



**Sandro Miguel Leitão Carreto**

**A legitimidade do sindicato no processo**

**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, 2017**



### **Resumo:**

Este trabalho tem como objetivo a análise do problema da legitimidade processual do sindicato, sobretudo o atual regime português. Para tal, o que se propõe é uma análise jurisprudencial e doutrinal, não só do tema central do texto, mas também de questões conexas relevantes.

Palavras-chave: Sindicatos. Legitimidade processual. Representatividade sindical. Liberdade sindical.

### **Abstract:**

This paper aims to analyze the problem of the procedural legitimacy of the union, especially the current Portuguese regime. To achieve this end, what is proposed is a jurisprudential and doctrinal analysis, not only of the central theme of the text, but also about related issues.

Keywords: Union associations. Procedural legitimacy. Trade Union representativeness. Freedom association.

## **Lista das principais siglas e abreviaturas:**

Ac.: Acórdão

BTE: Boletim do Trabalho e Emprego

CC: Código Civil

CPC: Código de Processo Civil

CPTA: Código de Procedimento nