvo melhor opinião, coartada a possibilidade de constituírem sindicatos, já que irá contra a essência de um sindicato este existir somente para zelar dos interesses dos reformados. Poder-se-á argumentar que faz sentido os reformados poderem criar um sindicato para lutarem contra as políticas que

---

<sup>72</sup> Opinião também partilhada por JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, cit., p.113.

afetem a sua condição, v.g. no que toca às suas reformas e pensões (matérias que ultimamente têm sofrido muitas alterações legislativas que lhes têm causado bastante prejuízo), mas parece-nos algo excessivo criar um sindicato de raiz para lutar somente por estes vetores não desenvolvendo as vertentes clássicas da luta sindical. Apesar de os reformados não poderem criar um sindicato específico para os trabalhadores na sua condição, poderão desenvolver o seu direito de liberdade sindical, embora de forma limitada, já que opinamos no sentido de se poderem filiar num sindicato ou de se manterem como membros do sindicato a que pertenciam, já que ainda mantêm interesses conexos com a profissão, v.g., atualizações de pensões, reformas e até, quiçá, poderão regressar à vida ativa caso após uma revisão do estado de invalidez sejam declarados aptos para o exercício da atividade, tudo motivos pelos quais os sindicatos também lutam<sup>73</sup>.

Em Espanha, tal como *supra* referimos a propósito dos trabalhadores desempregados, a prática jurisprudencial também tendia largamente para o sentido de negar o direito de criar sindicatos aos reformados, admitindo contudo a faculdade destes aderirem a um sindicato de trabalhadores ativos. Tal como no caso dos desempregados, esta orientação jurisprudencial influenciou o legislador ordinário que aquando da criação da LOLS tratou da situação dos reformados conjuntamente com a dos desempregados, abarcando também os primeiros no já *supra* referido art.3.1 da LOLS “...los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares”. Igualmente como na situação dos desempregados admitimos que os reformados que queiram optar por constituir um ente coletivo para a prossecução dos seus interesses o possam fazer ao abrigo do direito de associação previsto no art. 46.º da CRP e não através do direito de criar sindicatos previsto no art. 55.º da CRP. Pelo facto do legislador espanhol englobar os reformados igualmente no seio do art.3.1 da LOLS é alvo das mesmas críticas já avançadas a propósito da situação dos desempregados, para as quais remetemos, reafirmando a nossa posição de que não poderão formar sindicatos remetendo para as considerações que traçámos acerca dos desempregados e que permitem diluir as críticas de que o legislador espanhol é alvo.

---

<sup>73</sup> Acompanhamos de perto, JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, cit., p.113.

#### 5.2.4) Trabalhadores estrangeiros

Controvérsia também pode gerar a situação dos trabalhadores estrangeiros<sup>74</sup>. Serão estes abrangidos pelo direito de liberdade sindical? Afigura-se-nos como óbvia uma resposta positiva, desde logo como decorrência do art. 15.º/1 da CRP que predispõe “Os estrangeiros e os apátridas que se encontrem ou residam em Portugal gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres do cidadão português”, *i.e.*, estamos perante o princípio da equiparação dos estrangeiros e apátridas aos cidadãos portugueses, pelo que quer o gozo quer a sujeição a direitos e deveres fundamentais não dependem da cidadania, salvo o predisposto no n.º2 do referido artigo, sendo ainda de relevar que em matéria de direitos dos trabalhadores o art. 59.º/1 da nossa Lei Fundamental proíbe qualquer distinção em função da nacionalidade. Também perfilamos uma resposta positiva por força da Convenção n.º87 da OIT que no seu art. 2.º reconhece aos trabalhadores “sem distinção de qualquer espécie” o direito de constituírem sindicatos e de se filiarem nestes. Assim, não poderá existir qualquer discriminação em razão da nacionalidade. Nem sempre foi assim tão óbvio responder afirmativamente à questão elencada, na verdade o gozo de direitos sindicais por parte dos estrangeiros antigamente causou alguns problemas na Europa em virtude de alguns estrangeiros pretenderem agrupar-se e criar sindicatos exclusivos de trabalhadores estrangeiros no país que os acolhia.

Além do art. 2.º da Convenção n.º 87 da OIT outras normas jurídicas internacionais pendem para o reconhecimento do direito de liberdade sindical aos trabalhadores estrangeiros, como seja o art. 6º/a)/ii) da Convenção n.º 97 da OIT que estabelece que os membros da OIT em cujo território se encontrem legalmente imigrantes não poderão estabelecer um regime menos favorável do que o concedido aos nacionais em matéria de filiação em sindicatos e no gozo das vantagens decorrentes das convenções coletivas, o art. 10.º da Convenção n.º 143 também da OIT que refere que os membros que ratifiquem a Convenção se comprometem a promover e garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento no que toca a direitos sindicais, assim como o art. 12.º/1 da CDFUE que estabelece que todas as pessoas têm direito “à liberdade de associação a todos os níveis,

---

<sup>74</sup> Seguiremos neste ponto TOMÁS SALA FRANCO, IGNACIO ALBIOL MONTESINOS, *Derecho Sindical*, cit., p.57; ANTONIO OJEDA AVILÉS, *Compendio de Derecho Sindical*, cit., p.46; CARLOS MANGLANO, *Derecho Sindical*, cit., pp.233-234; IGNACIO ALBIOL MONTESINOS, LUIS MIGUEL CAMPS RUIZ, JUAN LÓPEZ GANDÍA, TOMÁS SALA FRANCO, *Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, 7ª Edición, Tomo I Fuentes y Relaciones Coletivas, Valência, 2005, p.157.

nomeadamente nos domínios político, sindical e cívico, o que implica o direito de, com outrem, fundarem sindicatos e de neles se filiarem para defesa dos seus interesses”.

No exemplo espanhol, um pouco à imagem do habitualmente adotado no resto da Europa, adotou-se uma posição intermédia que se traduz no facto dos trabalhadores estrangeiros terem direito a criar ou a filiar-se em sindicatos nas mesmas condições do que os trabalhadores nacionais (art.11 da Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero), ou seja, só poderão exercer os respetivos direitos sindicais quando obterem autorização de permanência ou de residência em território espanhol. Contudo, o TC espanhol já considerou tal norma inconstitucional através da STC 236/2007, de 7 de noviembre de 2007, argumentando no sentido de que apesar do art.13.1 CE conceder ao legislador liberdade para regular os direitos e liberdades dos estrangeiros, podendo estabelecer certas condições para que os possam exercer, o legislador tem de ter sempre em conta o grau de ligação entre os direitos em questão e o princípio da dignidade humana, o conteúdo do direito quando este seja diretamente reconhecido pela Constituição aos estrangeiros e a delimitação que a própria Constituição e os Tratados Internacionais fazem do conteúdo dos direitos, para além de que as limitações impostas devem ter na sua essência o objetivo de salvaguardar outros direitos, bens ou interesses constitucionalmente protegidos, respeitando sempre o princípio da proporcionalidade. O TC espanhol não considera que seja admissível a necessidade de os estrangeiros se encontrarem legalmente em Espanha para poderem exercer direitos fundamentais, considerando que a exigência de terem de obter autorização de permanência ou de residência em território espanhol não é compatível com o reconhecimento do direito de liberdade sindical pelo art.28.1 da Constituição Espanhola, de acordo com os textos internacionais ratificados por Espanha, declarando assim a inconstitucionalidade do art.11.1 da Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero na redação dada pela Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre no seu art.1.9<sup>75</sup>.

No que toca ao espaço europeu, para além do *supra* referido art. 12.º/1 da CDFUE, por força de variadas normas relativas à livre circulação de pessoas, designadamente os arts. 45.º, 46.º, 47.º e 48.º do TFUE, art. 8.º do Regulamento (CEE) n.º 1612/68 do Conselho, de 15 de Outubro de 1968, Diretiva 2004/38/CE, de 29 de Abril de 2004, art. 8.º

---

<sup>75</sup> Cfr. D. JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ; D. JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ AVILÉS, *Guías de Negociación*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Junta de Andalucía, Consejería de Empleo, pp.7-169 (24-25), disponível em [www.juntadeandalucia.es](http://www.juntadeandalucia.es), visualizado em 10/10/2014.

do Regulamento (UE) n.º 492/2011, de 5 de Abril de 2011, o trabalhador nacional de um Estado Membro que esteja empregado noutro Estado Membro tem de ser tratado de igual forma aos nacionais do país de acolhimento no que se refere ao direito de liberdade sindical, dado que, bem vistas as coisas, partilham da mesma cidadania europeia.

### **5.2.5) Menores de idade**

Algumas dúvidas pode também suscitar a situação dos menores de idade. De acordo com um setor deveria vigorar a regra geral, ou seja, seria exigida a maioridade tanto para criar sindicatos como para se filiar nos existentes, salvo os casos em que os pais ou as pessoas que detêm a tutela dos menores os autorizassem, enquanto para outro setor, no qual destacamos OJEDA AVILÉS, a titularidade do direito de liberdade sindical está conectada com o exercício de uma atividade laboral independentemente da idade do trabalhador e de se este já cumpriu a idade necessária para obter um contrato de trabalho lícito, motivo pelo qual o saudoso autor considera o art.7/2/a) da Ley Orgánica de Protección Jurídica del Menor 1/1996, de 15 de enero, inconstitucional pelo facto de limitar a liberdade sindical dos menores a filiarem-se nas associações juvenis dos sindicatos. Conclui o autor no sentido de aquela Lei ser complementar à LOLS, de maneira que os trabalhadores menores têm os mesmos direitos que os trabalhadores já adultos, sem olvidar os limites próprios da sua incapacidade de exercício nas relações jurídicas (em especial, nesta matéria, no que toca à criação de sindicatos e ao exercícios de cargos representativos dos sindicatos) o que somente limita e não extingue os seus direitos<sup>76</sup>.

Como bem sabemos, um cidadão atinge a maioridade quando perfaz dezoito anos (art. 122.º *a contrario* e 130.º, ambos do CC). Contudo, um cidadão menor de idade poderá prestar trabalho e celebrar um contrato de trabalho. Tal possibilidade encontra-se prevista no art. 68.º do CT, que estabelece como idade mínima para admissão a prestar trabalho os dezasseis anos (n.º2), definindo no seu n.º1 que “Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho”. Salvaguarda-mos ainda as hipóteses previstas no art. 68.º/3/4 do CT que estabelecem as condições para que possa

---

<sup>76</sup> ANTONIO OJEDA AVILÉS, *Compendio de Derecho Sindical*, cit., pp.46-47.

ser prestado trabalho por menor de dezasseis anos, e as hipóteses previstas no art. 69.º/1 do CT. O art. 70.º exige, para que o contrato de trabalho com menor seja válido, que este tenha dezasseis anos, tenha a escolaridade obrigatória concluída ou esteja matriculado e a frequentar o ensino secundário (nº1), sendo que se o indivíduo tiver menos de dezasseis anos ou não cumprir as restantes condições do nº1, só poderá celebrar contrato de trabalho válido se autorizado por escrito pelos seus pais (nº2).

Uma leitura superficial do art. 2.º da Convenção n.º 87 da OIT poderia sugerir que todos os trabalhadores têm a sua liberdade sindical reconhecida, sem distinções de qualquer espécie, o que abrangeria sem margem para dúvidas os trabalhadores menores de idade. No entanto, cumpre-nos ressaltar que não serão todos os trabalhadores, serão sim aqueles (na matéria em apreço) que apresentem a idade mínima e cumpram as restantes condições *supra* referidas para prestar trabalho e celebrar validamente contrato de trabalho, *i.e.*, dezasseis anos e percurso escolar obrigatório cumprido ou estando matriculado para o cumprir, segundo o art. 68.º/1/2 do CT, ou aqueles que não se enquadrando nestas características se enquadrem nos arts. 68.º/3/4, 69.º/1 e 70.º/2 do CT. Em suma, poderão exercer direitos sindicais os sujeitos menores de idade que tenham capacidade para serem considerados trabalhadores, muito embora ainda não tenham atingido a maioridade civil, pois se são considerados trabalhadores e como tal aptos e capacitados para o exercício de uma atividade laboral deverão ver reconhecidos os direitos imanentes à liberdade sindical uma vez que o exercício de uma atividade de trabalho está na base do próprio direito de liberdade sindical<sup>77</sup>.

### **5.2.6) Forças Armadas, Guarda Nacional Republicana, Polícia Marítima e Polícia de Segurança Pública**

Uma das categorias que sempre esteve envolta em controvérsia no respeitante ao direito de liberdade sindical é a dos membros das Forças Armadas, Guarda Nacional Republicana, Polícia Marítima e Polícia de Segurança Pública. Uma primeira conclusão se nos afigura óbvia, é a de todos estes ramos se encontrarem ao serviço do estado tendo

---

<sup>77</sup> Neste sentido TOMÁS SALA FRANCO, IGNACIO ALBIOL MONTESINOS, *Derecho Sindical*, cit., p.57; CARLOS MANGLANO, *Derecho Sindical*, cit., pp.232-233; IGNACIO ALBIOL MONTESINOS, LUIS MIGUEL CAMPS RUIZ, JUAN LÓPEZ GANDÍA, TOMÁS SALA FRANCO, *Derecho del Trabajo*, cit., pp.157-158.

como um dos objetivos nucleares a defesa e promoção da segurança do estado e dos seus cidadãos.

De modo a desvendarmos se os membros destas categorias veem ou não reconhecida a liberdade sindical e os direitos a ela iminentes teremos de primeiramente apurar se esses sujeitos são ou não considerados como trabalhadores. Partindo desta premissa e recorrendo aos já *supra* aludidos critérios da profissionalidade, dependência económica e determinação das condições de trabalho, acompanhamos o raciocínio de JORGE LEITE<sup>78</sup> e consideramos tais sujeitos como trabalhadores em virtude de todos eles exercerem habitualmente uma atividade como sua profissão, da qual dependem economicamente para se sustentarem a eles próprios e à sua família, em condições por eles não determinadas.

Ultrapassada esta primeira etapa em que obtivemos a conclusão de que os membros destas categorias são considerados trabalhadores, só nos resta deduzir que os mesmos estarão abrangidos pela liberdade sindical, sendo também considerados trabalhadores para os efeitos do art. 55.º da CRP, ademais, facilmente constatamos que não são os cidadãos em causa que fixam os seus salários, nem os horários de trabalho, nem as suas férias e muito menos as condições de trabalho, higiene e segurança, tudo valores que são o fundamento do sindicalismo. Será necessariamente assim, ou à 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?

Percorrendo 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

---

<sup>78</sup> JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, cit., p.114.

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. Ora, do facto do legislador constitucional autorizar a restrição poderemos afirmar com certeza que o legislador constitucional reconhece a titularidade dos direitos pelos sujeitos em questão, *i.e.*, se reconhece que podem ver os direitos restringidos é porque *a priori* admite que são titulares dos direitos. Em suma, os sujeitos que integram as categorias supra elencadas são titulares do direito de liberdade sindical, embora se admita que possa ser restringido de acordo com o art. 270.º CRP<sup>79</sup>, como tal poderão ver condicionado/limitado o exercício de alguns dos direitos integrantes do núcleo do direito de liberdade sindical, mas não poderão ver arredadas todas as possibilidades de exercício desses mesmos direitos. De facto, o art. 270.º CRP estabelece algumas restrições (e não proibições<sup>80</sup>) 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. Estas restrições são admissíveis em virtude da natureza das funções destes trabalhadores, visando-se assim evitar que com o pleno exercício dos direitos se coloque em causa a paz e a segurança pública, 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.

No uso dos poderes que o legislador constitucional lhe concede o legislador ordinário concretiza e estabelece limitações à liberdade sindical dos membros das Forças Armadas, Guarda Nacional Republicana, Polícia Marítima e Polícia de Segurança Pública.

Começando pelas Forças Armadas<sup>81</sup>, estas são consideradas forças militares. Importante para a análise em apreço é o facto das Forças Armadas terem de prosseguir a tarefa de defesa nacional respeitando a ordem constitucional, as instituições democráticas e as convenções internacionais (art. 273.º/2 da CRP), decorrendo daqui não só que têm de pautar a sua atuação pelo respeito dos princípios constitucionais como também se encontram integradas na ordem constitucional com todas as decorrências daí advenientes,

---

<sup>79</sup> Vide, JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, cit., pp.114-115.

<sup>80</sup> Devendo o art. 270.º CRP ser interpretado de acordo com o art. 23.º/4 da DUDH que também só prevê a possibilidade de restrição, como adiante veremos.

<sup>81</sup> Acompanharemos de perto, FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, “Da liberdade sindical nas Forças Armadas”, in *Questões Laborais*, ano II, nº4, 1995, pp.1-13; FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, “A obrigação de Serviços Mínimos como técnica de regulação da Greve nos serviços essenciais”, Coimbra Editora, 1ª edição, Coimbra, 2010, pp.236-243.



designadamente no que concerne ao princípio da universalidade dos direitos, liberdades e garantias (art. 12.º/1 da CRP) e ao facto de eventuais limitações a esses direitos, liberdades e garantias terem de respeitar o princípio da proporcionalidade e o da adequação olhando para os interesses em jogo na tarefa de defesa nacional (art. 18.º/2 da CRP). É de realçar o facto de as Forças Armadas fazerem parte da Administração Pública (como resulta da inserção do art. 270.º da CRP no Título IX referente à Administração Pública), o que leva a que a maioria dos aspetos relacionados com a defesa nacional e com a relação de serviço militar se encontrem abarcados pelo direito da função pública, pois estamos ainda perante a execução de uma função administrativa, não olvidando as especificidades próprias da relação de serviço de carácter militar. Assim sendo, possuindo os militares um vínculo semelhante ao dos funcionários públicos fará todo o sentido estender-lhes o regime dos direitos e liberdades fundamentais, ademais porque os militares são trabalhadores dependentes tal como os demais trabalhadores da função pública visto executarem a sua atividade ao serviço do Estado, num organismo deste, estando sob a direção e em condições por este definidas, e como bem sabemos os direitos fundamentais laborais visam garantir os interesses de todos aqueles que independentemente do estatuto de direito público ou privado a que estão sujeitos, exercem uma atividade a favor de outrem da qual dependem economicamente. A própria interpretação do art. 270.º da CRP deverá ter em consideração estas premissas, *i.e.*, para o ordenamento português, por força do princípio da universalidade, não existem cidadãos que estejam afetados a um estatuto de *capitis deminutio*, além de que todos os trabalhadores, independentemente de serem públicos ou privados, gozam originariamente dos direitos, liberdades e garantias reconhecidos constitucionalmente. O próprio art. 270.º da CRP não descarta o critério estabelecido no art. 18.º/2 da CRP no que toca às restrições de direitos fundamentais e, como *supra* vimos, emprega o termo restrições no sentido de que os direitos lá previstos existem já que só se pode restringir algo que existe, não permitindo que o legislador estabeleça um regime excecional no sentido da eliminação total dos direitos.

Descurando estas premissas basilares, o legislador ordinário através da Lei de Defesa Nacional (Lei Orgânica nº1-B/2009, de 7 de Julho) estabelece um regime que nos parece algo duvidoso que esteja em conformidade com a norma do art. 270.º da CRP. Na verdade, o legislador estabelece um regime de proibição absoluta no respeitante à liberdade de associação sindical, admitindo que os militares possam constituir ou integrar

associações profissionais representativas dos seus interesses (desde que respeitem os deveres de disciplina, isenção militar e ainda os constrangimentos legais em matéria de direito de reunião e manifestação pública), mas nunca políticas, partidárias ou sindicais – art. 31.º/1 da Lei em apreço. Neste contexto, só nos resta afirmar que quanto a nós tal norma se encontra revestida de manifesta inconstitucionalidade por violar o conteúdo essencial da liberdade sindical, estando em desencontro com os ditames dos arts. 270.º e 18.º/3 *in fine*, ambos da CRP<sup>82</sup>. Acresce ainda o facto do art. 31.º/1 da Lei de Defesa Nacional não se coadunar com o previsto nos textos internacionais já que estes pendem para o sentido de ser reconhecido o direito de liberdade sindical aos militares, se não vejamos: tanto o art. 23.º/4 da DUDH como o art. 11.º/1 da CEDH admitem que qualquer pessoa possa fundar ou filiar-se em sindicatos, pese embora o último normativo admitir que poderão ser estabelecidas restrições legítimas a esse direito de modo a salvaguardar outros interesses dignos de proteção, essas restrições não poderão passar disso mesmo, *i.e.*, não poderão ser estabelecidas verdadeiras proibições (n.º 2); a Convenção n.º 87 da OIT relativa à liberdade sindical e à proteção desta, estabelece no seu art. 2.º que todos os trabalhadores, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito de constituírem sindicatos ou filiarem-se nos já existentes, padrão também seguido pela Convenção n.º 151 da OIT, referente à proteção dos direitos de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública, que reconhece o direito de liberdade sindical a todas as pessoas titulares de uma relação de emprego com a administração pública, sendo de realçar que ambas as Convenções concedem apenas liberdade ao legislador ordinário para dosear a medida da liberdade sindical garantida, não a podendo extinguir, como decorre dos arts. 9.º/1 da primeira e 1.º/3 da segunda; também o PIDCP no seu art. 22.º/1 e o PIDESC no seu art. 8.º/1 reconhecem o direito de liberdade sindical a qualquer pessoa, admitindo também a possibilidade de restrições (art. 22.º/2 e 8.º/2, respetivamente) desde que nunca sejam ao ponto de estabelecerem verdadeiras proibições; apenas um normativo internacional concede ao legislador nacional a possibilidade de não consideração dos militares para efeitos de liberdade sindical, admitindo assim a possibilidade de proibição da extensão desse direito aos militares, falamos do art. 5.º *in fine* da Carta Social Europeia – dispositivo com o qual não concordamos e que pautamos como inadmissível. Ora, como *supra* referimos na nota 3 o direito internacional depois de recebido internamente não

---

<sup>82</sup> Já o art. 31.º/6 da precedente LDN parecia não ser conforme à CRP.

necessita do desenvolvimento de qualquer lei ordinária para vincular quer o Estado quer os seus cidadãos, razão também pela qual o legislador ordinário não poderá colocar em causa o seu conteúdo. No contexto destas considerações só nos resta afirmar que o art. 31.º/1 da Lei de Defesa Nacional não cumpre os princípios vinculados no direito interno e por este também recebido do ordenamento jurídico internacional, para além do legislador ordinário bem saber, ou dever saber, que o art. 16.º/2 da CRP concede primazia à DUDH no respeitante à interpretação e integração das normas relativas a direitos fundamentais, devendo estas ser interpretadas e integradas de acordo com o estabelecido naquele diploma, ou seja, na questão em apreço o art. 270.º da CRP deve ser interpretado de acordo com o estabelecido no art. 23.º/4 da DUDH no sentido do reconhecimento do direito de liberdade sindical aos militares estabelecendo apenas uma mera hipótese de limitação e não de proibição.

E não se diga que a natureza das Forças Armadas é incompatível com o exercício da liberdade sindical, arremessando argumentos como os da neutralidade desta organização, o apartidarismo da mesma ou o princípio de comando inerente a esta instituição. De facto, deve vigorar no seio das Forças Armadas um princípio de neutralidade no sentido de esta instituição se reger pela busca e prossecução do interesse geral nacional e não pela prossecução de interesses particulares ou partidários do governo em funções, além de se traduzir na obrigação dos militares aceitarem as escolhas políticas legalmente adotadas e de não se imiscuírem ou tomarem alguma posição na decisão política, ou seja, em traços gerais as Forças Armadas e os próprios militares devem ser alheios à luta política de forma a se manterem imparciais para o exercício da função, contudo, devemos realçar que a atividade sindical não consiste numa atividade política, muito embora, por vezes, se tenha de traduzir numa luta contra as políticas adotadas que coloquem em causa as condições de trabalho e interesses dos trabalhadores, ao que acresce o facto de não ser humanamente possível separar a pessoa militar da pessoa cidadão e trabalhador dependente de modo a se tornar num ser completamente alheio das políticas que colocam em causa os seus interesses profissionais. Quanto ao argumento do apartidarismo, este é mormente usado por quem considera os sindicatos “filiais” ou meros instrumentos dos partidos políticos, pelo que o reconhecimento da liberdade sindical apenas serviria para que as Forças Armadas atuassem politicamente não cumprindo o já referido princípio da neutralidade, ora tal argumento merece a nossa repulsa pelo simples

facto de demonstrar uma completa confusão entre as ações típicas dos partidos políticos e as ações levadas a cabo pelos sindicatos que influem nos poderes políticos e nas políticas adotadas, ações essas que apenas têm por base a defesa e promoção dos interesses dos trabalhadores. Por fim, e no que toca ao argumento do princípio do comando ser incompatível com o reconhecimento da liberdade sindical, resta-nos remeter para o facto de as próprias Forças Armadas terem evoluído e já não serem somente uma instituição com fortes vínculos hierárquicos e autoritários, pretendendo-se atualmente a maior eficiência e precisão possíveis o que só será possível não graças a práticas autoritárias mas sim graças à cooperação entre a base e os órgãos de cúpula, sendo os sindicatos a entidade mais apta para prosseguirem essa necessária concertação.

Uma nota apenas para realçarmos que em Espanha o próprio legislador constitucional autoriza o legislador ordinário a limitar ou a excluir alguns sujeitos do âmbito subjetivo da liberdade sindical<sup>83</sup>. Tal autorização decorre do art.28.1 da Constituição Espanhola, sendo desenvolvida no art.1.3 da LOLS que é expresso no sentido de estarem excetuados do exercício do direito de liberdade sindical os membros das Forças Armadas. Esta proibição tem por base alguns dos ideais já acima adiantados, designadamente os ideais de neutralidade inerentes às Forças Armadas, a salvaguarda dos interesses de defesa nacional e a segurança dos cidadãos. Pelos argumentos já *supra* expostos e pelo facto de tal posição ser contrária a uma série de normativos internacionais que avencam no sentido de dever ser reconhecida a liberdade sindical aos militares não podemos deixar de discordar e ser críticos em relação à opção seguida pelo legislador espanhol.

Em relação aos membros da Guarda Nacional Republicana, convém desde já referir que esta se trata de uma força de segurança de natureza militar, consistindo num corpo especial de tropas. A GNR é dotada assim de uma condição híbrida, *i.e.*, trata-se de uma instituição que mantendo a sua natureza militar desempenha funções das forças de segurança. Tendo natureza militar os seus membros são considerados agentes militarizados/militares como o demonstra a Lei nº39/2004, de 18 de Agosto e o D-Lei

---

<sup>83</sup> Vide TOMÁS SALA FRANCO, IGNACIO ALBIOL MONTESINOS, *Derecho Sindical*, cit., pp.54-55; ANTONIO OJEDA AVILÉS, *Compendio de Derecho Sindical*, cit., p.51; ALFREDO MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, cit., pp.134-135; CARLOS MANGLANO, *Derecho Sindical*, cit., pp.241-242; ANTONIO MARTÍN VALVERDE, *Derecho del Trabajo*, cit., p.267.

n.º233/2008, de 2 de Dezembro, ambos os diplomas se referindo a “militares da GNR”. Tendo em atenção o facto de a GNR possuir natureza militar e o facto de os seus membros serem considerados militares, estes, tal como os membros das Forças Armadas, veem negado o direito de constituir ou de se filiarem em sindicatos, pois o legislador ordinário é bem expressivo no sentido de estes sujeitos apenas verem admitido o direito de constituírem associações profissionais para a prossecução dos seus interesses, as quais poderão desenvolver atividades para-sindicais desde que cumprindo os deveres de disciplina, isenção militar e ainda os constrangimentos legais em matéria de direito de reunião e manifestação pública, não podendo as associações criadas ter natureza política, partidária ou sindical (art. 1/1/2 da Lei n.º 39/2004, de 18 de Agosto, diploma que estabelece as bases gerais acerca do exercício do direito de associação profissional dos militares da GNR, sendo tal direito regulamentado pelo D-Lei n.º 233/2008, de 2 de Dezembro). A negação do direito de liberdade sindical a estes militares também tem na sua base razões de imparcialidade e de defesa e manutenção da segurança pública, motivo pelo qual remetemos para as considerações *supra* tecidas acerca da categoria das Forças Armadas assim como para as críticas que dirigimos a essa opção do legislador. Também em Espanha os membros da Guardia Civil, que tal como a nossa GNR traduz um instituto armado de carácter militar, são alvo de um tratamento idêntico ao dos membros das Forças Armadas não se lhes reconhecendo o direito de liberdade sindical<sup>84</sup>, razão pela qual remetemos para as considerações *supra* expostas.

No respeitante à Polícia Marítima, esta consiste numa força policial armada integrada por militares da marinha e agentes militarizados, com “funções garantir e fiscalizar o cumprimento da lei nas áreas de jurisdição do Sistema de Autoridade Marítima, com vista, nomeadamente, a preservar a regularidade das actividades marítimas e a segurança e os direitos dos cidadãos” (art. 1.º da Lei 53/98, de 18 de Agosto). Tal como os membros das Forças Armadas e da GNR, os trabalhadores da Polícia Marítima não veem reconhecido o direito de liberdade sindical e os demais direitos dele derivados. *In factum*, o art. 5.º/1 da Lei 53/98, de 18 de Agosto permite que os trabalhadores da Polícia Marítima em serviço efetivo possam constituir associações profissionais (direito desenvolvido pela Lei 9/2008, de 19 de Fevereiro), como não poderia deixar de ser ao abrigo do direito geral de associação presente no art. 46.º da CRP, mas prontamente se ressalva no n.º6 do mesmo

---

<sup>84</sup> Cfr. nota anterior.

preceito que essas associações profissionais somente poderão prosseguir fins diversos dos seguidos pelas associações sindicais, v.g. não podendo decretar uma greve, sendo a proibição do exercício da liberdade sindical reforçada pelo art. 6.º(c)/d)/f) do mesmo diploma, onde se prevê que o pessoal em serviço efetivo da Polícia Marítima não pode convocar nem participar em reuniões ou manifestações de carácter sindical assim como não pode ser filiado em sindicatos – é de notar que o art. 6.º se refere a restrição de direitos, no entanto estabelece autênticas proibições e não somente meras restrições/limitações. Tal como nos casos anteriores, o legislador ordinário tem por base os mesmos motivos que julga, ainda que erradamente, serem incompatíveis com o reconhecimento do direito de liberdade sindical a esta categoria de trabalhadores, designadamente a salvaguarda dos interesses de defesa nacional e a segurança dos cidadãos, razão pela qual remetemos uma vez mais para as considerações já por nós *supra* tecidas.

Abordaremos agora a situação dos agentes da PSP. Ao longo de vários anos foi discutida a temática de saber se estes seriam ou não abrangidos pelo direito de liberdade sindical. Cremos que o cerne dessa questão estava numa outra controvérsia, a de saber se os agentes da PSP seriam qualificados como agentes militarizados ou não militarizados. *In factum*, se tais agentes fossem qualificados como agentes militarizados o legislador ordinário já detinha uma ferramenta para lhes restringir o exercício da liberdade sindical, falamos do 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. O TC pronunciou-se acerca desta problemática no acórdão n.º103/87<sup>85</sup> onde foi suscitado que o douto tribunal apreciasse a constitucionalidade da Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas. No douto acórdão considerou-se que tal lei na parte que privava os agentes da PSP do direito de liberdade sindical não era inconstitucional, argumentando-se no sentido de a PSP ser uma força militarizada cujos agentes seriam militarizados, ainda que as restrições previstas a esses agentes em termos de liberdade sindical seriam adequadas e proporcionais para a

---

<sup>85</sup> Cfr. Ac. do TC, n.º103/87 de 24/03/1987, processo n.º74/83, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 26/12/2014.

salvaguarda e proteção dos valores da eficácia, disciplina, imparcialidade e isenção fundamentais para e no exercício das funções confiadas a essa categoria de agentes, ademais, vai mais longe o acórdão ao considerar que tanto os militares como os agentes militarizados não são considerados trabalhadores para os efeitos dos arts. 54.º e seguintes da CRP. Em resposta a este Acórdão, JORGE LEITE<sup>86</sup> avança como uma série de críticas ao entendimento proferido pelo douto tribunal, principiando o ilustre *juslaboralista* por referir que o art. 270.º da CRP permite que o legislador ordinário faça restrições ao exercício dos direitos visados, mas nunca autênticas proibições; a proibição presente na LDNFA violava o princípio da proibição do excesso pois não era nem adequada, nem necessária e muito menos proporcional se relacionados os sacrifícios impostos com os objetivos prosseguidos; além do mais, o autor considera ainda que a proibição do exercício da liberdade sindical viola o conteúdo essencial do direito não devendo assim tal proibição ser admitida por não cumprir o requisito do art. 18.º/3 da CRP; contraria o entendimento do acórdão de que a *communis opinio* internacional pende para a exclusão destes sujeitos do porto de abrigo da liberdade sindical, sustentando o autor que nenhum texto internacional vai no sentido exclusivo da restrição, pendendo todos para o sentido de deixar margem ao legislador nacional para restringir ou permitir, sendo que a maioria das opiniões já tendia a pender para o sentido da não exclusão destes sujeitos do gozo do direito de liberdade sindical; prossegue a sua linha de raciocínio ao considerar que os agentes da PSP não poderão ser qualificados como agentes militarizados, devendo antes ser considerados como civis até por uma questão de inserção sistemática na CRP, *i.e.*, o art. 272.º da CRP referente à polícia encontra-se inserido no título respeitante à Administração Pública o que dá a entender que estamos perante agentes civis tal como os demais funcionários do estado e não perante militares; o art. 168.º/u) na versão da CRP de 1982 integra as forças policiais no conceito de função pública; além de que a própria LDNFA configura a PSP como uma entidade mais cívica do que militarizada pois é a única entidade em relação à qual se evita a designação de agentes militarizados; discorda da qualificação dos agentes da PSP como não trabalhadores para efeitos dos arts. 54.º e seguintes da CRP, resolvendo a questão pela sua consideração como trabalhadores ao abrigo dos critérios *supra* apontados, nomeadamente os da profissionalidade, dependência económica e determinação das condições de trabalho, uma vez que os agentes da PSP exercem permanentemente uma

---

<sup>86</sup> In “Liberdade Sindical dos Profissionais da P.S.P. - Notas a um Acórdão”, *Revista do Ministério Público*, ano 10º, nº 39, pp.9-53, em especial pp.9-32,45.

atividade profissional, com dependência económica, *i.e.*, encontram-se economicamente dependentes da profissão desenvolvida não só para se sustentarem como para sustentarem as suas famílias, e em condições heteronomamente determinadas.

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. Para a CRP existem três categorias distintas: a dos militares a que corresponde as Forças Armadas; a dos agentes militarizados a que corresponde a GNR; agentes dos serviços e forças de segurança a que corresponde desde logo a PSP. Atualmente considera-se, e bem, a PSP como uma força civil<sup>87</sup>, 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 os seus derivados, designadamente 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). Consideramos que esta 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.

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

---

<sup>87</sup> Neste sentido, JOANA CATARINA DE OLIVEIRA AGOSTINHO, *Âmbito Subjectivo da Liberdade Sindical*, cit., pp.57.



pelo legislador na Ley Orgánica 2/1986, de 13 de Marzo (Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad – LOFCS), que no art.18 reconhece ao Cuerpo Nacional de Policía o direito de constituir e de se filiar nas associações sindicais que serão de âmbito nacional e somente formadas por membros dessa instituição, embora sem deixar de estabelecer algumas limitações (art.19 da LOFCS) ao exercício do direito de liberdade sindical – “tendrán como límites el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución y, especialmente, el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, así como el crédito y prestigio de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la seguridad ciudadana y de los propios funcionarios y la garantía del secreto profesional. Constituirán asimismo límite, en la medida que puedan ser vulnerados por dicho ejercicio, los principios básicos de actuación del artículo 5.º de esta Ley” - decorrentes da própria função prosseguida pelas autoridades policiais e do facto de serem uma força armada<sup>88</sup>.

### 5.2.7) Magistrados

Outro grupo que gera tensões e cuja inclusão no âmbito de proteção da liberdade sindical não é líquida é a categoria dos magistrados. Quanto a estes, sejam judiciais sejam do Ministério Público, ambas as categorias têm associações sindicais desde a década de 70<sup>89</sup>. Principiando pelos magistrados do Ministério Público tem-se entendido pacificamente que são abrangidos pela liberdade sindical, invocando-se como fundamento para este entendimento o argumento da existência de hierarquia. Em relação aos magistrados judiciais a sua abrangência pelo direito de liberdade sindical tem gerado controvérsia. De modo a entender-mos a problemática aqui presente, devemos, desde já, referir que os Tribunais, tal como o Presidente da República, a Assembleia da República e o Governo, são órgãos de soberania (art. 110.º/1 da CRP). Assim, os magistrados judiciais ao desempenharem a sua função em órgãos de soberania estão impreterivelmente ligados ao Estado através de um vínculo de cargo público, caracterizado pelo facto dos Tribunais serem um órgão de soberania, exercendo os juízes uma função soberana (*jus dicere*),

---

<sup>88</sup> Cfr. ANTONIO MARTÍN VALVERDE, *Derecho del Trabajo*, cit., p.268; ANTONIO OJEDA AVILÉS, *Compendio de Derecho Sindical*, cit., p.49; CARLOS MANGLANO, *Derecho Sindical*, cit., pp.243-244.

<sup>89</sup> O SMMP (Sindicato dos Magistrados do Ministério Público) fundado em 1 de fevereiro de 1975; e a ASJP (Associação Sindical dos Juízes Portugueses) criada em 13 de dezembro de 1975.

estando dotados das características<sup>90</sup> de independência – decorrente da própria independência dos tribunais visto serem os juízes que julgam as matérias submetidas à apreciação dos tribunais, *i.e.*, são os juízes que administram a justiça, traduzindo-se essa garantia de independência no facto de os juízes apenas julgarem de acordo com a CRP e a Lei, sem estarem sujeitos a quaisquer ordens ou instruções a não ser a aceitação das decisões proferidas em recurso pelos tribunais superiores; irresponsabilidade – no sentido dos juízes não serem responsáveis pelas suas decisões (art. 216.º/2 da CRP), mas tal não traduz uma garantia absoluta já que funciona apenas como via de princípio uma vez que as próprias leis pré determinam que nos casos especialmente previstos os juízes poderão incorrer em responsabilidade, prevendo o art. 5.º/2 do EMJ (Estatuto dos Magistrados Judiciais) que essa responsabilidade possa ser civil, criminal ou disciplinar, sendo que a responsabilidade civil apenas funcionará no caso de dolo ou culpa grave (art. 5.º/3 do EMJ); inamovibilidade – ligada à ideia de estabilidade no cargo, ou seja, segundo o art. 216.º/1 da CRP “Os juízes são inamovíveis, não podendo ser transferidos, suspensos, aposentados ou demitidos senão nos casos previstos na lei”. Da análise da situação dos juízes e do cargo por eles desempenhado deparamo-nos que não se verifica a característica da subordinação jurídica, o que à partida poderia indiciar que não lhes poderiam ser reconhecidos alguns direitos fundamentais como o de liberdade sindical e os demais dele provenientes, pois em virtude da especial relação que detêm com o Estado e das funções que desempenham, não poderão ser comparados aos demais funcionários da Administração Pública pelo que não gozariam, nem a título originário nem derivado, dos direitos fundamentais dos trabalhadores previstos nos arts. 53.º a 57.º da CRP.

Neste enquadramento convém também referirmos que os magistrados não têm natureza política, não se orientando por quaisquer intenções de cariz político, para além de os tribunais não serem órgãos de soberania como os demais uma vez que não desempenham qualquer atividade na definição e direção política do estado. Assim sendo, o cargo de magistrado não corresponde ao desempenho de nenhum cargo político mas sim ao

---

<sup>90</sup> Quanto a estas, *vide* ANTÓNIO ALBERTO VIEIRA CURA, *Curso de Organização Judiciária*, Coimbra Editora, 1ª edição, Coimbra, 2011, pp.31-40; também abordando algumas destas notas *vide* PIERO CALAMANDREI, *Elogio dei Giudici Scritto da un Avvocato*, Ponte Alle Grazie, Uncidesima Ristampa, Milano, 2014, pp.269-300; ENRICO TULLIO LIEBMAN, *Manuale di Diritto Processuale Civile – Principi*, Giuffrè Editore, Ottava Edizione, Milano, 2012, pp.79-85.

desempenho de um cargo público, enquadrando-se o direito de acesso à magistratura no direito constitucionalmente consagrado de escolha da profissão (art. 47.º da CRP).

Do exposto não decorre necessariamente que o cargo de magistrado seja semelhante ao cargo dos funcionários públicos. *In factum*, existem incompatibilidades entre ambos os tipos de funções, como não poderiam deixar de existir se tivermos em conta a já *supra* mencionada independência dos juízes traduzível no facto de não estarem sujeitos a ordens, instruções ou ingerências de outras entidades, órgãos ou superiores hierárquicos. Não obstante as diferenças existentes entre os magistrados e os funcionários públicos, a verdade é que também partilham uma série de semelhanças não despidiendas, como sejam a das condições em que exercem as suas funções já que neste ponto os juízes são tão dependentes como os funcionários públicos pois não definem os seus salários, os períodos de férias, o seu local de trabalho e nem definem o seu próprio estatuto, estando assim sujeitos a determinações externas. Em suma, os magistrados ocupam uma posição bicéfala, pois se por um lado gozam do facto de exercerem uma função num órgão de soberania tendo a garantia de independência no que toca à aplicação do direito para a resolução dos litígios, por outro lado são tão dependentes como os funcionários públicos no que toca à determinação das suas condições de trabalho. Tendo em consideração a conjuntura descrita, consideramos que os magistrados judiciais também são trabalhadores para efeitos de liberdade sindical<sup>91</sup>, pois mesmo tendo em conta o regime de independência de que gozam e pese embora não serem juridicamente subordinados, ocupam uma posição tão dependente quanto a dos funcionários públicos no que respeita à determinação das condições de trabalho (local, vencimento, períodos de férias, etc.), e como bem sabemos, a luta por melhores salários e por melhores condições de trabalho, são as razões que consubstanciam o sindicalismo e traduzem os seus alicerces.

A posição por nós seguida não deixa de dar o flanco a críticas. Na verdade, têm surgido vozes no sentido de que os magistrados judiciais não podem ser abarcados no âmbito subjetivo da liberdade sindical<sup>92</sup>, argumentando-se que para além dos Tribunais

---

<sup>91</sup> Em sentido próximo, JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, cit., pp.115-116; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit. pp.95-96; FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, “A obrigação de Serviços Mínimos como técnica de regulação da Greve nos serviços essenciais”, cit. p.252.

<sup>92</sup> *Vide*, ANTÓNIO MARINHO E PINTO, *Dura Lex – Retratos da Justiça Portuguesa*, Edições Minerva Coimbra, Reimpressão, 2007, p.95; JORGE MIRANDA, “Tribunais, Juizes e Constituição”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Lisboa, Ano 59, Vol. 1, 1999, pp.5-28 (pp.26 e seguintes); PEDRO BACELAR DE VASCONCELOS, A

serem um órgão de soberania, exercendo os juízes uma função soberana (*jus dicere*), estando dotados das características de independência, irresponsabilidade e inamovibilidade, não se verificando nos juízes a característica da subordinação jurídica, há quem defenda acerrimamente que a aparição e defesa dos sindicatos na magistratura contribuiu para diluir a separação de poderes, interferindo o poder judicial no processo de elaboração das leis, tendo levado ao desaparecimento da regulação e hierarquia funcional e à transformação dos Conselhos Superiores da Magistratura e do Ministério Público em expoentes do corporativismo, agindo como autênticos sindicatos, ademais, que a crise na justiça só poderia ser ultrapassada se todos os participantes na sua administração atuassem conjuntamente na busca de soluções em vez de andarem envolvidos em disputas sindicais, argumentando-se ainda que tendo em conta as garantias concedidas aos juízes a aceitação de limitações aos seus direitos fundamentais só se pode ter por compreensível e admissível.

Salvo o devido respeito, tendemos a considerar estas críticas como manifestações de um radicalismo exacerbado e que convergem no sentido da inadmissibilidade do reconhecimento da liberdade sindical aos magistrados principalmente pelo facto de estes desempenharem as suas funções num órgão de soberania. Ora como *supra* demonstrámos, os magistrados partilham das mesmas necessidades de proteção e das lutas pelos mesmos valores que os demais trabalhadores, encontrando-se em relação aos aspetos chave que estão na base do movimento sindicalista em idêntica situação de dependência. Ressalvamos ainda o facto de os sindicatos contribuírem para reforçar a independência dos juízes<sup>93</sup>. Por estes e pelos demais motivos *supra* expostos, consideramos que os magistrados judiciais (os do Ministério Público já *supra* referimos que a sua abrangência pelo direito de liberdade sindical é pacífica) também devem encontrar-se incluídos no âmbito subjetivo da liberdade sindical visto serem titulares de interesses pelos quais os sindicatos batalham. O próprio estatuto dos magistrados judiciais pende para a admissibilidade da liberdade sindical embora não o faça de maneira expressa. Na realidade, tanto o art. 10.º/3 como o 13.º/1 do EMJ se referem a “organizações sindicais”, terminologia que conforta a posição por nós sustentada.

---

*Crise da Justiça em Portugal*, Gradiva, Lisboa, 1998, p.31. Estes autores são algumas das vozes mais sonantes contrárias à liberdade sindical dos magistrados judiciais, avançando com variados argumentos nesse sentido.

<sup>93</sup> Aspeto bem patente nos últimos tempos, onde os juízes do Tribunal Constitucional foram alvo de pressões acerca da fiscalização de normas do Orçamento de Estado, e em que assistimos a declarações do sindicato dos juízes na defesa destes, defendendo-os e preservando e reforçando a sua independência.

Na vizinha Espanha, a Constituição proíbe expressamente no seu art.127.1 os juízes e magistrados de pertencerem a sindicatos enquanto estiverem no ativo, embora admita que possam formar associações profissionais para defesa dos seus interesses. Com esta proibição pretende-se evitar que os juízes e magistrados cedam às centrais sindicais de classe e, sobretudo, reforçar a imparcialidade e independência absoluta que deve estar inerente ao desempenho de um cargo desta dimensão<sup>94</sup>. No seguimento da norma constitucional o art.1.4 da LOLS volta a afirmar a proibição estabelecida pelo legislador constitucional. No seguimento da remissão do art.127.1 da Constituição Espanhola para a lei, que deverá regular o sistema e as modalidades de associação profissional dos juízes e magistrados, resulta da Ley Orgánica del Poder Judicial no seu art.401 as regras relativas às associações profissionais dos juízes e magistrados. O legislador constitucional permitirá a constituição de associações profissionais, mesmo não permitindo a constituição de sindicatos, pois terá consciência que será necessário um ponto de equilíbrio entre as funções desempenhadas por estes sujeitos e o seu evidente carácter profissional, do qual indubitavelmente resultam interesses dignos de proteção, ainda que nas associações profissionais se encontrem excluídos os meios de ação típicos dos sindicatos<sup>95</sup>. Por tudo o que *supra* se expôs não podemos concordar com a posição do legislador espanhol, aproveitando para recordar uma situação curiosa e que deveria servir para o legislador repensar a posição assumida de proibição do direito de liberdade sindical aos juízes e magistrados, que é o facto de existirem três associações profissionais dos coletivos em questão, nomeadamente a APM (Asociación de la Magistratura), Jueces para la Democracia e a Asociación Francisco de Vitoria, sendo que a percentagem de juízes e magistrados nelas inscritos corresponde a cerca de 30% do número total de profissionais existentes, uma percentagem bem superior face aos números de filiação na generalidade dos sindicatos<sup>96</sup>.

---

<sup>94</sup> Cfr. ALFREDO MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, cit., p.136; CARLOS MANGLANO, *Derecho Sindical*, cit., pp.239.

<sup>95</sup> Em sentido próximo GARCIA ABELLAN, *Curso de Derecho Sindical*, p.151 *apud* CARLOS MANGLANO, *Derecho Sindical*, cit., p.240.

<sup>96</sup> Cfr. CARLOS MANGLANO, *Derecho Sindical*, cit., p.240. ANTONIO OJEDA AVILÉS, *Compendio de Derecho Sindical*, cit., p.52, realça a mesma situação e considera sem sentido a proibição constitucional de os juízes e magistrados poderem pertencer a sindicatos tendo em conta que os restantes funcionários da administração da justiça veem reconhecida a liberdade sindical.

### Parte III

#### 6) Dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes

Chegados a este ponto do nosso percurso pelos meandros do direito de liberdade sindical, cumpre-nos alertar que de tudo o que se expôs decorre que quer através dos critérios da profissionalidade e da determinação das condições de trabalho, ou ainda através do recurso à subordinação jurídica<sup>97</sup>, os trabalhadores autónomos economicamente dependentes ficam como que destapados não sendo abrangidos pelo art. 55.º CRP, manto protetor da liberdade sindical, ou seja, ficam de fora do âmbito subjetivo da liberdade sindical, vendo assim afastadas as possibilidades de, entre outras coisas, constituírem sindicatos. Será assim? Se assim for, os trabalhadores autónomos economicamente dependentes, só pelo simples facto de não estarem juridicamente subordinados, têm de se contentar apenas com o direito de associação que lhes assiste à luz do art. 46.º CRP e das regras dos arts. 167.º e seguintes do CC. Não cremos que assim seja, e propendemos uma outra orientação, uma outra maré que nos leve a um porto onde estes trabalhadores sejam abrigados pela enseada do direito de liberdade sindical. Vejamos então como.

##### 6.1) Quem são, afinal, os trabalhadores autónomos economicamente dependentes?

Iniciaremos a dissecação deste conceito pela nota da autonomia e só depois trataremos da nota da dependência económica.

Quanto à nota de autonomia, sem perdermos de vista o *supra* exposto acerca da distinção entre trabalhador subordinado e autónomo, poderemos, recordando em traços gerais, caracterizar estes trabalhadores como aqueles que juridicamente não se encontram subordinados à entidade empregadora (sendo a ausência de subordinação jurídica o argumento chave daqueles que lhes negam o direito de liberdade sindical, e consequentemente, além de outros, o direito de formar associações sindicais nos termos do art. 55.º/2/a) CRP<sup>98</sup>), ou seja, são aqueles indivíduos que desempenham a sua atividade de

---

<sup>97</sup> Aspeto bem evidenciado por ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 121-125; e por ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp.125-127.

<sup>98</sup> Neste sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit., p.47. Autora que nos parece ser muito formalista na sua conceção, estando “presa” ao conceito de subordinação jurídica ao

forma independente face ao credor da prestação não estando sob a sua alçada, *i.e.*, não estando sujeitos à organização e direção deste, não tendo assim o dever de acatar as diretivas por ele emanadas, e não ficando sujeitos ao seu poder disciplinar<sup>99</sup>. A obrigação que assumem traduz-se num resultado, o que a juntar ao facto de serem eles a definir os seus horários de trabalho, o local de trabalho, a sua retribuição, entre outros aspetos, leva a que por vezes sejam também classificados como prestadores de serviços<sup>100</sup>. Como *supra* reportámos, o facto de assumirem uma obrigação de resultado é um dos principais argumentos para diferenciar o contrato de prestação de serviços (tipo contratual largamente associado aos trabalhadores autónomos<sup>101</sup>) do contrato de trabalho em que por sua vez, através de uma visão muito superficial e redutora, o que os trabalhadores assumem é uma obrigação de prestar certa atividade. Da ênfase atribuída à característica dos trabalhadores autónomos assumirem uma obrigação de resultado, é-nos possível extrair a ideia de que no processo conducente à obtenção do resultado quer a organização dos meios necessários quer a ordenação da atividade necessária não estarão à partida pré-vinculados contratualmente, sendo antes definidos pelo trabalhador autónomo, ou seja, por outras palavras, o beneficiário final do trabalho realizado apenas controlará o produto sendo o trabalho dispendido até à obtenção desse produto dominado e organizado pelo fornecedor, *in casu* o trabalhador autónomo. Como nos ensina ANTONIO MARTÍN VALVERDE<sup>102</sup> quando o trabalhador pode dispor sobre o modo de execução do seu trabalho estamos perante um trabalhador autónomo, precisamente porque se tem liberdade para dispor então é porque não recebeu ordens de outrem acerca do modo de execução ou realização do trabalho, ao invés do que ocorre quando nos encontramos perante um trabalhador subordinado. Não se

---

considerar que somente os trabalhadores subordinados podem formar associações sindicais, obedecendo isso “à natureza das coisas”.

<sup>99</sup> Quanto à nota de autonomia *vide*, ALEJANDRA SELMA PENALVA, “El Trabajo Autónomo Dependiente en el Siglo XXI”, *Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº133, Madrid, Enero-Marzo 2007, pp.151-192 (p.154).

<sup>100</sup> Acompanhamos PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p.332. Estando assim sujeitos às regras que regulam o contrato de prestação de serviços (arts. 1154º e seguintes do CC). Maioritariamente o vínculo existente entre o beneficiário do resultado final e o prestador desse resultado é reconduzido a uma das modalidades do contrato de prestação de serviços – neste sentido cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho – Situações Laborais Individuais*, Parte II, Almedina, 3ª edição Revista e Actualizada ao Código do Trabalho de 2009, Coimbra, 2010, p.81; RENATO SCOGNAMIGLIO, *Diritto del Lavoro*, cit., pp.102-103. No sentido de que os trabalhadores autónomos assumem uma mera obrigação de resultado *vide* ainda GIUSEPPE PERA; MARCO PAPALEONI, *Diritto del Lavoro*, CEDAM, Settima Edizione, Padova, 2003, p.320.

<sup>101</sup> Não olvidando aquelas situações em que na verdade nos encontramos perante um trabalhador subordinado a quem foi imposto um contrato de prestação de serviços (através dos recibos verdes) de modo a defraudar a lei. Cfr. nota 43.

<sup>102</sup> ANTONIO MARTÍN VALVERDE, *Derecho del Trabajo*, cit., p.48.

argumente no sentido de que o trabalhador autónomo perde a autonomia a partir do momento em que se encontra obrigado (como decorrência de uma estipulação contratual) a utilizar certos materiais específicos exigidos pelo beneficiário do produto, ou a seguir um determinado molde/projeto, ou a ter de executar pessoalmente a tarefa sem recurso a outra pessoa, pois nestas situações estamos perante autênticas estipulações contratuais estabelecidas ao abrigo do princípio da liberdade contratual (art. 405.º do CC) e não perante demonstrações de autoridade do beneficiário do resultado face ao prestador desse mesmo resultado<sup>103</sup>.

Quanto à nota de dependência económica podemos, seguindo MÁRIO TORRES<sup>104</sup>, abordá-la a partir de dois diversos flancos. Enquanto num se identifica, quase em exclusivo, com a retribuição salarial que o trabalhador recebe em contrapartida pelo desempenho continuado<sup>105</sup> da sua atividade, traduzindo assim um sentido puramente economicista decifrável na necessidade que o trabalhador tem do rendimento do trabalho para ele e a sua família subsistirem; a partir do outro flanco, esta já se identifica para além da retribuição salarial, conjugando esta com uma ideia de alienidade<sup>106</sup> do trabalhador, no

---

<sup>103</sup> Como bem salienta ANTONIO MARTÍN VALVERDE, *Derecho del Trabajo*, cit., p.48, nestas situações não estamos perante autênticas ordens de trabalho mas antes perante instruções genéricas que em nada condicionam a autonomia do trabalhador que definirá e executará o trabalho como entender. Afigurasse-nos óbvio que apesar de o trabalhador autónomo não estar sujeito a condicionamentos jurídicos durante a execução do seu trabalho, não deixará de estar sujeito às exigências do mercado, tendo sempre de tentar acompanhar as preferências gerais do público e os avanços tecnológicos, isto de modo a obter um maior rendimento financeiro.

<sup>104</sup> MÁRIO TORRES, “O Trabalho no Domicílio – Regime Jurídico, Sindicalização, Contratação Colectiva”, *Revista do Ministério Público*, Ano 8, Abril – Junho, 1987, pp.26-66 (pp.40-41). Ainda sobre estes dois sentidos de dependência económica vide, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p.123, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit., pp.70-71. Também JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp.116-117, dá conta destes dois flancos referindo que normalmente andam associados. Cfr. também o estudo de MURILO C.S. OLIVEIRA, “A Ressignificação da Dependência Económica”, *Revista Justiça do Direito*, Vol. I, nº1, Jan./Jun. 2011, pp.91-120 (104-118), disponível em [www.upf.br](http://www.upf.br), visualizado em 21/03/2015. Ainda a propósito da nota de dependência económica, é de notar que o sistema italiano adotou uma técnica de presunção da existência da mesma, elencando alguns indícios característicos desta – Cfr. EDOARDO GHERA, “Il Lavoro Autonomo nella Riforma del Diritto del Lavoro”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Giuffrè Editore, Anno XXXIII, 2014, pp.501-550, em especial pp.535-536.

<sup>105</sup> A ideia da continuidade é defendida por MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às Leis do Trabalho*, Lex, Lisboa, 1994, Vol. I, p.37.

<sup>106</sup> É de notar contudo que, ALEJANDRA SELMA PENALVA, “El Trabajo Autónomo Dependiente en el Siglo XXI”, cit., pp.164-165, entende que a alienidade não é uma característica do trabalho autónomo economicamente dependente. O conceito de alienidade resulta de um recorte moderno e progressivo do conceito de subordinação jurídica, desenvolvido pela doutrina espanhola, mais precisamente pelo Professor ALONSO OLEA, traduzindo-se na ideia de que a subordinação/dependência decorre do facto de o trabalhador desempenhar a sua atividade por conta alheia, *i.e.*, estando integrado numa empresa alheia. Acerca deste conceito já foram desenvolvidas cinco teorias: a da alienidade dos riscos defendida por BAYON Y PÉREZ BOTIJA, COLIN I CAPITANT, DE BUEN, em que se considera que apenas é trabalhador por conta alheia aquele



sentido de que ele apenas é/está incorporado numa organização produtiva dominante, a qual não domina, o que até pode desequilibrar a relação, visto que apesar de poder decidir o “quando, o onde, o como da realização da atividade laboral”, a entidade empregadora/cliente é que vai estabelecer as metas, especificar o produto pretendido, e até eventualmente gerir as solicitações de trabalho<sup>107</sup>, isto apesar de se manter jurídica e tecnicamente independente<sup>108</sup>.

Quanto a nós, o flanco que nos parece ser mais acertado para a questão em análise é o primeiro, ou seja, é trabalhador economicamente dependente o que presta o seu serviço e recebe uma retribuição do beneficiário da prestação em contrapartida dessa sua atividade, retribuição essa que será a exclusiva ou a maior fonte de rendimentos de si mesmo e da sua

---

que se encontra apartado dos riscos no processo produtivo; a da alienidade dos frutos prosseguida por ALONSO OLEA E DE LA VILLA, em que se tem em consideração o facto dos frutos do trabalho serem atribuídos a uma pessoa diferente da que executa o trabalho, sendo que DE LA VILLA considera trabalhador por conta alheia aquele que cede os direitos sobre o seu trabalho mediante uma contrapartida económica; teoria da alienidade na utilidade patrimonial desenvolvida por MONTOYA MELGAR, criticada por decorrer implicitamente da teoria da alienidade dos frutos, crítica também dirigida à teoria da alienidade dos riscos; a da alienidade na titularidade da organização sustentada por ALBIOL e amplamente criticada por reduzir a questão a um problema de mera qualificação jurídica; a da alienidade no mercado prosseguida por ALARCÓN, traduzível na ideia de entre o trabalhador/produzidor e os consumidores do produto final se encontrar uma terceira pessoa com a função de intermediários/empresário. Cfr. ANTÓNIO GARCIA PEREIRA, “As Lições do Grande Mestre Alonso Olea – A Actualidade do Conceito da Alienidade no Século XXI”, *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Almedina, Coimbra, 2004, pp.55-75 (pp.66-67). Há quem em vez de recorrer ao conceito de alienidade recorra ao conceito de alienabilidade também para traçar um recorte progressista acerca do conceito de subordinação jurídica, defendendo que em face do modelo atual de produção capitalista caracterizado por notas de “externalização e descentralização produtiva, serviços” só a alienabilidade poderá definir as modernas relações laborais, estando-se em presença de um trabalhador autónomo quando o trabalhador produz bens e serviços e os vende diretamente no mercado sem qualquer intervenção de um empregador, constituindo uma relação bilateral (trabalhador - mercado), por seu turno, estaremos perante um trabalhador subordinado quando o sujeito produz diretamente para um empregador, não vendendo os produtos resultantes da sua mão de obra diretamente no mercado, pertencendo assim a uma relação trilateral (trabalhador – empregador – mercado) – vide ANTÓNIO LOPES BATALHA, *A Alienabilidade no Direito Laboral*, Edições Universitárias Lusófonas, 1ª edição, Lisboa, 2007, pp.170, e 177-178.

<sup>107</sup> MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às Leis do Trabalho*, cit., p.36. Uma nota apenas para realçar que ANTÓNIO GARCIA PEREIRA, “As Lições do Grande Mestre Alonso Olea...”, cit., pp.62-63, formula a dependência económica não também apenas no sentido da remuneração recebida pelo trabalhador pelo trabalho desenvolvido, mas antes no conspecto de o trabalhador ser economicamente dependente quando, para além dessa dependência da remuneração, não consegue assumir-se como um agente económico próprio e autónomo, ou porque não tem meios para aceder diretamente ao mercado ou porque acordou com a empresa/empregador que lhe compra os produtos um regime de exclusividade que o torna dependente das decisões e estratégia de mercado dessa entidade, i.e., esta fórmula traduz e vai de certa forma ao encontro da ideia de alienidade do trabalhador exposta no segundo flanco explanado.

<sup>108</sup> Cfr. MÁRIO TORRES, “O Trabalho no Domicílio – Regime Jurídico, Sindicalização, Contratação Colectiva”, cit., pp.40-41; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho – Situações Laborais Individuais*, cit., pp.70-71; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., pp.330-331.

família<sup>109</sup>. O segundo flanco *supra* referenciado não nos parece que faça sentido, desde logo porque o art. 10.º do CT (preceito normativo que aborda a temática das situações equiparadas ao contrato de trabalho) refere expressamente que o que está em causa são “situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da prestação”, *i.e.*, o que está em causa são aquelas situações em que uma pessoa presta a sua atividade a outra, sendo que em lado nenhum se avista uma exigência de que o prestador da atividade esteja inserido numa organização produtiva dominante que lhe seja alheia, traduzindo-se assim este segundo ponto, salvo melhor opinião, apenas numa tentativa dos autores justificarem algum préstimo jurídico ao conceito de subordinação económica e de manterem uma certa ligação umbilical ao conceito de

---

<sup>109</sup> Também pendendo para a posição por nós sustentada, *vide* ABÍLIO NETO, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar – Anotados*, cit., p.85; JOÃO CARLOS SIMÕES DOS REIS, *Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho*, cit., pp.370-371; PAUL CUCHE, “Le rapport de dépendence constitutif du contrat de travail”, *Révue Critique de Législation et Jurisprudence*, 1913, p.342, *apud* ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Notas Sobre os Contratos <<Equiparados>> ao Contrato de Trabalho (Art. 2.º da L.C.T.)”, *Estudos Sociais e Corporativos*, Ano IX, Junho de 1970, nº34, pp.11-35 (p.22); LIVRO VERDE, “Modernizar o Direito do Trabalho para Enfrentar os Desafios do Século XXI”, *Minerva*, nº10, Ano VI, 2007, Anexo – Bruxelas 22.11.2006, pp.207-229 (pp.222), “Embora formalmente sejam «trabalhadores por conta própria», continuam a ser economicamente dependentes de um só comitente ou cliente/empregador quanto à origem dos seus rendimentos”. Neste sentido pendem também os doutos Acórdãos do STJ de 25/01/1995, disponível em *Coletânea de Jurisprudência, Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça*, Ano III, Tomo I, 1995, p.253-254, em especial p.253, “pode falar-se de dependência económica quando a remuneração do trabalho representa para o trabalhador o seu exclusivo ou principal meio de subsistência.”; de 18/11/1999, processo nº99S215, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 21/02/2015, “A subordinação económica relaciona-se com a natureza da remuneração, tendo esta de constituir para o trabalhador o seu exclusivo ou principal meio de subsistência.”; de 7/06/2000, processo nº00S052, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 21/02/2015, “não será tanto o facto de o trabalhador receber uma determinada remuneração, mas sobretudo, que ela constitua para o trabalhador o seu exclusivo ou principal meio de subsistência”, “a dependência económica existe quando a remuneração do trabalho representa para o trabalhador o seu exclusivo ou principal meio de subsistência.”; e de 4/04/2001, processo nº01S498, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 21/02/2015, “a dependência económica existe quando a remuneração do trabalho representa para o trabalhador o seu exclusivo ou principal meio de subsistência.”; Ac. do TRL de 17/05/2006, processo nº2205/2006-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 21/02/2015, “não será tanto o facto do trabalhador receber uma remuneração do dador de trabalho, mas sobretudo, por essa remuneração constituir para aquele o seu exclusivo ou principal meio de subsistência.”; Ac. do TRG de 13/02/2014, processo nº2690/12.2TBGMR-B.G1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 21/02/2015, “São elementos do contrato de trabalho a subordinação económica, que se concretiza pelo pagamento do trabalho...”. Confortamos ainda a nossa posição na Ley 20/2007, de 11 de Júlio, del Estatuto del trabajo autónomo, que no seu art.11.1 invoca o conceito de dependência económica no sentido do trabalhador autónomo ser economicamente dependente quando presta a sua atividade “a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.”, *i.e.*, a própria lei estabelece uma percentagem mínima (75% dos seus rendimentos) a partir da qual se considera que o trabalhador se encontra na dependência económica do cliente que requisita o seu trabalho. Constatamos assim que o próprio legislador espanhol reconhece através deste Estatuto del Trabajo Autónomo a categoria dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes, fazendo-lhe várias referências, regulando a sua situação e definindo-os nos precisos termos do art.11.1.

subordinação jurídica, *i.e.*, com este entendimento as raízes do entendimento clássico da subordinação jurídica não são totalmente coartadas, mantendo-se antes um certo nexa à essência da subordinação jurídica já que também aqui, tal como no tradicional entendimento da subordinação jurídica, se refere a inserção numa atividade produtiva alheia (desconfigurando de algum modo a nota de autonomia que caracteriza estes trabalhadores), sendo que ainda que tal não gere na esfera do beneficiário os poderes típicos de um empregador como direção, organização e, sobretudo, disciplinar, acabará por inevitavelmente desequilibrar a relação contratual, pois o beneficiário/cliente é que vai decidir acerca da comercialização dos produtos, controlar os fluxos de trabalho consoante o mercado e especificar objetivos produtivos, o que, bem vistas as coisas, não mais traduz do que a autonomia de que estes trabalhadores gozariam seja meramente formal não passando para o plano material. Em última instância, poderemos considerar que a doutrina subjacente a este segundo flanco não configura uma verdadeira noção de dependência económica, mas antes realça um importante indício revelador da existência económica, *i.e.*, a dependência económica, tal como a subordinação jurídica, é uma célula composta por inúmeros átomos, pelo que se revela por vários indícios, constituindo o entendimento que forja o segundo flanco *supra* elencado apenas mais um para além de outros como sejam a prestação pessoal da atividade, a inexistência de contato direto com o mercado e a predominância de rendimentos, sendo que devem ser todos tidos em consideração e não somente um<sup>110</sup>.

Cada vez mais deve ser dada uma maior atenção à nota de dependência económica<sup>111</sup>. Na realidade o trabalho autónomo encontra-se em expansão, *prima facie*

---

<sup>110</sup> Também criticando o segundo flanco *supra* evidenciado acerca do entendimento sobre a dependência económica *vide* MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às Leis do Trabalho*, cit., p.36; JOÃO CARLOS SIMÕES DOS REIS, *Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho*, cit., pp.369-371. Ademais, existem autores que assumem expressamente que a dependência económica não é o critério para a determinação do contrato de trabalho somente por ser uma “noção fluida” e destituída de rigor, o que obsta à construção de um conceito jurídico – Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Notas Sobre os Contratos <<Equiparados>> ao Contrato de Trabalho (Art. 2.º da L.C.T.)”, cit., p.22 – o que quanto a nós, salvo o devido respeito, parece demonstrar bem que com o segundo flanco *supra* exposto acerca da dependência económica apenas pretendem os AA. juridicizar o conceito de dependência económica, pois como expressa ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Notas Sobre os Contratos <<Equiparados>> ao Contrato de Trabalho (Art. 2.º da L.C.T.)”, cit., p.25 “este elemento da situação de dependência aproxima-a, patentemente, do modelo por que surge talhada, em regra, a própria subordinação jurídica.”, o que releva o apego ao conceito de subordinação jurídica e a tentativa de delinear a dependência económica pelas traves mestras da subordinação jurídica.

<sup>111</sup> Atente-se que o não reconhecimento da dependência económica como critério de determinação do contrato de trabalho em prol do critério da subordinação jurídica, tem na sua base alegadas razões técnico

porque no mundo capitalista e globalizado em que nos encontramos o trabalho autónomo pode apresentar-se, e muitas vezes apresenta-se, como fungível em relação ao trabalho subordinado, o que como sabemos leva a que as empresas procurem recorrer cada vez mais ao trabalho autónomo por representar menores custos e também pela tutela do trabalhador autónomo ainda não se encontrar tão desenvolvida nem ser tão protetora como a existente para o trabalhador subordinado, o que naturalmente leva a que as empresas pretiram para segundo plano o trabalho subordinado. Ademais, não convém olvidar o facto de muitas das vezes, ainda que julguemos estar na presença de um trabalhador autónomo, essa autonomia é meramente formal e o que realmente sobressai e constitui o núcleo essencial da relação em causa é o vínculo de dependência económica e consequente posição de fragilidade negocial do prestador da atividade – recordemos o já *supra* exposto acerca da famosa e comum contratação através de recibos verdes, e ainda o facto de muitas empresas acordarem com os seus trabalhadores a cessação dos contratos para que estes constituam empresas de prestação de serviços a cujos serviços a primeira empresa irá recorrer para satisfazer as suas necessidades. Ao que acresce o facto das situações de dependência económica serem cada vez mais comuns devido à crise financeira que assolou vários países, pois nesta conjuntura será mais fácil a propagação daquelas situações em que os trabalhadores não detêm meios para investir no seu negócio nem para conseguirem aceder

---

jurídicas como sejam a sua “imprecisão”, “vaguidade” e o facto de se enquadrar mais na sociologia e economia do que no direito, assim como razões advenientes do próprio sistema industrial que sente a necessidade da existência de um contrato (de trabalho) que permita “a troca da “mercadoria” força de trabalho”, e de uma categoria (subordinação jurídica) que permita a fruição dessa mesma mercadoria – Cfr. JOÃO CARLOS SIMÕES DOS REIS, *Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho*, cit., pp.341-343. Pese embora tal linha argumentativa, partilhamos da opinião de que a dependência económica pode traduzir uma categoria jurídica operativa, invocando desde logo o facto de que analisado o critério da subordinação jurídica, constatamos que o mesmo padece dos mesmos defeitos apontados ao critério da dependência económica, *i.e.*, traduz um critério impreciso e vago, razão pela qual não poderão ser estas as razões determinantes para o afastamento do critério da dependência económica. Ademais, a própria evolução legislativa demonstra ser possível a dependência económica constituir uma categoria jurídica operativa, basta atentar na importância desta noção para a qualificação dos trabalhadores parassubordinados em Itália, dos trabalhadores assimilados aos trabalhadores subordinados na Alemanha e dos autónomos economicamente dependentes em Espanha; assim como no disposto no art. 65.º/3 *in fine* do CT do Panamá “em caso de dúvida sobre a existência de uma relação de trabalho, a prova da dependência económica determina que se classifique como tal a relação existente”; no próprio art. 10.º do CT que se baseia na situação de dependência económica para equiparar certos contratos ao de trabalho; no facto de no âmbito do Direito da Concorrência se tratar de uma noção fulcral. Em sentido próximo *vide*, JOÃO CARLOS SIMÕES DOS REIS, *Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho*, cit., pp.343-351. Em suma, ainda que o sistema de produção instalado não possa sobreviver sem a subordinação jurídica, isso não obsta a que não se dê relevância à categoria da dependência económica, até porque na esmagadora maioria das vezes a subordinação jurídica traduz um estado de dependência económica, sendo esta um dos alicerces do direito laboral, constituindo a ideia de retribuição uma das mais importantes dimensões deste ramo – Cfr. JOÃO CARLOS SIMÕES DOS REIS, *Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho*, cit., pp.352-366.

diretamente aos mercados, o que inevitavelmente levará à proliferação das situações em que procuram e assinam contratos de exclusividade com um empresário que lhes irá guiar a produção de acordo com os ventos dos mercados, estabelecendo quantidades a produzir, qualidades necessárias, prazos de produção, algumas técnicas e novos moldes de produção, entre outros aspetos ligados à produção<sup>112</sup>.

Perante a conjuntura descrita, afigura-se-nos como essencial que se comece a prestar uma maior atenção a estas situações em que os trabalhadores ainda que mantenham a sua independência jurídica se encontram economicamente dependentes, uma vez que se trata de uma categoria carente de proteção, que alia à característica de executar a sua atividade de forma pessoal o facto de não aceder diretamente ao mercado, o que retira capacidade negocial aos seus membros coartando-lhes a igualdade de poder essencial para o puro funcionamento da liberdade contratual (que, caso existisse, poderia justificar alguma ausência de intervenção legislativa), sendo que não podemos negar que para um trabalhador é muito mais importante a questão do seu sustento e da sua família do que propriamente o vínculo que detém com o empresário para quem exerce a sua atividade. Por tudo o quanto já foi exposto, pugnamos que o legislador encete esforços no sentido da jurisdificação destas situações (alguns passos já foram sendo dados)<sup>113</sup>, de modo a cumprir

---

<sup>112</sup> Acompanhamos ANTÓNIO GARCIA PEREIRA, “As Lições do Grande Mestre Alonso Olea...”, cit., pp.63-64.

<sup>113</sup> ANA LAMBELHO, “Trabalho Autónomo Economicamente Dependente: Da Necessidade de um Regime Jurídico Próprio”, *Para Jorge Leite Escritos Jurídico-Laborais*, Vol. I, Coordenação de JOÃO REIS, LEAL AMADO, LIBERAL FERNANDES, REGINA REDINHA, Coimbra Editora, 1ªedição, Coimbra, 2014, pp.433-454 (445-454), considera que através da análise da atuação de alguns legisladores é possível observar três formas possíveis de regulamentação do trabalho autónomo economicamente dependente: a técnica do alargamento do Direito do Trabalho a estas situações; aplicação seletiva de apenas algumas normas laborais; opção pela diferenciação entre trabalho autónomo e subordinado. Em relação à técnica do alargamento do âmbito de aplicação do Direito do Trabalho, a autora considera que apesar de apresentar a vantagem de proteger os sujeitos que prestam trabalho, as desvantagens que apresenta são muito superiores face a esse proveito, designadamente as desvantagens do alargamento colocar em causa a autonomia dogmática deste ramo do direito uma vez que alargar a sua aplicação a situações onde não se observa o elemento da subordinação jurídica leva a que se perca o fundamento dos institutos jurídicos que comporta, assim como a desvantagem de se proceder à aplicação de normas a realidades diferentes daquelas para as quais foram criadas, *i.e.*, as normas laborais foram criadas tendo como substrato a subordinação jurídica, o que pode não se compaginar com a natureza autónoma das situações a que se pretende alargar o direito do trabalho. Apesar de compreendermos os receios da autora, não podemos concordar com tais argumentos, uma vez que o trabalho autónomo economicamente dependente apresenta características que inelutavelmente se verificam no trabalho subordinado, ao que acresce o facto de ser um tipo de trabalho mais desprotegido onde os trabalhadores se encontram mais débeis, motivos que fundamentam o núcleo que levou à criação do direito do trabalho encontrando-se imanentes às normas laborais. A autora prossegue dando conta que o legislador português, à imagem de outros, optou por estender apenas algumas normas laborais aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes (técnica adiante explanada). Conclui alertando para a necessidade de se regulamentar o trabalho autónomo economicamente dependente, nomeadamente em aspetos

a própria função protetora do contraente mais débil inerente ao direito do trabalho, sendo certo que “une législation sociale appropriée est nécessaire mais non suffisante”<sup>114</sup>, *i.e.*, não bastará criar legislação ou englobar estes trabalhadores no âmbito de aplicação de alguma legislação já existente, será sempre necessário criar condições físicas para que a legislação tenha efetiva aplicação assim como meios de fiscalização que inspecionem o seu real cumprimento.

Nesta senda, alguma doutrina tem vindo a operar uma substituição de paradigmas, optando por em vez de conceder extrema importância somente ao conceito de subordinação jurídica, começam a atribuir igual ou até maior importância à situação de dependência económica. Daí que alguma doutrina avance com a ideia de um *tertium genus* para além da subordinação jurídica e da dependência económica, *i.e.*, tem sido avançada a ideia de uma zona neutra entre o trabalho subordinado e o trabalho autónomo<sup>115</sup>. Zona neutra essa que tem sido conhecida como situações de parasubordinação, conceito nascido em Itália com a Lei 533/1973 que deu azo ao art. 409 n.3 del Codice di Procedura Civile, onde o legislador estendeu a aplicação do regime processual laboral a litígios que tenham por base relações de agência, representação comercial, assim como àqueles que resultem de relações de colaboração onde ocorram prestações de trabalho continuado e coordenado

---

relacionados com direitos constitucionalmente reconhecidos a todos quantos trabalham, considerando que os trabalhadores autónomos economicamente dependentes se encontram numa situação de maior fragilidade e desproteção, motivo pelo qual se devem criar novas formas que regulem e tutelem a situação destes trabalhadores, as quais, na opinião da autora, não devem passar pela flexibilização do direito do trabalho, já que estes trabalhadores não se encontram sujeitos ao poder de direção, regulamentar e disciplinar do credor da atividade, nem pelo âmbito do direito civil, uma vez que este supõe a igualdade das partes, a qual não existe como decorre da nota de dependência económica.

Há ainda quem defenda outra orientação, mormente a criação de um ramo do direito que abarque todas as formas de prestação de trabalho, podendo tal designar-se por Direito do Emprego. ANA LAMBELHO apesar de admitir a relevância de tal opção tendo em atenção as políticas de fomentação de emprego que dão especial importância ao trabalho autónomo, não descurando o subordinado, não se mostra convencida por considerar que tal ramo do direito trataria de realidades antagónicas, por um lado o trabalho subordinado e por outro o autónomo – Cfr. ANA LAMBELHO, “Trabalho Autónomo Economicamente Dependente: Da Necessidade de um Regime Jurídico Próprio”, *cit.*, p.446.

Para maiores desenvolvimentos acerca do trabalho economicamente dependente, posição dos Estados Membros da União Europeia relativamente a esta categoria e possíveis formas de evolução, *vide* ADALBERTO PERULLI, *Travail Économiquement Dépendant/Parasubordination: Les Aspects Juridiques, Sociales et Économiques*, pp.1-110 (58-110), disponível em [http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/7\\_parasubordination.pdf](http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/7_parasubordination.pdf), visualizado em 25/05/2015.

<sup>114</sup> A expressão é de MICHEL DESPAX, *Le Droit du Travail, Que Sais – Je?*, PUF, 8<sup>a</sup> édition, Paris, 1996, p.63.

<sup>115</sup> Acompanhamos LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, *cit.*, p.142; ANTÓNIO GARCIA PEREIRA, “As Lições do Grande Mestre Alonso Olea...”, *cit.*, p.66.

ainda que sem subordinação jurídica<sup>116</sup>. Também na Alemanha o legislador operou semelhante extensão através do §12<sup>a</sup> da Tarifvertragsgesetz, de 1974, onde refere que os Arbeitnehmerähnliche Personen (trabalhadores juridicamente independentes, mas economicamente dependentes, também conhecidos por quase assalariados ou pessoas assimiladas a trabalhadores) necessitam de uma proteção semelhante aos trabalhadores subordinados, proteção essa que nem o direito civil nem o comercial lhes concede. O legislador alemão através desta extensão abrange variadas situações, como a dos trabalhadores no domicílio, os agentes comerciais e os jornalistas *free lancer*. Ainda que tanto em Itália como na Alemanha se proceda à extensão do regime laboral a trabalhadores não juridicamente subordinados mas economicamente dependentes, existem diferenças de regime, desde logo pelo facto de em Itália os parasubordinados continuarem a ser trabalhadores independentes, aos quais apenas se aplica a legislação laboral nos casos expressamente previstos na lei como as matérias de processo laboral ou higiene e segurança no trabalho, ao passo que na Alemanha os quase assalariados necessitam da mesma proteção social que os trabalhadores subordinados, razão pela qual lhes é concedida<sup>117</sup>.

Como *supra* mencionámos, a ausência de subordinação jurídica é o argumento chave avançado pela generalidade da doutrina para negar aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes a possibilidade de serem titulares do direito de liberdade sindical e consequentemente do direito de formar ou de pertencer a associações sindicais (art. 55.º/2/a/b) CRP. Voltamos a frisar que não propendemos esta visão das coisas, não concordando, salvo o devido respeito, com aqueles que negam o direito de liberdade sindical a esta categoria de trabalhadores com base no *supra* citado argumento, padecendo estes de um apego exacerbado à pureza dos conceitos, a um excessivo formalismo e não

---

<sup>116</sup> Acerca da via da parasubordinação, vide ORONZO MAZZOTTA, *Diritto del Lavoro – Il rapporto di lavoro*, Série Trattato di Diritto Privato, Giuffrè Editore, Quinta Edizione, Milano, 2013, pp.90-97; GIORGIO CHEZZI; UMBERTO ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, Terza Edizione, Bologna, 1995, pp.31-33; PIETRO ICHINO, *Il Contratto di Lavoro*, Trattato di Diritto Civile e Commerciale, XXVII, tomo II, Giuffrè Editore, Vol.I, Milano, 2000, pp. 295-302, 322-325; GIUSEPPE PERA, MARCO PAPALEONI, *Diritto del Lavoro*, cit., pp.336-346; MARIA VITTORIA BALLESTRERO, “L’ambigua nozione di lavoro parasubordinato”, *Lavoro e Diritto*, Il Mulino, Anno I, N°1, Gennaio 1987, pp.41-66; SERGIO MENCHINI, “Considerazioni sugli orientamenti giurisprudenziali in tema di art. 409 c.p.c”, *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, Dott. A. Giuffrè Editore, Milano, Anno XXXVII (1983), pp.505-560 (555-560); GIOVANNI NICOLINI, *Manuale di Diritto del Lavoro*, Giuffrè Editore, Terza Edizione, Milano, 2000, pp.64-70.

<sup>117</sup> Cfr. ALAIN SUPIOT, “Les nouveaux visages de la subordination”, in *Droit Social*, 2000, n°2, pp.131-145, em especial pp.142-145.

acompanhando a própria evolução do mundo laboral que ao longo dos tempos foi sofrendo diversas mutações<sup>118</sup>. Reafirmada a nossa posição e a decorrente crítica à visão tradicional da situação dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes perante o direito de liberdade sindical, avançaremos de ora em diante com os argumentos em que baseamos a nossa posição e a crítica à posição tradicional.

## **6.2) A subordinação jurídica como conceito em “crise”<sup>119</sup>**

A realidade atual das relações laborais não pode nem deve ser vista à luz de uma conceção tradicional de subordinação jurídica, pois é bem patente a incompatibilidade destas. A subordinação jurídica poderá ser entendida como a “relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem”<sup>120</sup>, sendo que tradicionalmente se configura assim a subordinação jurídica como um mero dever de obediência<sup>121</sup> e sujeição ao poder disciplinar do empregador por banda do trabalhador (poder este que pressupõe a própria existência de subordinação jurídica já que o empregador apenas poderá emitir ordens, instruções e sancionar disciplinarmente quem se encontra dele juridicamente dependente). Reduzido a isto, o conceito de subordinação jurídica não se adequa à realidade atual do mundo laboral, *i.e.*, não podemos pretender acompanhar o desenvolvimento da vida prática estando “amarrados” à pureza de um conceitualismo rígido e que se encontra, em certos aspetos, ultrapassado pela progressiva variedade de situações práticas com que nos deparamos quotidianamente.

A subordinação jurídica, nos termos acima descritos e como *supra* se evidenciou, continua a constituir o critério primordial para a distinção entre trabalhador autónomo e trabalhador subordinado, e é também um dos critérios para a distinção do binómio contrato

---

<sup>118</sup> Cfr. nota 98.

<sup>119</sup> Acerca desta problemática *vide*, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*, cit., pp.101-139, autor que acompanharemos de perto na nossa exposição. Para maiores desenvolvimentos acerca da crise da subordinação jurídica e sua evolução/futuro Cfr. MARIO GRANDI; MATTEO DELL’OLIO; JEAN-CLAUDE JAVILLIER; MANFRED WEISS; TIMO KAUPPINEN AND MARTTI KAIRINEN; ALFREDO MONTOYA MELGAR in FONDAZIONE GIULIO PASTORE, *Le trasformazioni del lavoro: La crisi della subordinazione e l’avvento di nuove forme di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1999, pp.11-122; MURILO C.S. OLIVEIRA, “A Ressignificação da Dependência Económica”, cit., pp.91-104.

<sup>120</sup> Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p.121.

<sup>121</sup> Dever consagrado no art. 128.º/1/e) do CT.



de trabalho/contrato de prestação de serviços, pois como se demonstrou num contrato de trabalho o trabalhador encontra-se juridicamente dependente do empregador estando sujeito às suas ordens, instruções, poder disciplinar e inserido no seu processo de produção, enquanto por seu turno num contrato de prestação de serviços o prestador da atividade é juridicamente independente, gerindo o seu próprio processo produtivo, embora possa receber instruções genéricas que não condicionam a sua independência. A noção de subordinação jurídica foi forjada tendo por base uma prestação de trabalho manual executada num meio rigidamente hierarquizado, em que a relação jurídica se concentrava exclusivamente no espaço da empresa, o que permitiu que se desenvolvesse a noção de subordinação jurídica no sentido do completo submetimento do trabalhador aos poderes e objetivos do empregador, de forma permanente e continuada, de onde se pode retirar uma série de elementos típicos como sejam o da existência de um horário de trabalho, o facto de o local de trabalho pertencer e ser definido pelo empregador, o controlo do empregador sobre o modo de produção, a sujeição a ordens, a existência de retribuição certa, a propriedade dos instrumentos de trabalho pertencer ao empregador, sendo que ainda decorrem dos elementos típicos o regime fiscal e de segurança social dos trabalhadores. Ora, se atentarmos nos atuais moldes dos sistemas de produção absorvemos que os elementos típicos referidos já não são completamente adequados às novas realidades laborais, desde logo porque o conceito de subordinação jurídica tem na sua base a figura do operário fabril enquanto atualmente o mundo evoluiu muito no sentido do setor terciário da economia, depois porque a produção tem-se desenvolvido para o exterior da empresa (o que por vezes é pretendido pelo próprio empregador e fortemente possibilitado pelo desenvolvimento de novas tecnologias como sejam o telemóvel e a internet, que constituem uma ampla ferramenta de trabalho) ao mesmo passo que ocorrem fenómenos de descentralização, além de ser tendência crescente a implementação do trabalho e da remuneração por objetivos, ao que acresce o desenvolvimento de novas formas de trabalho que levaram ao surgimento de novos moldes nos contratos de trabalho, v.g. o trabalho a tempo parcial, o teletrabalho, o trabalho no domicílio, a própria desregulamentação da jornada de trabalho, o contrato a termo.

É um facto inegável que o forte sentimento de união existente entre trabalhadores no período da revolução industrial tem como que vindo a esvanecer-se ao longo dos tempos, já que a tendência é para um maior individualismo, para uma maior

intelectualização e progressivo desenvolvimento técnico e científico não só dos trabalhadores mas também do trabalho em si mesmo. Demonstrativo disto mesmo é o aumento exponencial das ditas profissões liberais e do nível de especialização dos trabalhadores, o que permite diferenciar uma vasta gama de diferentes qualificações profissionais no mercado laboral. Assim sendo, o trabalhador é cada vez mais independente a nível técnico não estando tão sujeito (como em tempos anteriores estava) a ordens do empregador que coloquem em causa a sua autonomia técnica, que, repare-se bem, pode mesmo ser total, já que também é indiscutível que em muitos casos o empregador não conhece plenamente a atividade levada a cabo pelo trabalhador e, em muitos aspetos desconhece os meios por este utilizados para a prossecução dessa atividade<sup>122</sup>, já que face ao crescente desenvolvimento tecnológico e necessidade de especialização para o acompanhar apenas os trabalhadores especializados na área em causa terão conhecimento e domínio sobre os meios tecnológicos usados. O que nos leva a afirmar que pode existir subordinação jurídica mesmo quando não haja dependência técnica<sup>123</sup>, visto que o poder de direção do empregador já não é tão evidente e já não constitui um poder absoluto, estando mitigado, e resumindo-se muitas vezes a aspetos gerais que contendem com a organização do trabalho (v.g. horário e local de trabalho, regras disciplinares), decorrendo isto do facto de o empregador ainda ser o *dominus* do processo de produção em que se encaixa o trabalhador. Em suma, em variadas situações poderá parecer que existe uma pura independência do trabalhador, já que embora exista subordinação jurídica, esta poderá ser, e em múltiplas situações é, apenas potencial. Contudo, a aparência é só isso mesmo, *i.e.*, não existe verdadeira independência, o que existe é uma subordinação mitigada<sup>124</sup>, sendo que podemos concluir que a autonomia

---

<sup>122</sup> O que também é admitido pelo CT no seu art. 116.º (pensemos por exemplo nas hipóteses de trabalhadores médicos ou engenheiros, em que é essencial salvaguardar a sua autonomia técnica).

<sup>123</sup> Acompanhando ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p.122.

<sup>124</sup> Em sentido próximo *vide* JOSÉ ALBERTO GONZÁLEZ, *Código Civil Anotado, Contratos em Especial*, Quid Iuris, Vol. III, Lisboa, 2014, p.343; Ac. do STJ de 12/09/2012, processo nº 247/10.4TTVIS.C1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 18/01/2015, “Por mais difusa que seja a manifestação da autoridade, do *poder dominial* do empregador, nas suas diversas manifestações, daí não decorre, e menos necessariamente, que, mesmo sendo meramente potencial, o mesmo não exista, porquanto, se no que tange ao exercício prático do poder conformativo da prestação, o seu âmbito e intensidade são muito variáveis, por contenderem com a maior ou menor (in)dependência técnica/científica do trabalhador, o mesmo se diga relativamente ao poder disciplinar: quanto maior for a relação de proximidade/identidade com o empregador, enquanto consequência da efectiva delegação de poderes, menos tangível se torna a direcção patronal, sem embargo de reacção disciplinar sempre que a conduta, em situações-limite, redunde em incumprimento contratual ou se revele desconforme com as ordens, instruções e regras fundamentais do funcionamento da empresa.”

técnica do trabalhador de certa forma limita alguns poderes do empregador, tornando os sinais reveladores da existência de subordinação jurídica muito ténues.

Creemos que a evolução do mundo laboral tende para uma crescente diluição entre as fronteiras do trabalho subordinado e trabalho autónomo, já que segundo os parâmetros da evolução recente podemos considerar que os trabalhadores autónomos tendem a perder alguma autonomia, designadamente financeira mas não só, enquanto os trabalhadores dependentes tendem a perder algumas características da típica subordinação jurídica, muito por culpa da crescente qualificação e especialização de mão de obra. Acompanhando o Prof. ALAIN SUPLOT<sup>125</sup> diremos que a própria noção de subordinação jurídica tende a evoluir, desde logo por existir uma tendência para o “relaxamento das práticas hierárquicas” tendo o trabalhador “maior autonomia operacional”, depois por apesar do trabalho independente tender a evoluir, ainda que lentamente, “constata-se, no plano do Direito, uma tendência para o recuo das presunções de assalariado: a vontade tanto do juiz como do legislador parece ser alargar o campo aberto ao trabalho independente”. A própria União Europeia tem vindo a progredir e a contribuir, de certa forma, para o entendimento traçado acerca da qualificação de um trabalhador como subordinado, dando importância a três importantes pilares: o carácter real e efetivo da prestação; a sujeição ao poder de direção do destinatário da atividade; a onerosidade da atividade, sendo que o Tribunal de Justiça da União Europeia tem concedido uma maior importância a este vetor do que aos dois anteriores, o que demonstra que os dois primeiros vetores já não assim tão líquidos e decisivos para a afirmação clara da fronteira entre o trabalho subordinado e o trabalho autónomo<sup>126</sup>.

É ainda de realçar que subordinação jurídica e dependência económica não são uma e a mesma coisa<sup>127</sup>. É perfeitamente possível e imaginável a situação de um trabalhador não ser juridicamente subordinado (sendo autónomo) e ser economicamente dependente, v.g. no caso de todo o produto da sua atividade se destinar a incorporar um processo

---

<sup>125</sup> In “Au-delà de l’emploi”, edições Flammarion, *apud* RITA GARCIA PEREIRA, “Em Busca da Subordinação Jurídica Perdida: nótula ao Acórdão da Relação de Lisboa, de 8 de Fevereiro de 2013”, *Questões Laborais*, Coimbra Editora, número especial 42 Vinte Anos de Questões Laborais, 2014, pp.625-653 (p.628). JOÃO CARLOS SIMÕES DOS REIS, *Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho*, cit., pp.319-324, também vai dando conta das metamorfoses sofridas pelo conceito de subordinação jurídica assim como da sua necessária evolução para as acompanhar.

<sup>126</sup> Vide RITA GARCIA PEREIRA, “Em Busca da Subordinação Jurídica Perdida...”, cit., pp.628-630.

<sup>127</sup> Em igual sentido, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p.123.

produtivo mais amplo, promovido e dominado por outrem, sendo esta incorporação a maior ou até única fonte do seu rendimento<sup>128</sup>, mas também é possível o inverso, ou seja, um trabalhador ser juridicamente subordinado e não ser economicamente dependente da atividade que desenvolve subordinadamente, obtendo o seu rendimento, ou a maior parte deste, de uma outra atividade<sup>129</sup>.

Acompanhamos o entendimento arejado de MONTEIRO FERNANDES, quando este autor suaviza o entendimento clássico da subordinação jurídica, e defende que esta, atualmente, provém não apenas da sujeição a um poder diretivo do empregador (ainda que somente potencial), mas sobretudo emerge e cunha-se no facto de o trabalhador exercer a sua atividade em proveito da entidade empregadora, numa organização “concebida, ordenada e gerida” por esta<sup>130</sup>.

O conceito tradicional de subordinação jurídica encontra-se em crise<sup>131</sup> pelo facto de seguido à risca/interpretado literalmente deixar de fora do manto protetor da

---

<sup>128</sup> Imaginemos a situação de um carpinteiro que, em sua casa e autonomamente, produz móveis para uma fábrica de mobiliário.

<sup>129</sup> Pensamos na situação de um fisioterapeuta empregado num clube desportivo, mas em que a maior fonte do seu rendimento provenha dos serviços que presta no seu consultório. Neste sentido *vide* Ac. do STJ de 26/11/2008, processo nº08S2308, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 21/02/2015, “A subordinação jurídica, típica do relacionamento do contrato de trabalho, pode não implicar subordinação económica”.

<sup>130</sup> *Vide*, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., pp.123-124. Autor que ao defender a ideia de que a subordinação jurídica se encontra no facto de o trabalhador atuar numa organização alheia, destinada à obtenção de fins alheios, entende isto como o fundamento da substituição do conceito de “direção” pelo de “no âmbito da organização e sob a autoridade”, isto no que toca à definição legal de contrato de trabalho expressamente consagrada no art. 11.º do CT. Este entendimento de MONTEIRO FERNANDES, de certa forma, vai de encontro ao seguido na jurisprudência espanhola de classificar como trabalhador subordinado quem se encontrar incluído nos poderes de organização e disciplinares do empregador, não se considerando assim tão indispensáveis para a classificação como trabalhador subordinado alguns indícios como o salário fixo, os descontos para a segurança social, a existência de horário fixo, o trabalho dentro ou fora da empresa, indícios que no entendimento clássico de subordinação jurídica são essenciais, e que, infelizmente, a jurisprudência portuguesa continua maioritariamente a seguir, não se adaptando às novas realidades laborais, ficando como que “presa” no tempo – ideia que pode ser constatada em ANTÓNIO LOPES BATALHA, *A Alienabilidade no Direito Laboral*, cit., pp.172-174. É de notar que já MÁRIO TORRES, “O Trabalho no Domicílio – Regime Jurídico, Sindicalização, Contratação Colectiva”, cit., pp.48-49, 58-60 – considerava que certos casos de trabalho no domicílio poderiam ser abarcados de forma direta e imediata pelo direito do trabalho, sem necessidade de equiparações legais, quando se vislumbrassem situações de subordinação jurídica nos termos definidos pela conceção arejada de MONTEIRO FERNANDES. Convém notar que os trabalhadores no domicílio são uma das categorias mais visíveis de trabalhadores autónomos economicamente dependentes, como se denota no art. 1.º/1 da Lei nº101/2009, de 8 de Setembro. Nada obsta a que também haja trabalhadores no domicílio juridicamente subordinados (mas tal não é o objeto deste estudo).

<sup>131</sup> Há quem defenda que apesar da evolução do mundo laboral, da proposta de outros critérios como sejam a alienabilidade e a dependência económica, a subordinação jurídica e o método indiciário continuam a ser o melhor critério para a determinação do âmbito do direito do trabalho. Apresentam como argumentos o facto de a subordinação jurídica ser um tipo que se concretiza através do método indiciário, e que como tal se

regulamentação laboral, um número significativo e não despidendo de situações de “verdadeiro emprego”, que em boa verdade são em tudo merecedoras da proteção do direito do trabalho. Recordando a contínua evolução do mundo laboral já exposta, desde o avanço nos meios tecnológicos ao desenvolvimento de novos métodos de produção acompanhados por uma crescente especialização e qualificação dos trabalhadores, é por demais clarividente que interpretado o conceito de subordinação jurídica na sua pureza estrita, este não cobre as situações em que o trabalhador é juridicamente independente mas é economicamente dependente, encontrando-se na dependência de um beneficiário da sua atividade no que respeita aos seus rendimentos; ao mesmo tempo que já abrange aquelas situações em que o trabalhador apesar de ser juridicamente subordinado, mantém a sua total autonomia técnica, sendo que por vezes nem economicamente depende dessa atividade (visto que pode obter o seu maior rendimento noutra atividade – cfr. nota 129), e à entidade empregadora pouco mais sobra do que o poder disciplinar<sup>132</sup>. Cremos que tendo em conta a função de proteção do contraente mais débil que justifica o próprio direito do trabalho, a manutenção do entendimento da subordinação jurídica nos moldes clássicos configura uma violação ao próprio estado de direito já que a situação dos trabalhadores *supra* descritos é merecedora e necessita de efetiva tutela protetora, caso contrário estaremos perante “situações de autêntica escravatura moderna”<sup>133</sup>.

Só nos resta afirmar que para o conceito de subordinação jurídica ainda vir a ter alguma utilidade prática, terá que forçosamente evoluir, pois a interpretação que maioritariamente é feita do mesmo vê-o como algo estanque, de fácil perceção e plenamente capaz de delinear a fronteira entre trabalho subordinado e autónomo, só que como *supra* vimos a evolução da sociedade e de todos os elementos que compõe o mundo laboral leva a que não seja possível usar a expressão fronteira no sentido de algo físico e

---

revela suficientemente aberto, elástico e flexível, de modo a permitir ao aplicador do direito fazer face às diversas formas que as modernas relações laborais podem assumir. Ademais, consideram que é possível retirar dos outros critérios propostos como possíveis substitutos, o elemento da dependência característico da subordinação jurídica, sendo esta a noção que melhor absorve a realidade prática – neste sentido Cfr. ANA LAMBELHO, “Trabalho Autónomo Economicamente Dependente: Da Necessidade de um Regime Jurídico Próprio”, cit., pp.442-443, autora que acompanha o pensamento de LODOVICO BARASSI e WILFREDO SANGUINETI RAYMOND.

<sup>132</sup> Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., pp.121-123; MÁRIO TORRES, “O Trabalho no Domicílio – Regime Jurídico, Sindicalização, Contratação Colectiva”, cit., pp.44-48. Este último autor frisa ainda que podem ocorrer situações em que o trabalhador se encontra hierarquicamente próximo da posição do empregador (*op. cit.* p.45).

<sup>133</sup> A expressão é de ANTÓNIO GARCIA PEREIRA, “As Lições do Grande Mestre Alonso Olea...”, cit., p.64.

devidamente delimitado, pois os contornos que atualmente separam o trabalho subordinado do autónomo são ténues e exigem uma perceção feita caso a caso, pelo que o entendimento rígido da subordinação jurídica para além de ser ineficaz, nalgumas situações leva a que os resultados obtidos sejam contraditórios quer ao caso concreto, *i.e.* a aplicação deste critério pode levar a que não seja considerado trabalhador subordinado quem na realidade o é e vice-versa, quer ao próprio ramo do direito do trabalho e à sua função tuitiva, ao que acresce o facto de não acompanhar a própria evolução social já que não contempla aqueles sujeitos que são trabalhadores inseridos em novas formas de organização e produção. O entendimento do conceito de subordinação jurídica terá de caminhar no sentido da flexibilização de modo a abarcar aquele grupo de trabalhadores que desempenham atividades que se encontram naquelas zonas em que as linhas de separação entre trabalho subordinado e autónomo se entrecruzam sendo assim muito ténues, não descurando o aspeto de ter de ser um conceito suficientemente forte para garantir segurança jurídica<sup>134</sup>.

---

<sup>134</sup> Em sentido próximo *vide*, RITA GARCIA PEREIRA, “Em Busca da Subordinação Jurídica Perdida...”, cit., pp.636-637. Da análise da autora ao douto Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa de 8/02/2013, realçamos que este ao tratar da relação jurídica existente entre peritos avaliadores automóveis e uma companhia de seguros para a qual trabalharam, quebrou a larga orientação jurisprudencial que até então pendia no sentido de que naquelas situações tenebrosas em que para se perceber se estamos perante um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviços se recorria ao método indiciário já *supra* exposto, e consoante os índices que maioritariamente prevalecessem estaríamos perante um ou outro tipo de relação jurídica. Só que como já vimos, a própria organização do trabalho e os métodos de produção foram evoluindo, levando ao surgimento de novas formas de trabalho e de novos tipos de trabalhadores em que não é possível chegar a uma sólida conclusão de se estaremos perante um trabalhador subordinado ou autónomo apenas recorrendo a critérios que foram pensados noutra época em que o contexto laboral era muito diferente do atual, caso contrário correremos o risco de originar situações discrepantes em que apesar de os índices indicarem a prevalência da autonomia estaremos perante um trabalhador verdadeiramente dependente e vice-versa, pelo que é necessária uma avaliação da verdadeira essência da relação *in casu*, olhando para índices mais atuais e que acompanhem as novas formas de organização e de controlo da prestação de trabalho. De facto, em situações parecidas em que também estava na base a avaliação da relação jurídica existente entre uma companhia de seguros e peritos avaliadores automóveis, a jurisprudência recorrendo aos índices típicos (horário de trabalho, local de trabalho, períodos de férias, poder diretivo no sentido de dar ordens e instruções) considerou que estávamos perante contratos de prestação de serviços e consequentemente trabalhadores autónomos – *vide* por todos os Acórdãos do STJ de 17/05/2007, processo nº06S3406, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 17/01/2015; e de 12/01/2012, processo nº2158/07.9TTLSB.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 17/01/2015. Ora o referido Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa de 8/02/2013, contraria esta orientação jurisprudencial e vai no sentido oposto, *i.e.*, de que estaremos perante um trabalhador subordinado e consequentemente uma relação de trabalho subordinado, tendo utilizado para esta conclusão índices mais atuais e conformes ao mundo laboral, não se ficando pela análise superficial de alguns índices que à partida apontariam para a natureza civil do vínculo como o facto de os peritos quitarem as quantias que recebiam através de recibos verdes, o facto de a Seguradora não realizar os descontos legais nem pagar subsídios de férias ou de natal (sendo que pela orientação jurisprudencial maioritária estes aspetos evidenciariam, sem dúvidas, a natureza civil do vínculo), o facto de os peritos usarem alguns meios de trabalho dos quais eram os proprietários, o facto de a retribuição ser variável e não certa (o que a jurisprudência também vinha entendendo como demonstrador da natureza de prestação de serviços inerente à relação), dando, por seu turno, relevo ao poder diretivo no sentido da

Uma vez mais frisamos que não podemos ficar presos ao puro conceitualismo e à rigidez dos conceitos, caso contrário o direito não avançará de modo a acompanhar a evolução da sociedade e a riqueza de situações práticas que essa evolução nos proporciona. É fundamental que olhemos para os conceitos de modo a adaptá-los à realidade dos nossos dias. Isto é de extrema importância para a análise da situação dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes, em que não será de escassa importância qualificar a sua relação com o beneficiário da atividade por eles desenvolvida como merecedora da tutela do regime laboral ou, antes pelo contrário, merecedora da tutela concedida à prestação de serviços – como nos ensina ALEJANDRA PENALVA: “Pero aunque la materialización práctica de ambas prestaciones sea muy similar, les corresponde una protección normativa radicalmente distinta...”<sup>135</sup>. Somos defensores de que o direito deve tutelar a realidade das situações práticas de acordo com a substância e os fins com que se nos apresentam, *i.e.*, não deve apenas olhar para elas e tutelá-las consoante se pareçam enquadrar num ou noutro conceito (muitas vezes não adaptado às novas realidades sociais) sem ver a sua verdadeira essência. Assim sendo, será que os trabalhadores autónomos economicamente dependentes também não padecem das mesmas desvantagens e preocupações que assombram os trabalhadores juridicamente subordinados? Parece-nos inegável que sim, se não vejamos:

---

entidade empregadora poder organizar a prestação de trabalho de acordo com a produção que pretende, considerando como fator determinante o facto do trabalhador se encontrar inserido numa estrutura heterodeterminada, no sentido de que não domina, o que a juntar ao fator exclusividade leva a que o trabalhador não se possa apresentar no mercado como autónomo – em sentido próximo *vide* RITA GARCIA PEREIRA, “Em Busca da Subordinação Jurídica Perdida...”, cit., pp.637-653. Também na esteira deste Ac. da Relação de Lisboa, descurando alguns aspetos que se entendiam ser reveladores da natureza civil da relação estabelecida, o Ac. do STJ de 21/06/2007, processo nº07S1154, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 18/01/2015, o qual refere expressamente “Tendo-se provado que, embora o autor levasse a cabo a sua actividade com autonomia, estava adstrito a observar as directrizes do empregador em matéria de organização do trabalho (local, horário e modo da prestação da actividade), bem como as orientações referentes à política geral do empregador, que lhe eram transmitidas pelo director da Central de Tratamento de Resíduos Sólidos, e não podia tomar decisões que envolvessem despesas, sem prévia autorização, deve concluir-se que a relação jurídica estabelecida configura, substancialmente, um contrato de trabalho e não um contrato de prestação de serviço.”, “Neste quadro fáctico, não assume qualquer relevo jurídico significativo o formalismo observado no processamento da contrapartida pela actividade laboral prestada, ou seja, a emissão de «recibos verdes», nem o pagamento de IVA, e, ainda, que a empregadora não tivesse pago ao autor qualquer quantia a título de retribuição de férias, subsídios de férias ou de Natal, nem efectuasse o registo de faltas do autor ao serviço e de ausências para gozo de férias, procedimentos que decorriam, naturalmente, da configuração que o empregador pretendia dar à relação jurídica como contrato de prestação de serviço.”, *vide* também o Ac. do Tribunal da Relação do Porto de 26/03/2012, processo nº773/10.2TTVNG.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 18/01/2015, que também releva o índice da prestação da atividade ser prestada de forma heterodeterminada “Apurando-se a existência de uma prestação de actividade em regime de heterodeterminação e a troca de retribuição, toparemos com um contrato de trabalho e não com um qualquer contrato de prestação de serviço, ainda que seja esta a designação contratual adoptada pelas partes e independentemente da cor do recibo passado pelo prestador da actividade. Trata-se, afinal, de dar prevalência à vontade real das partes, desvelada pela execução contratual, sobre a vontade declarada.”

<sup>135</sup> ALEJANDRA SELMA PENALVA, *El Trabajo Autónomo Dependiente en el Siglo XXI*, cit., p.161.

um sapateiro que labora em sua casa<sup>136</sup>, e cujos produtos se destinam exclusivamente a fornecer um estabelecimento, pois só assim o dito sapateiro consegue colocar os seus produtos no mercado, quer porque não tem meios para o fazer sozinho, quer porque os seus produtos vão ser incorporados noutros (pensamos aqui no caso das solas e palmilhas dos sapatos), visto retirar dessa sua atividade o rendimento para a sua subsistência e eventualmente também da sua família, é por demais evidente que necessita tanto de tutela como um qualquer trabalhador juridicamente subordinado<sup>137</sup>. Talvez possamos e devemos fazer aqui valer o princípio da igualdade material<sup>138</sup>, visto tratarem-se de situações idênticas<sup>139</sup>.

No fundo, o que se pretende com esta visão é apenas acompanhar a evolução do mundo laboral que se encontra em constante mutação, contribuindo para um repensar do tradicional campo de aplicação do direito do trabalho, que cremos dever ser ampliado de modo a abranger e a conceder a necessária tutela protetora aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes, pois para além de não serem protegidos nem pelo ramo do direito civil nem pelo ramo do direito comercial partilham de muitas das necessidades e preocupações que assistem aos trabalhadores juridicamente subordinados, devendo como tal ser também abarcados pelo direito laboral, indo de encontro à própria vocação expansiva que sempre caracterizou o direito do trabalho. Acreditamos vivamente que caso assim não se entenda o direito do trabalho entra em contra senso com os princípios e funções que lhe dão alma, desde logo por serem negadas as suas funções social e compensatória da desigualdade material existente entre os contraentes.

O que ficou exposto já nos leva a ter um outro olhar no que toca ao âmbito subjetivo da liberdade sindical, ainda muito ligado à ideia clássica de subordinação

---

<sup>136</sup> Sendo que o art. 1.º/2 da Lei n.º101/2009 estabelece que se enquadram no n.º1 as situações em que são “vários trabalhadores sem subordinação jurídica nem dependência económica entre si, até ao limite de quatro, executam a actividade para o mesmo beneficiário, no domicílio ou instalação de um deles”. O n.º3 do art. 1.º do preceito legal *supra* mencionado também estende o âmbito do n.º1.

<sup>137</sup> Podemos encontrar outros exemplos parecidos em BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, com a colaboração de P. FURTADO MARTINS, A. NUNES DE CARVALHO, JOANA VASCONCELOS E TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, 11ª edição, Lisboa, 2011, p.316; e ainda, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, cit., p.139.

<sup>138</sup> Sobre o princípio da igualdade *vide*, JOSÉ GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, cit., pp.336 e seguintes.

<sup>139</sup> Claro que sendo idênticas não são totalmente iguais, mas apesar dos aspetos que as distinguem não devemos levar a cabo uma diferenciação extrema, caso contrário correríamos o risco de obter resultados completamente desfasados do nosso ordenamento jurídico.



jurídica. Vejamos outros argumentos que esperamos que permitam apurar uma nova visão sobre o âmbito subjetivo da liberdade sindical.

### 6.3) O trabalho juridicamente subordinado e as situações a ele equiparadas

Os ilustres constitucionalistas GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA entendem que para efeitos do art. 55.º da CRP o “sindicato é uma associação específica de trabalhadores assalariados ou equiparados”<sup>140</sup>. Aproveitando a indicação dos saudos autores ao referirem-se a trabalhadores equiparados<sup>141</sup>, confortamos a nossa posição com mais um argumento no sentido de abarcar os trabalhadores autónomos economicamente dependentes no âmbito subjetivo da liberdade sindical. Outro argumento que embora possa parecer despiciendo *in veritas* não o é de todo, antes pelo contrário, é o facto de a CRP se referir a trabalhadores no seu art. 55.º/1, e isto desde a sua criação em 1976, o que se torna particularmente relevante se tivermos em conta e não olvidarmos que a LCT (de 1969) já considerava como trabalhadores alguns indivíduos que não eram subordinados<sup>142</sup>.

Trata-se de uma realidade inegável que a categoria de trabalhadores em análise partilha de muitas das preocupações e das necessidades dos trabalhadores subordinados (que apenas pelo serem gozam da proteção pacífica do ordenamento laboral), e que bem vistas as coisas são categorias não assim tão distintas mas bem próximas. Ao que nos parece, o legislador tem consciência disto mesmo, e de modo a suavizar um tratamento desigual entre as *supra* referidas categorias adotou um mecanismo, previsto no art. 10.º do CT (falamos da equiparação), que permite estender alguma da proteção própria do direito do trabalho à categoria dos trabalhadores em estudo, pelo facto de serem *economicamente*

---

<sup>140</sup> JOSÉ GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, cit., p.730.

<sup>141</sup> É um aspeto assente o facto de se falar em trabalhadores equiparados, cfr. a propósito disto mesmo: MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às Leis do Trabalho*, cit., pp.35 e seguintes (ainda ao abrigo da LCT); JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*, cit., pp.190 e seguintes, PEDRO ROMANO MARTINEZ *et al*, *Código do Trabalho: Anotado*, Almedina, 6ª edição, Coimbra, 2008, pp.106-107 (estes dois autores já ao abrigo do CT de 2003); HÉLDER QUINTAS, PAULA QUINTAS, *Código do Trabalho: Anotado e Comentado*, Almedina, Coimbra, 2009, pp.73-74, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., pp.141-143 (estes autores já ao abrigo do CT de 2009). A categoria mais visível de trabalhadores equiparados é a dos trabalhadores no domicílio, mas podem existir outras, v.g. como o contrato de aprendizagem - cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ *et al*, *Código do Trabalho: Anotado*, cit., pp.106-107.

<sup>142</sup> Em sentido próximo *vide*, JOÃO CARLOS SIMÕES DOS REIS, *Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho*, cit., p.379. Autor que defendendo a extensão dos direitos coletivos e de exercício coletivo típicos dos trabalhadores subordinados aos trabalhadores equiparados, vai dando conta do debate que tal problemática tem propiciado – *Idem*, pp.372-382.

*dependentes*. Exatamente por isto mesmo e pelos fatores comuns a ambas as categorias, poderemos afirmar que o mecanismo da equiparação foi o coelho que o legislador sacou da cartola para conceder alguma proteção e cumprir a função social e compensatória, inerente à natureza do direito do trabalho, a esta “criatura híbrida”<sup>143</sup> acerca da qual detemos a nossa atenção. Tendo em conta a proximidade material entre as categorias acima retratadas, defendemos que também através da equiparação, até porque esta a maior parte das vezes não é mais do que uma constatação da realidade tendo em conta as semelhanças existentes entre as categorias de trabalhadores, devemos reconhecer o direito de liberdade sindical e os deste decorrentes (como o de constituir sindicatos, art. 55.º/2/a) CRP) aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes.

### **6.3.1) Resenha histórica e análise do mecanismo da equiparação**

A técnica da equiparação não traduz uma criação jurídica recente, antes pelo contrário, já que foi consagrada ainda aquando da vigência da LCT de 1969<sup>144</sup>, sendo que já em 1937 esta técnica tinha sido afluída pelo legislador ainda que não em moldes totalmente esclarecedores<sup>145</sup>. O art. 2.º da LCT estatuiu “Ficam sujeitos aos princípios definidos no presente diploma, embora com regulamentação em legislação especial, os contratos que tenham como objecto a prestação de trabalho realizado no domicílio ou em estabelecimento do trabalhador, bem como os contratos em que este compra as matérias-primas e fornece por certo preço ao vendedor delas o produto acabado, sempre que num ou noutro caso o trabalhador deva considerar-se na dependência económica daquele”. Observamos que este artigo abarcava duas formas distintas de prestação de trabalho para as englobar no mesmo regime, próximo do contrato de trabalho, sempre que existisse

---

<sup>143</sup> A expressão é de JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, cit., p.165, e faz todo o sentido pois estamos perante um classe de trabalhadores que ao mesmo tempo que é juridicamente autónoma também é economicamente dependente.

<sup>144</sup> Os moldes em que este método foi adotado geraram na altura muita discussão, acerca desta problemática vide, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp.112-115; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., pp.142-143.

<sup>145</sup> Na verdade, a Lei 1:952, de 10 de Março de 1937, já continha as reminiscências da técnica da equiparação, ainda que de forma confusa, como se constata na análise do art. 1.º§1 “O trabalho prestado por peça ou por tarefa, mesmo que seja no domicílio ou estabelecimento próprio do trabalhador, fica sujeito ao regime jurídico do contrato de trabalho”, e §2 “O trabalho prestado na transformação de matérias-primas fornecidas por outrem, mediante certo preço pelo produto transformado, é equiparado, para os efeitos desta lei, ao trabalho prestado por peça.”. Acerca da evolução legislativa do mecanismo da equiparação nos seus primórdios vide ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Notas Sobre os Contratos <<Equiparados>> ao Contrato de Trabalho (Art. 2.º da L.C.T.)”, cit., pp.25-35.

dependência económica do prestador da atividade em face do credor da mesma, pelo que podemos concluir que o que está por detrás do mecanismo da equiparação é a existência de dependência a nível económico, sendo este aspeto que permite o funcionamento desta técnica jurídica, *i.e.*, a situação de dependência económica traduz a peça que despoleta toda a engrenagem do mecanismo da equiparação. Pelo que concluímos que para o funcionamento da técnica da equiparação teremos de estar perante situações de prestação de trabalho juridicamente autónomo (o que não inviabiliza que o credor da prestação dê algumas orientações e instruções acerca do modo de prestação do trabalho, indique alguns modelos a seguir ou ainda que defina os tempos para a apresentação do resultado, pois estas orientações gerais não contendem com a autonomia do trabalhador que é quem detém o domínio imediato da atividade e não se encontra sujeito ao poder disciplinar do credor da prestação) e em que o prestador de trabalho se encontre economicamente dependente desse sujeito<sup>146</sup>. Apesar de a LCT ter dado um passo em frente na técnica da equiparação, o facto de remeter para “legislação especial” fez com que esse passo ficasse como que suspenso durante um largo período de tempo (apenas em 1991, com o D-Lei nº 440/91, de 14 de Novembro, foi regulada a situação do trabalho realizado no domicílio), tendo levado a uma situação dúbia acerca de qual o regime aplicável a estas situações. As opiniões dividiram-se, por um lado houve quem defendesse que estando-se perante uma lacuna a mesma deveria ser interpretada nos termos gerais tendo com pano de fundo os princípios que norteavam a LCT (posição sufragada por BERNARDO LOBO XAVIER, BARROS MOURA E JORGE LEITE), por outro lado sufragava-se que os princípios da LCT apenas poderiam ser aplicáveis quando surgisse a regulamentação especial, pelo que até lá estas situações deveriam manter-se no campo do direito civil, designadamente no âmbito da prestação de serviços tendo em consideração as semelhanças com o contrato de empreitada (posição de MONTEIRO FERNANDES E MENEZES CORDEIRO), até porque em face da evolução resultante entre as versões da LCT levaria a que se entendesse como sendo *propositum* do legislador afastar a aplicação imediata dos princípios consagrados na LCT (sendo que em contrário sempre foi avançado o sentido literal do normativo e a própria intenção normativa, bem expressa, no sentido de afastar estas matérias da regulamentação civil), sendo que finalmente também se defendeu que em face da evolução entre as versões da LCT não faria

---

<sup>146</sup> Em sentido próximo *vide* JOÃO CARLOS SIMÕES DOS REIS, *Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho*, cit., p.337. Autor que também vai delineando a evolução legislativa da técnica da equiparação – Cfr. *Idem*, pp.333-339.

sentido que a versão mais recente desse um passo atrás em relação ao estatuído na primeira versão<sup>147</sup>.

O mecanismo em análise continuou consagrado com o CT de 2003, que no seu art. 13.º especificava em relação à formulação do art. 2 da LCT quais os princípios estendíveis aos contratos equiparados, nomeadamente os respeitantes às matérias de “direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo de regulamentação especial<sup>148</sup>”. Podemos afirmar que tanto o legislador português, tal como *supra* vimos o alemão, recorriam à técnica da equiparação/assimilação, embora na Alemanha o uso dessa técnica se concretizasse na definição precisa de quais as normas aplicáveis, revelando uma verdadeira proteção material e não apenas formal, ao passo que em Portugal o legislador não concretizava quais as normas aplicáveis, o que não permitia uma efetiva proteção dos trabalhadores que embora juridicamente independentes dependiam economicamente do credor para quem prestavam a sua atividade. Este art. 13.º do CT de 2003 não parecia ser taxativo, desde logo por referir “nomeadamente”, além de estabelecer que as situações equiparadas ficavam sujeitas aos princípios do Código, logo era defensável a extensão do direito de liberdade sindical aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes.

Não obstante o que acaba de ser dito, o CT de 2009 no seu art. 10.º (correspondente ao 13.º do CT de 2003) fez desaparecer as expressões “princípios” e “nomeadamente”, mantendo contudo a referência ao cardápio de matérias referentes a “direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho”<sup>149</sup>. Todas as alterações ao CT de 2009, incluindo a mais recente promovida pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, não transfiguraram o art. 10.º. Será que face a esta adulteração promovida pelo legislador em 2009 já não podemos estender o regime da liberdade sindical aos

---

<sup>147</sup> Em sentido próximo *vide* MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às Leis do Trabalho*, cit., pp.36-37; MÁRIO TORRES, “O Trabalho no Domicílio – Regime Jurídico, Sindicalização, Contratação Colectiva”, cit., pp.54-58; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p.142; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Notas Sobre os Contratos <<Equiparados>> ao Contrato de Trabalho (Art. 2.º da L.C.T.)”, cit., pp.34-35.

<sup>148</sup> Como legislação especial concernente à matéria da segurança e saúde no trabalho temos a Lei n.º102/2009, de 10 de Setembro.

<sup>149</sup> Realçamos o facto de o legislador no art. 4.º/1/c) da lei que aprovou o CT de 2009 (Lei n.º7/2009, de 12 de Fevereiro) referir expressamente que o regime relativo a acidentes de trabalho e doenças profissionais, previsto nos artigos 283.º e 284.º do CT, se aplicar aos prestadores de trabalho, sem subordinação jurídica, que desenvolvam a sua atividade em regime de dependência económica, nos termos do art. 10.º do CT., seguindo assim a orientação já traçada na Base II da Lei n.º 2127/65, de 3 de Agosto.

trabalhadores autónomos economicamente dependentes? Parece-nos ser um dado assente que a equiparação não é, nem poderá ser, total mas sim limitada<sup>150</sup>, uma vez que pelas especiais características que revestem o trabalho autónomo economicamente dependente uma série de normas laborais que supõem a existência de subordinação jurídica não lhe serão aplicáveis, v.g. as referentes ao poder disciplinar, a tutela existente para as situações de despedimento e reintegração na empresa, as relativas a faltas, férias, horário de trabalho, contudo, independentemente da adulteração ocorrida, defendemos que continua a ser possível a dita extensão do regime da liberdade sindical a estes trabalhadores. Quanto a nós, tal adulteração só ocorreu porque tanto a LCT como o CT de 2003 se referiam a “princípios” em termos muito generalistas, vagos e sem estabelecer qual o seu sentido e alcance<sup>151</sup>, o que levou a que o legislador criasse uma disposição muito mais específica e determinada no CT de 2009 que abarcasse inelutavelmente os contratos equiparados. Sendo este o fundamento da alteração prosseguida pelo legislador - e porque a substituição da expressão “princípios” por “normas legais” não leva a que deixemos de olhar para os princípios, visto que por detrás de todas as normas se encontram os princípios que norteiam o ordenamento jurídico, estando estes sempre implicitamente presentes - defendemos que a equiparação abrange as mesmas finalidades que anteriormente abrangia, se não vejamos: o que é equiparado não é a mesma coisa, e assim, para equipararmos a situação dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes com a dos trabalhadores subordinados para efeitos de liberdade sindical, temos que proceder a uma análise analógica entre ambas, tentando perceber quais as necessidades a que se procura dar resposta com o art. 10.º do CT e se a situação a que queremos aplicar a liberdade sindical também comunga dessas necessidades, *i.e.*, existirão pontos comuns entre ambas as situações? Não podemos deixar de responder afirmativamente a esta questão, pois é óbvio que os trabalhadores autónomos economicamente dependentes comungam das mesmas necessidades de proteção, preocupações, interesses, entre outros, que levam a que se reconheça o direito de liberdade sindical aos trabalhadores subordinados, também por força do princípio da igualdade e por último, mas não menos importante, porque as funções

---

<sup>150</sup> No sentido da equiparação do trabalho autónomo ao trabalho subordinado ser limitada e não total, *vide* por todos, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho – Situações Laborais Individuais*, Parte II, cit., pp.88-90.

<sup>151</sup> Em sentido próximo, HÉLDER QUINTAS, PAULA QUINTAS, *Código do Trabalho: Anotado e Comentado*, cit., p.74. Autores que consideram que o não esclarecimento do alcance da sujeição dos contratos equiparados aos mesmos princípios leva a que a disposição legal seja “praticamente irrelevante do ponto de vista operativo”.

inerentes à liberdade sindical<sup>152</sup> também fazem todo sentido no que toca aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes<sup>153</sup>. É certo que os defensores de outra visão das coisas, aqueles que não defendem a extensão do direito de liberdade sindical aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes, poderão argumentar que o art.10.º do CT apenas permite a equiparação em relação a “direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho”<sup>154</sup>, mas fará sentido esta argumentação? Cremos que não. E ancoramos a nossa modesta opinião em toda a análise *supra* efetuada da história do preceito e do que presidiu às suas modificações. Ademais, recorrendo uma vez mais à sapiência dos ilustres constitucionalistas GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA que sufragam que para efeitos do art. 55.º da CRP o “sindicato é uma associação específica de trabalhadores assalariados ou equiparados”, então ao defendermos que a Constituição abrange a categoria de trabalhadores<sup>155</sup> em estudo para efeitos de liberdade sindical parece-nos, salvo melhor opinião, que este art. 10.º do CT padece de inconstitucionalidade, pois o que acontece no referido artigo é uma autêntica restrição de direitos prosseguida pelo legislador ordinário<sup>156</sup>, sendo que, como bem sabemos, as leis restritivas de direitos, liberdades e garantias têm de obedecer aos requisitos do art. 18.º/3 da CRP – têm de designadamente possuir carácter geral e abstrato, não podendo ter efeito retroativo, nem podendo diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais, tendo de existir lei formal e autorização constitucional expressa e, tendo ainda de se obedecer ao princípio da proporcionalidade no sentido da proibição do excesso –, sendo que, quanto a nós, o preceito em análise não cumpre esses requisitos.

---

<sup>152</sup> Que já vimos serem de contra poder, regulamentação profissional, regulação económica, a nível social e de realização pessoal.

<sup>153</sup> Também MÁRIO TORRES, “O Trabalho no Domicílio – Regime Jurídico, Sindicalização, Contratação Colectiva”, cit., pp.60 e seguintes, já defendia o reconhecimento da liberdade sindical aos trabalhadores no domicílio.

<sup>154</sup> Neste sentido *vide* ABÍLIO NETO, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar – Anotados*, cit., p.85

<sup>155</sup> JORGE MIRANDA, *A Constituição de 1976: formação, estrutura, princípios fundamentais*, Livraria Petrony, Lisboa, 1978, pp.520-522, adota o entendimento de que “Trabalhadores só podem ser os trabalhadores subordinados (...) e, por extensão, também, os trabalhadores independentes”, o que também suporta o nosso entendimento de os trabalhadores autónomos economicamente dependentes serem abrangidos pela CRP.

<sup>156</sup> Neste sentido também nos parece, salvo melhor opinião, pender o pensamento de MÁRIO TORRES, “O Trabalho no Domicílio – Regime Jurídico, Sindicalização, Contratação Colectiva”, cit., pp.60-62, que, embora noutro contexto legislativo, concluía que “mesmo que a Lei Sindical (DL n.º 215-B/75) tivesse restringido a estes últimos (trabalhadores subordinados) o direito à sindicalização, a Constituição alargou-o a outras categorias de trabalhadores, designadamente aos trabalhadores domiciliários equiparados a subordinados.”, pelo que concluímos que este ilustre autor ao defender que a CRP alargou o âmbito de sindicalização aos trabalhadores equiparados, também partilhará da opinião que tal direito não poderá ser restringido, salvo se forem cumpridas as premissas constitucionais para a restrição de direitos.

### **6.3.2) Os trabalhadores no domicílio: face mais visível dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes e do mecanismo da equiparação**

É inquestionável que a categoria mais visível de trabalhadores autónomos economicamente dependentes é a dos trabalhadores no domicílio, como resulta expresso do próprio art. 1.º/1 da Lei n.º 101/2009, de 8 de Setembro, ao estatuir “A presente lei regula a prestação de actividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como a que ocorre para, após comprar a matéria-prima, fornecer o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da actividade.”. O reconhecimento pelo legislador do trabalho no domicílio não é de agora, como *supra* vimos já em 1939 na Lei 1:952, de 10 de Março, se fazia referência a esta modalidade de trabalho, sendo que tal referência continuou na LCT de 1969, prefigurando depois implicitamente no CT de 2003 e posteriormente no de 2009<sup>157</sup>.

Decorre do que *supra* se expôs, que o trabalho no domicílio configura o rosto mais visível da técnica da equiparação, até porque quando se pretendeu regulamentá-lo, estando o legislador consciente do facto de à dependência económica não corresponder qualquer vínculo de subordinação jurídica e estando a subordinação jurídica mais estudada e mais regulamentada do que a dependência económica, o legislador seguiu o caminho mais natural e resolveu sujeitar estas situações à tutela que regia o trabalho subordinado<sup>158</sup>. Por força da remissão operada pela LCT para legislação especial, a regulamentação do trabalho no domicílio também ficou suspensa em face da lacuna existente. Talvez essa lacuna tenha perdurado no tempo devido ao facto de o trabalho no domicílio andar associado a práticas de economia paralela, onde as imposições legais pouco, ou nada, são cumpridas, também por ser bastante difícil controlar e inspecionar as condições de trabalho e obedecer simultaneamente às necessidades de salvaguarda da privacidade pessoal e familiar, por

---

<sup>157</sup> Também na legislação francesa e italiana a regulamentação do trabalho no domicílio foi efetuada através da equiparação ao regime do trabalho subordinado, consagrando-se também regimes específicos para as suas especificidades. Acerca da evolução do regime do trabalho no domicílio em França e em Itália, *vide* MANUELA AGUIAR, *A Regulamentação do Trabalho Domiciliário*, “Estudos Sociais e Corporativos”, II Série, Março de 1973, n.º35, pp.59-66 (pp.59-64); G.H. CAMERLYNCK, *Contrat de Travail*, in *Traité de Droit du Travail* – Publié sous la direction de G.H. CAMERLYNCK, Librairie Dalloz, Paris, 1968, p.567, “Il se contente d’assimiler ce dernier à un salarié.”.

<sup>158</sup> Em sentido próximo RAÚL VENTURA, *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho: Estudo de Direito Privado*, Imprensa Portuguesa, Porto, 1944, p.119.

serem modalidades de atuação propícias à evasão contributiva e que muitas vezes são usadas para encobrir recebimentos injustificados de subsídios de doença e de desemprego. De facto, apenas com o D-Lei n.º440/91, de 14 de Novembro, surgiu regulamentação especial para o trabalho prestado no domicílio, sem subordinação jurídica mas com dependência económica. Com o surgimento do CT de 2003, os contratos equiparados eram tratados no art. 13.º sendo que a regulamentação do trabalho no domicílio foi remetida para a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (RCT), que regulava a matéria do trabalho no domicílio nos arts. 14.º a 26.º e que revogou o D-Lei n.º 440/91, e aquando da entrada em vigor do CT de 2009 a matéria do trabalho no domicílio manteve-se regulada no RCT até ao surgimento da Lei n.º 101/2009, de 8 de Setembro, que como regime especial revogou a RCT. No essencial, o legislador sempre procurou promover um progressivo equilíbrio entre a flexibilização do mercado de trabalho e as necessidades tanto dos trabalhadores como das empresas, com vista a assegurar o cumprimento simultâneo de objetivos económicos e sociais.

Não podemos deixar de constatar que o trabalho no domicílio apresenta inúmeras vantagens não só para alguns trabalhadores como para as empresas. Em relação aos trabalhadores, desde logo aqueles que por razões de ordem pessoal, familiar, de deslocação e até pelo próprio modo de vida, não pretendem ou simplesmente não têm condições para prestar trabalho sujeito aos regimes de enquadramento rígidos que se praticam nas empresas, enquanto no que concerne às empresas, principalmente pequenas e médias, o recurso a esta modalidade de trabalho permite alcançar maior competitividade visto o trabalho no domicílio representar, tendencialmente, menores custos para as empresas<sup>159</sup>. Mas também é certo que o trabalho no domicílio acarreta muitas desvantagens para os trabalhadores, como sejam o maior isolamento em que se encontram, a menor retribuição, uma tendência para a exploração destes trabalhadores através do desrespeito de horários de trabalho e dos necessários períodos de descanso do trabalhador e da sua família, o facto de

---

<sup>159</sup> Há até quem refira que o trabalho no domicílio é essencial para a viabilidade de muitas atividades comerciais e fábricas. Cfr. A. GRAHAM TIPPLE, “Quand le logement est le lieu de travail: les entreprises à domicile dans les pays en développement”, *Revue Internationale du Travail*, Vol. 132, Genève, 1993, n.º4, p.579-598, em especial p.580.



o volume de trabalho não ser constante ao longo do ano estando assim muito dependentes das oscilações do mercado e das próprias solicitações dos credores da atividade<sup>160</sup>.

Ciente destas vantagens e desvantagens assim como das situações obscuras que, infelizmente, muitas vezes a prática do trabalho no domicílio encobre, o legislador recorre ao mecanismo da equiparação para tutelar estes trabalhadores. Assim, poderemos afirmar que o regime do trabalho no domicílio tem por detrás os ideais chave em que assenta o regime do trabalho subordinado, pelo que em muitos aspetos os regimes são análogos, v.g. no que concerne ao trabalho de menores, segurança e saúde no trabalho, acidentes de trabalho (nestas matérias de segurança, saúde e acidentes de trabalho, estende-se o âmbito de aplicação destes regimes aos trabalhadores no domicílio por força do art. 4.º/1/c) da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, e do art. 5.º/1 da Lei 101/2009, de 8 de Setembro), segurança social. Não obstante, adveniente das próprias especificidades do trabalho no domicílio, existem algumas previsões específicas para a tutela desta modalidade de trabalho, tais como o credor da atividade manter uma lista onde estejam registados os trabalhadores no domicílio com quem estabelece esta relação (art. 12.º da Lei n.º 101/2009)<sup>161</sup>, respeitar a privacidade do trabalhador e do seu domicílio assim como os horários de repouso do agregado familiar, ou ainda especificidades relativas à remuneração do trabalho no domicílio (art. 7.º da Lei n.º 101/2009). Poderemos assim afirmar que a tutela especial do trabalho no domicílio deriva não somente das especificidades que ele apresenta, mas mormente do facto de, por vezes, encobrir situações em que o trabalho é realizado em

---

<sup>160</sup> Cfr. RAÚL VENTURA, *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho: Estudo de Direito Privado*, cit., pp.114-115; MARIA DA CONCEIÇÃO TAVARES DA SILVA, “Trabalho no Domicílio”, *Estudos Sociais e Corporativos*, ano I, Outubro de 1962, n.º4, pp. 13-36, em especial pp.14-15.

<sup>161</sup> Quanto a esta obrigatoriedade que recai sobre o beneficiário da atividade de manter uma lista com o registo dos trabalhadores no domicílio, uma nota apenas para referirmos que, embora concordando tratar-se de uma forma de tutelar os interesses e necessidades destes trabalhadores, não podemos olvidar o facto do trabalho no domicílio ser uma zona pantanosa onde tendem a ser encobertas práticas ilícitas, pelo que não nos deverá surpreender se, algumas vezes, os beneficiários da atividade não respeitarem esta obrigação que sobre eles pende. Daí que, salvo melhor opinião, talvez fosse mais benéfico e representasse uma tutela mais efetiva, a adoção da formalidade exigida pelo sistema espanhol (art.13.2 do Estatuto de los Trabajadores) que prevê a necessidade de forma escrita para o contrato de prestação de serviços entre o prestador de trabalho e o beneficiário do mesmo, pois apesar de o CT conter uma presunção da existência de contrato de trabalho (art. 12.º) em que se não verificando os indícios, à partida, estar-se-á perante um contrato de prestação de serviços, a exigência de forma escrita traduziria uma prova mais cabal do tipo de contrato em questão e a aplicação do regime específico do trabalho no domicílio. Acerca das notas essenciais do regime do trabalho no domicílio em Espanha, *vide*, MANUEL ALONSO OLEA, MARIA EMILIA CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 19ª edición, Civitas, Madrid, 2001, p.155-156; IGNACIO ALBIOL MONTESINOS, LUIS MIGUEL CAMPS RUIZ, JUAN LÓPEZ GANDÍA, TOMÁS SALA FRANCO, *Derecho del Trabajo (II)*, Tirant Lo Blanch, 7ª edición, Tomo II Contrato Individual, Valência, 2005, pp.766-770.

locais sem o mínimo de condições de higiene e segurança, não respeitando os tempos de repouso necessários e até recorrendo ao trabalho infantil<sup>162</sup>.

Apesar de o legislador equiparar estes trabalhadores aos juridicamente subordinados pelo facto de dependerem economicamente do credor da prestação, lamentamos o facto de tal equiparação não poder ser absoluta, o que traz o (in)conveniente da tutela destes trabalhadores não ser tão forte e protetora como a existente para os trabalhadores subordinados, se não vejamos: enquanto na situação dos trabalhadores subordinados existe uma efetiva tutela que visa assegurar a estabilidade do emprego, no plano dos trabalhadores no domicílio não existe semelhante tutela, como se atesta pela facilidade com que o beneficiário pode fazer cessar o contrato – denúncia com aviso prévio, resolução por motivo justificativo não imputável a qualquer das partes, resolução sem aviso prévio por motivos de incumprimento do trabalhador, ao que acresce o facto de o contrato caducar por falta de trabalho que origine a inatividade do trabalhador por mais de 60 dias, desde que tal lhe seja comunicado pelo beneficiário da atividade (art. 10.º/2/3/4 da Lei n.º 101/2009) – e pelo facto de que mesmo que o beneficiário da prestação faça cessar o contrato irregularmente apenas terá que indemnizar o trabalhador no moldes previstos no art. 11.º da Lei n.º 101/2009, o que indubitavelmente gerará indemnizações de montantes reduzidos<sup>163</sup>. Esta ideia também permite perceber o porquê do trabalho no domicílio ser um fenómeno em expansão, *i.e.*, nos tempos que correm as empresas procuram as formas mais económicas para se manterem competitivas, pelo que as facilidades de extinção dos vínculos com trabalhadores e menores indemnizações e compensações a suportar por essa extinção são do agrado dos empregadores, que naturalmente tendem a procurar estas formas de trabalho e a preterir outras que representem maiores encargos e uma tutela mais efetiva dos trabalhadores, ao que acresce o fenómeno de desenvolvimento galopante das novas tecnologias que permitem um maior contacto e proximidade entre o beneficiário da prestação e o devedor da mesma<sup>164</sup>.

Ora, constatando-se ser o vínculo dos trabalhadores no domicílio ainda mais precário que o dos trabalhadores juridicamente subordinados, afigura-se-nos lógica a

---

<sup>162</sup> Em sentido próximo Cfr. MANUEL ALONSO OLEA; MARIA EMILIA CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, cit., p.155.

<sup>163</sup> Em sentido próximo e igualmente crítico *vide* JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, cit., pp.166-167.

<sup>164</sup> Em sentido próximo GIUSEPPE PERA, MARCO PAPALEONI, *Diritto del Lavoro*, cit., pp.347-348.

conclusão de também aos trabalhadores no domicílio dever ser reconhecido o direito de liberdade sindical<sup>165</sup>. Com efeito, pretendendo-se com o reconhecimento da liberdade sindical aos trabalhadores ditos comuns o equilíbrio dos poderes na relação contratual, concedendo-lhes através da organização coletiva a possibilidade de lutarem contra o maior poder das entidades empregadoras, de reivindicarem, no geral, melhores condições de trabalho e de vida, de conseguirem uma efetiva tutela protetora, e sendo inclusive escopo dos sindicatos obterem uma maior proteção da parte mais débil na relação contratual, apenas poderemos concluir que comungando os trabalhadores no domicílio de maiores necessidades de proteção, dever-lhe-ão ser reconhecidos os direitos que caracterizam a liberdade sindical<sup>166</sup>, sob pena de, caso assim não se entenda, estar-se a negar a própria natureza dos sindicatos e num patamar superior a natureza e fins do próprio direito do trabalho<sup>167</sup>.

#### **6.4) A posição da OIT no respeitante à liberdade sindical dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes**

A OIT foi forjada num contexto histórico muito específico, precisamente no pós primeira guerra mundial. Na verdade, em 1919, aquando da assinatura do Tratado de Versalhes, uma das partes componentes deste fazia expressa menção à OIT, especificamente a parte XIII (arts. 387.º a 399.º). Primeiramente integrada no âmbito da Sociedade das Nações, passou a estar integrada na Organização das Nações Unidas (ONU)

---

<sup>165</sup> Curioso é o facto de nos primórdios deste tipo de trabalho terem sido os próprios sindicatos a tentarem combatê-lo, pois apesar de os trabalhadores no domicílio apresentarem uma posição débil, esta debilidade enfraquecia os trabalhadores fabris uma vez que representando os trabalhadores no domicílio uma mão de obra menos dispendiosa para os empresários, estes aproveitavam-se de tal facto e da dura concorrência que assim os trabalhadores no domicílio faziam aos trabalhadores fabris ao aceitarem baixos salários. Em sentido próximo *vide* MARIA DA CONCEIÇÃO TAVARES DA SILVA, “Trabalho no Domicílio”, cit., pp.16-17; GIUSEPPE PERA, MARCO PAPALEONI, *Diritto del Lavoro*, cit., p.348.

<sup>166</sup> Já em 1968 G.H. CAMERLYNCK delineava esta ideia ao defender “Seule la mise en place de structures syndicales groupant effectivement les travailleurs à domicile permettrait de remédier à cette déorable situation.”, *in Contrat de Travail*, cit., p.570.

<sup>167</sup> Sendo que também apenas com o reconhecimento da liberdade sindical aos trabalhadores no domicílio se contrariará o *malabarismo* de alguns empresários que promovem esta forma de trabalho com o intuito de aproveitarem o isolamento a que estes trabalhadores ficam sujeitos, pois encontram-se plenamente conscientes de que isolados os trabalhadores não terão poder reivindicativo, ao passo que dentro das empresas o contacto entre trabalhadores é inevitável podendo propiciar uma união reivindicativa.

aquando da extinção da primeira, estando sob a coordenação do Conselho Económico e Social embora sendo uma agência especializada e juridicamente autónoma<sup>168</sup>.

Como entidade que se dedica às questões do foro laboral, a OIT desempenha um papel fulcral na adoção de soluções para os problemas que vão surgindo no mundo laboral, acompanhando assim a vocação expansiva deste ramo do direito. É um ente jurídico com competência para emanar e aprovar recomendações e convenções. Não haja dúvidas de que as normas emanadas por este organismo influenciam tanto a legislação como as políticas e as decisões judiciais adotadas em cada país, para além das disposições presentes nas convenções coletivas de trabalho. É que independentemente de um país ter ou não ratificado uma determinada convenção, as normas da mesma constituem um padrão e fornecem orientações sobre como devem funcionar as instituições e os mecanismos nacionais no domínio laboral, bem como sobre a adoção de políticas e ações em matéria de trabalho e de emprego. Em suma, as normas provenientes deste organismo têm um impacto sobre cada país que está muito para além da simples adaptação da legislação às obrigações impostas por uma convenção ratificada.

A aplicação das normas internacionais do trabalho é objeto de permanente controlo por parte da OIT. No que concerne ao direito fundamental que está na base deste nosso estudo, importa referir que para a OIT a liberdade sindical é um ponto nevrálgico, merecendo como tal atenção especial através de um mecanismo específico de controlo criado em 1950. Os motivos que levaram a que fosse criado um mecanismo específico de controlo prendem-se desde logo com a importância vital deste direito e com o facto de alguns governos, algumas associações de empregadores, mas principalmente organizações de trabalhadores terem apresentado um número considerável de queixas contra países membros da OIT e, atente-se bem, ainda que esses países não tenham ratificado as convenções cujo incumprimento tenha estado na base dessas queixas. Ora, no seio da OIT, ainda que os países não tenham ratificado as convenções relativas ao direito de liberdade sindical, é possível despoletar este mecanismo especial de controlo já que, pese embora não tenham ratificado as convenções, ao aderirem à OIT os novos membros comprometem-se desde logo a respeitar e pugnar pelo bom cumprimento dos princípios

---

<sup>168</sup> Em sentido próximo, JÓNATAS E. M. MACHADO, *Direito Internacional: do Paradigma Clássico ao Pós-11 de Setembro*, cit., pp.264-265.

presentes na Constituição da instituição, entre os quais se encontra o princípio da liberdade de associação. Poderemos caracterizar este mecanismo de tutela como sendo constituído por dois órgãos independentes: por um lado temos a Comissão de Investigação e de Conciliação, órgão que para entrar em funcionamento exige a aprovação dos governos que constituírem parte interessada e cujo relatório obtido é publicado, enquanto por outro lado temos o Comité da Liberdade Sindical, este sendo por seu turno um órgão efetivo, nomeado pelo próprio Conselho de Administração e de natureza tripartida, *i.e.*, composto por representantes dos trabalhadores, dos empregadores e dos governos, que só existe e atua para fazer face e analisar as inúmeras queixas relativas a possíveis incumprimentos e violações de direitos sindicais, contudo, é de lamentar o facto de as suas decisões não serem dotadas de força vinculativa, pese embora, e não descurando, as decisões deste órgão constituírem uma inolvidável fonte de pressão sobre os estados incumpridores.

Já vimos que a OIT concede uma inexorável importância e proteção às matérias concernentes com o direito de liberdade sindical, tendo já sido adotadas algumas convenções que versam sobre o tema. Relevantes para a questão em apreço consideramos ser a Convenção n.º 177 e a Recomendação n.º 184, ambas da OIT<sup>169</sup>. É certo que ambos os textos versam sobre o trabalho no domicílio, mas também é certo, como *supra* se demonstrou, que este é um contrato equiparado pelo nosso legislador ao contrato de trabalho, regulado pela lei n.º 101/2009, de 8 de Setembro, e que da análise do art. 1.º desta lei decorre que se trata de uma atividade prestada sem subordinação jurídica mas com dependência económica, ou seja, este diploma regula uma categoria de trabalhadores autónomos economicamente dependentes, seguindo de perto o art. 1.º da Convenção n.º 177 e a Parte I da Recomendação n.º 184 acima referidas.

Mas em que nos são úteis a Convenção n.º 177 e a Recomendação n.º 184 no que toca ao direito de liberdade sindical dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes? Estes normativos internacionais são-nos bastante úteis uma vez que depõem no sentido da posição por nós defendida, precisamente no sentido de que se deve reconhecer o direito de liberdade sindical à categoria de trabalhadores em questão. Desde

---

<sup>169</sup> Ambas adotadas em 20 de junho de 1996, na 83ª sessão da OIT, e disponíveis em:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322:NO;](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO;)  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522:NO;](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO;)

logo vejamos o art. 3.º da Convenção que dispõe no sentido de que para a adoção, aplicação e revisão periódica de políticas ligadas ao trabalho no domicílio, dever-se-á consultar as organizações de empregadores e, repare-se bem, de trabalhadores no domicílio mais representativas (o que se reflete na Parte II da Recomendação). Também reforçando e dando importância ao argumento da igualdade (já por nós *supra* avançado) o art. 4.º/1 da Convenção estabelece que a política nacional de trabalho no domicílio deve promover o tratamento igual entre os trabalhadores no domicílio e os restantes trabalhadores assalariados, designadamente no respeitante ao direito de constituir e se filiarem em organizações que queiram, e o direito a participarem nas atividades por estas desenvolvidas (n.º 2/a) do referido art. 4.º). É ainda de notar que a Recomendação na sua Parte V trata da liberdade sindical e do direito de contratação coletiva, dispondo que se devem identificar e suprimir os obstáculos e impedimentos, quer legislativos quer administrativos, ao direito de constituir e de se filiar em organizações de trabalhadores, ao direito de participar nas respetivas atividades, e ao direito das próprias organizações se afiliarem em federações ou confederações sindicais<sup>170</sup>. Continuando na Parte V da Recomendação, esta ainda avança com a ideia de que se devem adotar medidas que encorajem a negociação coletiva para fixar as condições de trabalho dos trabalhadores no domicílio.

Pese embora a importância da Convenção n.º 177 e da Recomendação n.º 184 da OIT no ordenamento internacional, é de estranhar e lamentar que as mesmas ainda não tenham sido ratificadas por Portugal, logo por força do art. 8.º da CRP e do art. 12.º da referida Convenção não vinculam o nosso Estado, não vigorando na ordem interna. Não obstante, tendo em atenção a fonte de onde provêm tais normativos, não podemos deixar de lhes prestar a devida atenção e de, com esperança, prestar o nosso humilde contributo para que o nosso ordenamento jurídico se pautе pelos ditames de tais instrumentos jurídicos.

É um facto que a nossa lei n.º 101/2009, de 8 de Setembro, no seu art. 1.º/2 coloca a hipótese de existir uma pluralidade de trabalhadores “sem subordinação jurídica nem dependência económica entre si, até ao limite de quatro”, que “executam a actividade para o mesmo beneficiário, no domicílio ou instalação de um deles”, e que no seu n.º 3/a)

---

<sup>170</sup> Não é despreciando que se fale em federações ou confederações sindicais, pois prova que se deve reconhecer ao trabalhador no domicílio o direito de se filiar em organizações sindicais, *verus* sindicatos.

estabelece que o trabalhador no domicílio pode ser “coadjuvado na prestação de actividade por membro do seu agregado familiar”, hipóteses estas que não se encontram previstas nos textos provindos da OIT. Também é verdade que aqueles que negam o reconhecimento do direito de liberdade sindical aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes poderão argumentar que se tanto a Convenção n.º 177 como a Recomendação n.º 184 apenas respeitam aos trabalhadores no domicílio, é um sinal de que a OIT não quis ou não reconhece o direito de liberdade sindical aos demais trabalhadores autónomos economicamente dependentes. Mas fará sentido tal argumento? Salvo o devido respeito, cremos que não, pois já ficou demonstrado que os trabalhadores no domicílio são a categoria mais visível de trabalhadores autónomos economicamente dependentes, logo, se a OIT reconhece que estes são titulares do direito de liberdade sindical, devemos pressupor que também reconhece este direito e os dele decorrentes aos restantes trabalhadores autónomos economicamente dependentes como decorrência do primeiro reconhecimento<sup>171</sup>. Afinal existe uma inegável analogia entre as situações, existindo um paralelo de valores e interesses de carácter individual e supra individual justificativo de tal reconhecimento.

E não se argumente no sentido de que o reconhecimento do direito de liberdade sindical aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes é antinatura ou que representa uma grande brecha no primado clássico de que o direito de liberdade sindical apenas faz sentido para trabalhadores juridicamente subordinados, pois como *supra* se demonstrou, é reconhecido o direito de liberdade sindical aos magistrados, que embora não sendo trabalhadores subordinados, partilham das mesmas preocupações e necessidades destes, razão que também tem de estar na base do reconhecimento da liberdade sindical aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes<sup>172</sup>.

---

<sup>171</sup> Em sentido próximo *vide*, JOÃO CARLOS SIMÕES DOS REIS, *Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho*, cit., p.383.

<sup>172</sup> Atente-se em MÁRIO TORRES, “O Trabalho no Domicílio – Regime Jurídico, Sindicalização, Contratação Colectiva”, cit., p.63, nota 57, autor que é claro em afirmar que o próprio legislador reconhece associações sindicais a outros trabalhadores que não os subordinados, referindo-se designadamente aos magistrados. É de realçar que em Espanha é reconhecido, embora limitadamente, o direito de liberdade sindical aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes, pois como bem patenteia a Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, no seu art.19.1.a) os trabalhadores autónomos (considerando-se também os autónomos economicamente dependentes, por força do disposto no art.1.2.d)) têm direito a “Afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección...”. Entendemos o reconhecimento como limitado, pois embora a lei preveja que os trabalhadores autónomos possam filiar-se em sindicatos já existentes, não prevê a possibilidade de fundarem associações sindicais, sendo que assim poderemos afirmar

Posto isto, é forçoso reconhecermos que existe uma semelhança prática entre as situações dos trabalhadores subordinados e dos autónomos economicamente dependentes, além de uma igualdade de interesses e preocupações que afeta ambas as categorias, ou seja, existem uma série de valores respeitantes aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes que são comuns aos trabalhadores subordinados, e que são o fundamento do reconhecimento de liberdade sindical a estes últimos, assim, sendo esses valores comuns, também deverão fundamentar a extensão do direito de liberdade sindical aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes, caso contrário teremos o Direito a tratar duas situações idênticas (na prática) com *dois pesos e duas medidas*.

## **Parte IV**

### **7) Considerações finais**

Com a elaboração deste estudo pretendeu-se prestar um contributo para a clarificação acerca de qual o âmbito subjetivo do direito de liberdade sindical. Tratou-se de um longo caminho este que nos trouxe até aqui, no qual traçámos várias etapas, tendo sempre como pano de fundo que o que importa numa longa caminhada não é o ponto de partida mas sim o próprio caminho em si, pois só indo caminhando e semeando no fim teremos o que colher.

Iniciámos este nosso percurso por uma análise preliminar acerca do direito de liberdade sindical, onde constatámos que a consagração do mesmo como direito fundamental dos trabalhadores não é uma ideia somente do legislador nacional mas que tem na sua génese as influências das organizações internacionais a que o nosso país pertence, não descurando a própria história e as batalhas que se foram travando a nível

---

que apesar de em Espanha o art. 28.1 CE referir que “todos tienen derecho a sindicarse libremente”, o legislador ordinário restringe este preceito no art.1.1 da LOLS (lei da liberdade sindical, lei nº11/1985) abarcando apenas os trabalhadores juridicamente subordinados e os que tenham uma relação de carácter administrativo ou estatutário com a administração pública, sendo que contudo, o mesmo legislador no art. 3.1 da LOLS abre uma exceção reconhecendo um direito limitado de participação sindical a alguns trabalhadores autónomos (tal como também o art.19.1.a) do Estatuto del trabajo autónomo vai de encontro a esta norma), havendo até quem defenda que se proceder-mos a uma análise profunda deste preceito poderemos entender que tal reconhecimento não consubstancia mais do que uma vertente do art. 22 CE (liberdade de associação) - Cfr. ALEJANDRA SELMA PENALVA, *El Trabajo Autónomo Dependiente en el Siglo XXI*, cit., pp.179-182; MANUEL ALONSO OLEA; MARIA EMILIA CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, cit., p.159.



mundial até ao reconhecimento deste direito da classe trabalhadora, ao ponto de hoje ser tido como fundamental e inabalável.

De seguida, concluímos que fazem parte do direito de liberdade sindical duas vertentes, precisamente a vertente individual que por sua vez engloba uma dimensão positiva e uma negativa, e a vertente coletiva. Nesta fase inicial definimos um sindicato como sendo uma entidade privada distinta das pessoas que a compõe quer individual quer conjuntamente consideradas; pessoas essas que terão de ser trabalhadores (têm de exercer a sua atividade profissional em condições de dependência económica perante outrem); além de ser um ente com carácter, à partida, duradouro no tempo (embora os seus estatutos possam prever uma duração, conforme consta do art. 450.º/1/a) do CT); que defende os interesses dos trabalhadores.

Terminada a parte inicial do nosso percurso, entrámos num primeiro patamar onde abordámos os meandros da consagração do direito de liberdade sindical no nosso ordenamento constitucional. Neste patamar analisámos o art. 55.º/1 CRP que estabelece que a liberdade sindical é “condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses”, onde procurámos compreender quais os valores que se encontram na essência da consagração do direito de liberdade sindical, tendo concluído que entre nós vigora um sistema de pluralismo sindical (em que pode haver mais do que um sindicato para representar cada categoria de trabalhadores) e que devemos propugnar por uma visão ampla do art. 442.º/1/a) CT, entendendo que os interesses aqui em causa são interesses que os trabalhadores detêm enquanto tais embora não tenham que ser exclusivamente seus, assim como interesses direta ou indiretamente conexos com o trabalho quer sejam de natureza social, cultural ou recreativa.

Chegados a um novo patamar, não poderíamos avançar sem procurar definir o coração do direito do trabalho, precisamente o trabalhador. Neste ponto elencámos critérios que nos permitem caracterizar um trabalhador, tendo definido um trabalhador como sendo subordinado se exercer permanentemente uma atividade profissional, com dependência económica, em condições heteronomamente determinadas. Tais critérios permitiram-nos distinguir um trabalhador subordinado de um trabalhador voluntário assim como de um autónomo, ainda que aqui a distinção não seja líqüida devido a um fenómeno muito vulgar que se traduz na camuflagem por parte do empregador de verdadeiros

trabalhadores dependentes dando a entender que se tratam de trabalhadores autónomos, através do recurso aos famosos recibos verdes, o que obriga a toda uma consideração da real posição do trabalhador perante o empregador de modo a desvendarmos se estamos perante um trabalhador subordinado ou autónomo. Concluímos que a distinção entre trabalho subordinado e trabalho autónomo tem por detrás uma outra cada vez mais difícil de ser feita devido ao atenuar das linhas de separação entre ambos os tipos, falamos da tenebrosa diferenciação entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços, onde forçosamente se tem de recorrer à extenuante determinação da existência ou inexistência de subordinação jurídica. Ainda para colmatar, apesar de inúmeras semelhanças e do fenómeno de privatização do emprego público, apontámos algumas diferenças entre o trabalhador subordinado e o funcionário público.

De seguida começámos a desbravar caminho rumo ao cerne da questão central que se encontra na base deste estudo, designadamente o âmbito subjetivo da liberdade sindical, *i.e.*, quem são os trabalhadores para efeitos de liberdade sindical, tendo em atenção que tanto a CRP como o CT se referem à liberdade sindical como estando garantida aos trabalhadores. Neste prólogo, abordámos várias etapas, designadamente a dos “casos pacíficos” de trabalhadores abrangidos pela liberdade sindical, a dos “casos controversos”, e, por fim, a temática dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes, tendo obtido as seguintes conclusões:

1. No grupo dos “casos pacíficos”, inserimos os comuns trabalhadores subordinados, uma vez que o movimento sindicalista surgiu do facto de estes se agruparem para conjuntamente reivindicarem melhores condições de trabalho, melhores salários, entre outros aspetos, pelo que não faria qualquer sentido deixá-los descobertos do manto protetor do direito de liberdade sindical.

2. Ainda no mesmo grupo, incluímos os trabalhadores da administração pública, já que uma vez considerados trabalhadores beneficiam do estatuto dos trabalhadores subordinados, gozando dos mesmos direitos que a estes são reconhecidos, sendo assim também considerados trabalhadores para efeitos de liberdade sindical.

3. No grupo dos “casos controversos” principiámos pela abordagem à situação dos desempregados, onde concluímos que podem manter-se como filiados ou filiarem-se num

sindicato mas não fundar um sindicato de raiz para prossecução exclusiva dos interesses desta categoria.

4. Prosseguimos a nossa abordagem com a situação dos trabalhadores à procura do primeiro emprego, tendo partilhado da mesma opinião já esgrimida acerca dos desempregados, uma vez que também nesse grupo se inserem.

5. Avançando para a análise acerca dos reformados por invalidez ou velhice prosseguimos a mesma conclusão apresentada nas duas categorias anteriores.

6. Quanto aos trabalhadores estrangeiros, defendemos a sua inclusão no âmbito subjetivo da liberdade sindical, indo de encontro ao postergado pelo art. 15.º/1 da CRP, pelas Convenções da OIT números 87, 97, 143, pelo art. 12.º/1 da CDFUE, pelos arts. 45.º, 46.º, 47.º e 48.º do TFUE, art. 8.º do Regulamento (CEE) nº 1612/68 do Conselho, de 15 de Outubro de 1968, Diretiva 2004/38/CE, de 29 de Abril de 2004, art. 8.º do Regulamento (UE) nº492/2011, de 5 de Abril de 2011.

7. Relativamente aos menores de idade, considerámos que poderão exercer direitos sindicais desde que tenham capacidade para serem considerados trabalhadores, pois sendo considerados trabalhadores e como tal aptos e capacitados para o exercício de uma atividade laboral deverão ver inelutavelmente reconhecidos os direitos imanescentes à liberdade sindical.

8. Em relação aos membros das Forças Armadas, Guarda Nacional Republicana, Polícia Marítima e Polícia de Segurança Pública, depois de proceder-mos a um adequado e necessário enquadramento dos seus membros como sujeitos trabalhadores, reconhecemos a abrangência pelo manto protetor da liberdade sindical, ainda que com algumas limitações decorrentes das próprias funções que desempenham

9. No que concerne aos magistrados, quer sejam do Ministério Público quer Judiciais, reconhecemos-lhes os direitos inerentes à liberdade sindical. De facto, esta categoria ocupa uma posição bicéfala, pois se por um lado os magistrados gozam do facto de exercerem uma função num órgão de soberania tendo a garantia de independência no que toca à aplicação do direito para a resolução dos litígios, por outro lado são tão dependentes quanto os funcionários públicos no que toca à determinação das suas

condições de trabalho. Tendo em consideração a conjuntura descrita, consideramos que os magistrados judiciais também são trabalhadores para efeitos de liberdade sindical pois mesmo tendo em conta o regime de independência de que gozam e pese embora não serem juridicamente subordinados, ocupam uma posição tão dependente quanto a dos funcionários públicos no que respeita à determinação das condições de trabalho

10. Entrando na categoria dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes, constatámos que a generalidade da doutrina portuguesa aborda o tema com bastante ligeireza sem lhe prestar a devida atenção, seguindo uma visão clássica e maioritária traduzível em só estarem abrangidos pela enseada do âmbito subjetivo da liberdade sindical os trabalhadores juridicamente subordinados, pelo que optámos por lhe dedicar uma parte autónoma no nosso estudo.

11. Segundo a visão clássica os trabalhadores autónomos economicamente dependentes ficam como que destapados não sendo abrangidos pelo art. 55.º CRP, manto protetor da liberdade sindical, ou seja, ficam de fora do âmbito subjetivo da liberdade sindical, vendo assim afastadas as possibilidades de, entre outras coisas, constituírem sindicatos, *i.e.*, só pelo simples facto de não estarem juridicamente subordinados, têm de se contentar apenas com o direito de associação que lhes assiste à luz do art. 46.º CRP e das regras dos arts. 167.º e seguintes do CC. Não podemos concordar com esta visão das coisas, não só mas também porque se traduz num conceitualismo exacerbado, *i.e.*, entende-se o conceito de subordinação jurídica de forma extremada sem olhar para as realidades práticas, ficando-se apenas pelo patamar da pureza dos conceitos.

12. Primeiramente procedemos à dissecação do conceito de trabalhador autónomo economicamente dependente, explanando os conceitos de autonomia e posteriormente o de dependência económica. Concluímos que trabalhadores juridicamente subordinados não são a mesma coisa que trabalhadores autónomos economicamente dependentes, pese embora tal facto inegável, propendemos que se aos primeiros é atribuído o direito de liberdade sindical, também aos segundos o deve ser. Argumentámos e defendemos esta posição por considerarmos ser evidente que entre ambos os tipos de trabalhadores existe uma similitude prática muito relevante, similitude essa ao nível das preocupações, interesses e valores ligados às suas atividades, devendo-se realçar que são esses pontos, que lhes são comuns, que consubstanciaram o reconhecimento de liberdade sindical aos

trabalhadores com subordinação jurídica, assim sendo, porque não podem também fundamentar a extensão do direito de liberdade sindical aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes? Parece-nos inegável que não só podem, como se deve mesmo operar essa extensão. Apoiamos a nossa posição em três argumentos estratégicos: *i)* a crítica à visão clássica da subordinação jurídica, onde constatámos que demasiada afeição à pureza estrita do conceito leva a resultados injustos na prática, levando ao tratamento diferenciado de realidades idênticas, o que quanto a nós parece ir contra a própria natureza protetora do direito do trabalho ao deixar de fora do âmbito subjetivo da liberdade sindical os trabalhadores autónomos economicamente dependentes, como que os ignorando e não os protegendo; *ii)* o facto de o nosso ordenamento jurídico recorrer ao mecanismo da equiparação (art. 10.º CT), o que também nos permitirá estender o direito de liberdade sindical aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes, visto ser inegável existir uma analogia entre a situação destes e a dos trabalhadores juridicamente subordinados; *iii)* o reconhecimento pela OIT do direito de liberdade sindical e de negociação coletiva aos trabalhadores no domicílio, que traduzem um dos tipos mais expressivo de trabalhadores autónomos economicamente dependentes, no âmbito da Convenção n.º 177 e da Recomendação n.º 184.

Como epílogo deste estudo reafirmamos uma vez mais a nossa posição, que pende no sentido da extensão do direito de liberdade sindical aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes, pois estes além do direito geral de associação que lhes assiste por força do art. 46.º da CRP (aspeto este que não gera controvérsia) são trabalhadores para os efeitos do art. 55.º da CRP, sendo assim abrangidos pelo direito de liberdade sindical com as consequências que isso acarreta, como poderem filiar-se e constituírem sindicatos. Como diria o poeta espanhol ANTONIO MACHADO “Al andar se hace el camino”, *i.e.*, o caminho faz-se caminhando, pelo que esperamos assim que este nosso humilde contributo constitua um passo no caminho que levará ao reconhecimento da liberdade sindical aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes.

## **Bibliografia**

- ANDRÉ, MARIA HELENA, “Os Desafios do Sindicalismo Europeu”, in *Anuário Janus - O que está a mudar no Trabalho Humano*, ano 2008, disponível em [www.janusonline.pt](http://www.janusonline.pt), visualizada em 29/03/2015.
- AGOSTINHO, JOANA CATARINA DE OLIVEIRA, *Âmbito Subjectivo da Liberdade Sindical*, Dissertação de Mestrado, FDUC, Coimbra, 2009.
- AGUIAR, MANUELA, *A Regulamentação do Trabalho Domiciliário*, “Estudos Sociais e Corporativos”, II Série, Março de 1973, nº35, pp.59-66.
- ALEMÃO, IVAN, *Curso de Direito do Trabalho*, Editora LTr, São Paulo, 2004.
- ALMEIDA, J. F. COUTINHO DE, “O papel e as funções do Sindicato nos diversos países europeus”, *Questões Laborais*, Coimbra Editora, 7, Ano III-1996, pp.31-44.
- AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 4ªedição, Coimbra, 2014.
- AVILÉS, ANTONIO OJEDA, *Compendio de Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 1998.
- BALLESTRERO, MARIA VITTORIA, “L’ambigua nozione di lavoro parasubordinato”, *Lavoro e Diritto*, Il Mulino, Anno I, Nº1, Gennaio 1987, pp.41-67.
- BARROS, ALICE MONTEIRO DE, *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo: LTR, 5ªedição, 2009.
- BATALHA, ANTÓNIO LOPES, *A Alienabilidade no Direito Laboral*, Edições Universitárias Lusófonas, 1ªedição, Lisboa, 2007.
- BELFORT, FERNANDO, *Apontamentos de Direito Colectivo*, Lithograf, São Luís, 2005.
- CABANELLAS, GUILLERMO, *Derecho Sindical & Corporativo*, Editorial Bibliografía Argentina, Buenos Aires, 1959.
- CALAMANDREI, PIERO, *Elogio dei Giudici Scritto da un Avvocato*, Ponte Alle Grazie, Uncidesima Ristampa, Milano, 2014.

- CAMERLYNCK, G.H., *Contrat de Travail*, in *Traité de Droit du Travail* – Publié sous la direction de CAMERLYNCK, G.H., Librairie Dalloz, Paris, 1968.
- CANOTILHO, JOSÉ GOMES; MOREIRA, VITAL, *Fundamentos da Constituição*, Coimbra Editora, Coimbra, 1991.
- CANOTILHO, JOSÉ GOMES, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, Coimbra Editora, 7ª edição, Coimbra, 2003.
- CANOTILHO, JOSÉ GOMES; MOREIRA, VITAL, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Coimbra Editora, 4ª edição revista, Coimbra, 2007, Vol.I.
- COIMBRA, RODRIGO, “A Natureza Jurídica do Direito Coletivo do Trabalho no Brazil”, *e-Pública-Revista Electrónica de Direito Público*, nº2, 2014, Disponível em <http://e-publica.pt/>, visualizada em 2/11/2014.
- CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina (reimpressão), Coimbra, 1997.
- CUNHA, MARIA INÊS MOURA S.A. DA, *Direito do Trabalho*, Editora Saraiva, São Paulo, 1995.
- CURA, ANTÓNIO ALBERTO VIEIRA, *Curso de Organização Judiciária*, Coimbra Editora, 1ª edição, Coimbra, 2011.
- DESPAX, MICHEL, *Le Droit du Travail*, Que Sais – Je?, PUF, 8ª édition, Paris, 1996.
- ESTANQUE, ELÍSIO, “Trabalho e Sindicalismo – os impactos da crise”, in *Finisterra, Revista de Reflexão e Crítica*, nº 65/66, Primavera/Verão 2009, pp.135-150, disponível em [www.ces.uc.pt](http://www.ces.uc.pt), visualizada em 29/03/2015, pp.1-18 (pp.15-16).
- FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, “Notas Sobre os Contratos <<Equiparados>> ao Contrato de Trabalho (Art. 2.º da L.C.T.)”, *Estudos Sociais e Corporativos*, Ano IX, Junho de 1970, nº34, pp.11-35.
- *IDEM*, *Direito do Trabalho*, Almedina, 17ª edição, Coimbra, 2014.

- FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL, “Da liberdade sindical nas Forças Armadas”, in *Questões Laborais*, ano II, nº4, 1995, pp.1-13.
- IDEM, “A obrigação de Serviços Mínimos como técnica de regulação da Greve nos serviços essenciais”, Coimbra Editora, 1ª edição, Coimbra, 2010.
- FERNÁNDEZ-LOMANA, MANUEL GARCÍA, “El alcance subjetivo del derecho reconocido en el artículo 28.1 de la Constitución (Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 197/1990)”, in *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº51, Enero/Febrero, 1992, pp.121-126.
- FIORILLO, LUIGI; RUSSO, CARMINE, *Lavoro Pubblico - Manuale di Diritto del Lavoro e Relazioni Sindacali*, Edizioni Lavoro, Roma, 1995.
- FRANCO, TOMÁS SALA; MONTESINOS, IGNACIO ALBIOL, *Derecho Sindical*, Tirant to Blanch, Valencia, 2002.
- GALANTINO, LUISA, *Diritto del Lavoro*, G. Giappichelli Editore, Sedicesima Edizione, Torino, 2009.
- GHERA, EDOARDO, “Il Lavoro Autonomo nella Riforma del Diritto del Lavoro”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Giuffrè Editore, Anno XXXIII, 2014, pp.501-550, em especial pp.535-536.
- GHEZZI, GIORGIO; ROMAGNOLI, UMBERTO, *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, Terza Edizione, Bologna, 1995.
- IDEM, *Il Diritto Sindacale*, Zanichelli, 4ª edizione, Bologna, 1997.
- GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA, *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.
- GONZÁLEZ, JOSÉ ALBERTO, *Código Civil Anotado, Contratos em Especial*, Quid Iuris, Vol. III, Lisboa, 2014.
- HARMIGNIE, PIERRE, *L'État et Ses Agents étude sur Le Syndicalisme Administratif*, Louvain Institut Supérieur de Philosophie, 1911.



- ICHINO, PIETRO, *Il Contratto di Lavoro*, Trattato di Diritto Civile e Commerciale, XXVII, tomo II, Giuffrè Editore, Vol.I, Milano, 2000.
- JAVILLIER, JEAN-CLAUDE, *Droit du Travail*, L.G.D.J., 5<sup>a</sup>Édition, Paris, 1996.
- JUDICIÁRIOS, CENTRO DE ESTUDOS, *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: Presunção Legal e Método Indiciário*, Colecção de Formação Inicial, Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Dezembro de 2013, pp.1-109 (74-108), disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/trabalho\\_subordinado\\_trabalho\\_autonomo.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/trabalho_subordinado_trabalho_autonomo.pdf?id=9&username=guest), visualizado em 18/01/2015.
- LAMBELHO, ANA, “Trabalho Autónomo Economicamente Dependente: Da Necessidade de um Regime Jurídico Próprio”, *Para Jorge Leite Escritos Jurídico-Laborais*, Vol. I, Coordenação de REIS, JOÃO; AMADO, LEAL; FERNANDES, LIBERAL; REDINHA, REGINA, Coimbra Editora, 1<sup>a</sup>edição, Coimbra, 2014, pp.433-454.
- LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, *Direito do Trabalho*, Almedina, 4<sup>a</sup>edição, Coimbra, 2014.
- LEITE, JORGE, “Unidade Sindical ou Pluralidade Sindical”, in *Vértice Revista de Cultura e Arte*, Coimbra, 1974, Vol. XXXIV, nº367-368 Agosto – Setembro, pp.675-679.
- IDEM, in “Liberdade Sindical dos Profissionais da P.S.P. - Notas a um Acórdão”, *Revista do Ministério Público*, ano 10<sup>o</sup>, nº 39, pp. 9-53, em especial pp.9-32,45.
- IDEM, “Cláusulas de Segurança Sindical”, *Questões Laborais*, Ano I, N<sup>o</sup>3, 1994, pp.154-158.
- IDEM, *Direito do Trabalho*, Serviços de Acção Social da U.C., Serviço de Textos, Coimbra, Vol. I, 2004.
- LIEBMAN, ENRICO TULLIO, *Manuale di Diritto Processuale Civile – Principi*, Giuffrè Editore, Ottava Edizione, Milano, 2012.
- LYON-CAEN, GÉRARD; LYON-CAEN, ANTOINE, *Droit Social International et Européen*, Dalloz, 8<sup>a</sup> édition, Paris, 1993.

- LYON-CAEN, GÉRARD, *Le Droit du Travail, Une technique réversible*, Dalloz, Paris, 1995.
- MACHADO, JÓNATAS E. M., *Direito Internacional: do Paradigma Clássico ao Pós-11 de Setembro*, Coimbra Editora, 3ª edição, 2006.
- MANGLANO, CARLOS, *Derecho Sindical*, Dykinson, Madrid, 1996.
- MARQUES, FABÍOLA; ABUD, CLÁUDIA JOSÉ, *Direito do Trabalho*, Editora Atlas S.A., 8ª edição, São Paulo, 2013.
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO; *et al*, *Código do Trabalho: Anotado*, Almedina, 6ª edição, Coimbra, 2008.
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, Almedina, 6ª edição, Coimbra, 2013.
- MAZZOTTA, ORONZO, *Diritto del Lavoro – Il rapporto di lavoro*, Série Trattato di Diritto Privato, Giuffrè Editore, Quinta Edizione, Milano, 2013.
- MELGAR, ALFREDO MONTOYA, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Vigésima Tercera Edición, Madrid, 2002.
- MELO, BARBOSA DE, *in Diário da assembleia Constituinte*, nº 128, de 30/03/1976, p.4236.
- MENCHINI, SERGIO, “Considerazioni sugli orientamenti giurisprudenziali in tema di art. 409 c.p.c”, *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, Dott. A. Giuffrè Editore, Milano, Anno XXXVII (1983), pp.505-560.
- MESQUITA, JOSÉ ANDRADE, *Direito do Trabalho*, Associação Académica de Lisboa, Lisboa, 2003.
- MIRANDA, JORGE, *in Diário da Assembleia Constituinte*, nº55, de 1/10/1975, p.1643.
- *IDEM*, *A Constituição de 1976: formação, estrutura, princípios fundamentais*, Livraria Petrony, Lisboa, 1978.

- IDEM, “Tribunais, Juizes e Constituição”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Lisboa, Ano 59, Vol. 1, 1999, pp.5-28 (pp.26 e seguintes).
- MIRANDA, JORGE; MEDEIROS, RUI, *Constituição Portuguesa Anotada*, Coimbra Editora, 2ªedição, Coimbra, 2010, Vol. I.
- MONTESINOS, IGNACIO ALBIOL; RUIZ, LUIS MIGUEL CAMPS; GANDÍA, JUAN LÓPEZ; FRANCO, TOMÁS SALA, *Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, 7ª Edición, Tomo I Fuentes y Relaciones Colectivas, Valência, 2005.
- IDEM, *Derecho del Trabajo (II)*, Tirant Lo Blanch, 7ª edición, Tomo II Contrato Individual, Valência, 2005.
- NETO, ABÍLIO, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar - Anotados*, Ediforum, 3ªedição, Reimpressão, Lisboa, 2012.
- NICOLINI, GIOVANNI, *Manuale di Diritto del Lavoro*, Giuffrè Editore, Terza Edizione, Milano, 2000.
- OLEA, MANUEL ALONSO; BAAMONDE, MARIA EMILIA CASAS, *Derecho del Trabajo*, 19ª edición, Civitas, Madrid, 2001.
- OLIVEIRA, MURILO C.S., “A Resignificação da Dependência Econômica”, *Revista Justiça do Direito*, Vol. I, nº1, Jan./Jun. 2011, pp.91-120, disponível em [www.upf.br](http://www.upf.br), visualizado em 21/03/2015.
- PASTORE, FONDAZIONE GIULIO, *Le trasformazioni del lavoro: La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1999.
- PÉLISSIER, JEAN; SUPIOT, ALAIN; JEAMMAUD, ANTOINE; *Droit du Travail*, Dalloz, 21ª édition, Paris, 2002.
- PENALVA, ALEJANDRA SELMA, “El Trabajo Autónomo Dependiente en el Siglo XXI”, *Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº133, Madrid, Enero-Marzo 2007, pp.151-192.

- PERA, GIUSEPPE; PAPALEONI, MARCO, *Diritto del Lavoro*, CEDAM, Settima Edizione, Padova, 2003.
- PEREIRA, ANTÓNIO GARCIA, “As Lições do Grande Mestre Alonso Olea – A Actualidade do Conceito da Alienação no Século XXI”, *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Almedina, Coimbra, 2004, pp.55-75.
- PEREIRA, RITA GARCIA, “Em Busca da Subordinação Jurídica Perdida: nótula ao Acórdão da Relação de Lisboa, de 8 de Fevereiro de 2013”, *Questões Laborais*, Coimbra Editora, número especial 42 Vinte Anos de Questões Laborais, 2014, pp.625-653.
- PÉREZ, D. JOSÉ LUIS MONEREO; AVILÉS, D. JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ; *Guías de Negociación*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Junta de Andalucía, Consejería de Empleo, pp.7-169, disponível em [www.juntadeandalucia.es](http://www.juntadeandalucia.es), visualizado em 10/10/2014.
- PERULLI, ADALBERTO, *Travail Économiquement Dépendant/Parasubordination: Les Aspects Juridiques, Sociales et Économiques*, pp.1-110 (58-110), disponível em [http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/7\\_parasubordination.pdf](http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/7_parasubordination.pdf), visualizado em 25/05/2015.
- PETTITI, CHRISTOPHE, “Le Droit de ne pas s’affilier à un syndicat en droit européen, Cour européenne des droits de l’homme, 20 avril 1993”, in *Droit Social*, nº12 Décembre, 1993, pp.999-1002.
- PINTO, ANTÓNIO MARINHO E, *Dura Lex – Retratos da Justiça Portuguesa*, Edições Minerva Coimbra, Reimpressão, 2007.
- PINTO, CARLOS ALBERTO DA MOTA, *Teoria Geral do Direito Civil*, por MONTEIRO, ANTÓNIO PINTO E PINTO, PAULO MOTA, Coimbra Editora, 4ª edição, Coimbra, 2005.
- PINTO, MÁRIO, “Das Concepções da Liberdade Sindical às Concepções sobre o Homem e a Sociedade”, Gráfica de Coimbra, extraído do Vol. I, 1980, da *Revista Direito e Justiça*, Lisboa.

- PINTO, MÁRIO; MARTINS, PEDRO FURTADO; CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE, *Comentário às Leis do Trabalho*, Lex, Lisboa, 1994, Vol. I.
- QUINTAS, HÉLDER; QUINTAS, PAULA, *Código do Trabalho: Anotado e Comentado*, Almedina, Coimbra, 2009.
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Direito do Trabalho – Situações Laborais Individuais*, Parte II, Almedina, 3ª edição Revista e Actualizada ao Código do Trabalho de 2009, Coimbra, 2010.
- IDEM, *Tratado de Direito do Trabalho – Situações Laborais Colectivas*, Parte III, Almedina, Coimbra, 2012.
- RAY, JEAN-EMMANUEL, *Droit du Travail: Droit Vivant*, Rueil Malmaison: Ed.Liaisons, 16ª édition, 2007/2008.
- REIS, JOÃO CARLOS SIMÕES DOS, *Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho*, Coimbra, 2012, Vol. I.
- RIVERO, JEAN; SAVATIER, JEAN, *Droit du Travail*, in *Thémis*, Presses Universitaires de France, Paris, 1956.
- SILVA, MARIA DA CONCEIÇÃO TAVARES DA, “Trabalho no Domicílio”, *Estudos Sociais e Corporativos*, ano I, Outubro de 1962, nº4, pp.13-36.
- SCOGNAMIGLIO, RENATO, *Diritto del Lavoro*, Casa Editrice Dott. Eugenio Jovene, Terza Edizione, Napoli, 1994.
- SÖLLNER, ALFRED, ““From Status to Contract” – Wandlungen in der Sinndeutung des Arbeitsrechts”, *Festschrift für Wolfgang Zöllner*, HEYMANNS, CARL, Köln, Berlin, Bonn, München, Vol. II, 1998, pp.949-963.
- SUPIOT, ALAIN, “Les nouveaux visages de la subordination”, in *Droit Social*, 2000, nº2, pp.131-145.
- SUPIOT, ALAIN; et al, *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*, Coimbra Editora, Coimbra, 2003.

- TEYSSIÉ, BERNARD, *Droit du Travail, Vol.I: Relations Individuelles de Travail*, Litec, 2<sup>a</sup> édition, Paris, 1992.
- TIPPLE, A. GRAHAM, “Quand le logement est le lieu de travail: les entreprises à domicile dans les pays en développement”, *Revue Internationale du Travail*, Vol. 132, Genève, 1993, n<sup>o</sup>4, pp.579-598, em especial p.580.
- TORRES, MÁRIO, “O Trabalho no Domicílio – Regime Jurídico, Sindicalização, Contratação Colectiva”, *Revista do Ministério Público*, Ano 8, Abril – Junho, 1987, pp.26-66.
- TRUYOL, ANTONIO, *Noções Fundamentais de Direito Internacional Público*, tradução de SOARES, R. EHRHARDT, Arménio Amado – Editor, Coimbra, 1952.
- VALVERDE, ANTONIO MARTÍN, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 18<sup>a</sup> edição, Madrid, 2009.
- VASCONCELOS, PEDRO BACELAR DE, *A Crise da Justiça em Portugal*, Gradiva, Lisboa, 1998.
- VENTURA, RAÚL, *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho: Estudo de Direito Privado*, Imprensa Portuguesa, Porto, 1944.
- VERDE, LIVRO, “Modernizar o Direito do Trabalho para Enfrentar os Desafios do Século XXI”, *Minerva*, n<sup>o</sup>10, Ano VI, 2007, Anexo – Bruxelas 22.11.2006, pp.207-229.
- VERDIER, JEAN MAURICE, *Syndicats*, in *Traité de Droit du Travail* – Publié sous la direction de CAMERLYNCK, G. H., Librairie Dalloz, Paris, 1966.
- VERDIER, JEAN-MAURICE; COEURET, ALAIN; SOURIAC, MARIE-ARMELLE, *Droit du Travail Rapports Collectifs*, Dalloz, 14<sup>a</sup> édition, Vol.I, Paris, 2007.
- VICENTE, JOANA NUNES, *A Fuga à Relação de Trabalho (Típica): Em Torno da Simulação e da Fraude à Lei*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008.
- *IDEM*, “ Noção de contrato de trabalho e presunção de laboralidade”, in *Código do Trabalho: a revisão de 2009*, AA.VV. (coordenação de CARVALHO, PAULO MORGADO DE),

Wolters Kluwer Portugal – Coimbra Editora, 1ªedição, Coimbra, 2011, pp.59-73, em especial pp.61-73.

- XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Curso de Direito do Trabalho – I – Introdução Quadros Organizacionais e Fontes*, Verbo, 3ªedição, Lisboa, 2004.

- XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, com a colaboração de MARTINS, P. FURTADO; CARVALHO, A. NUNES DE; VASCONCELOS, JOANA; E ALMEIDA, TATIANA GUERRA DE, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, 11ªedição, Lisboa, 2011.

### **Referências Jurisprudenciais**

- Acórdão do Tribunal Constitucional, nº46/85 de 13/03/1985, processo nº41/84, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 9/11/2014.

- Acórdão do Tribunal Constitucional, nº22/86 de 29/01/1986, processo nº78/84, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 5/12/2014.

- Acórdão do Tribunal Constitucional, nº342/86 de 10/12/1986, processo 115/85, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 9/11/2014.

- Acórdão do Tribunal Constitucional, nº103/87 de 24/03/1987, processo nº74/83, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 26/12/2014.

- Acórdão do Tribunal Constitucional, nº393/87 de 28/07/1987, processo nº283/86, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 9/11/2014.

- Acórdão do Tribunal Constitucional, nº451/87 de 3/12/1987, processo nº125/84, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 5/12/2014.

- Acórdão do Tribunal Constitucional, nº372/91 de 17/10/1991, processo nº406/91, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 5/12/2014.

- Acórdão do Tribunal Constitucional, nº449/91 de 28/11/1991, processo nº185/89, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 9/11/2014.

- Acórdão do Tribunal Constitucional, nº445/93 de 14/07/1993, processo nº199/92, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), visualizado em 8/04/2014.
  
- Acórdão do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem relativo ao caso AFFAIRE YOUNG, JAMES ET WEBSTER C. ROYAUME-UNI, Requête nº 7601/76; 7806/77, de 13/08/1981, disponível em [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int), visualizado em 22/11/2014.
  
- Acórdão do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem relativo ao caso SIBSON C. ROYAUME-UNI, nº 14327/88, de 20/04/1993, disponível em [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int), visualizado em 22/11/2014.
  
- Acórdão do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, relativo ao caso SIGURDUR A. SIGURJÓNSON C. ISLANDE, nº16130/90, de 30/06/1993, disponível em [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int), visualizado em 22/11/2014.
  
- Acórdão do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem relativo ao caso SØRENSEN ET RASMUSSEN C. DANEMARK, 52562/99 et 52620/99, de 11/01/2006, disponível em [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int), visualizado em 22/11/2014.
  
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 25/02/1993, disponível em *Colectânea de Jurisprudência, Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, Ano I, Tomo I, 1993, p.259-260.*
  
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 25/01/1995, disponível em *Colectânea de Jurisprudência, Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, Ano III, Tomo I, 1995, p.253-254, em especial p.253.*
  
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 18/11/1999, processo nº99S215, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 21/02/2015.
  
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 7/06/2000, processo nº00S052, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 21/02/2015.
  
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 4/04/2001, processo nº01S498, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 21/02/2015.



- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 1/10/2003, processo nº03S1884, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 12/04/2015.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 17/05/2007, processo nº06S3406, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 17/01/2015.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21/06/2007, processo nº07S1154, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 18/01/2015.
- Acórdão do Supremo Tribunal de justiça de 26/11/2008, processo nº08S2308, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 21/02/2015.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 18/12/2008, processo nº08S2314, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 18/01/2015.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 9/12/2010, processo nº 1155/07.9TTBRG.P1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 21/02/2015.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12/01/2012, processo nº2158/07.9TTLSB.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 17/01/2015.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 31/01/2012, processo nº121/04.0TTSNT.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 18/01/2015.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12/09/2012, processo nº 247/10.4TTVIS.C1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 18/01/2015.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 4/07/2013, processo nº 7583/11.8T2SNT.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 12/04/2015.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 13/02/2014, processo nº2690/12.2TBGMR-B.G1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 21/02/2015.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 17/05/2006, processo nº2205/2006-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 21/02/2015.

- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 12/07/2006, processo nº 5104/2006-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 12/04/2015.
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 4/12/2006, processo nº 0615358, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 12/04/2015.
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 30/01/2012, processo nº 45/11.5TTOAZ.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 12/04/2015.
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26/03/2012, processo nº773/10.2TTVNG.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), visualizado em 18/01/2015.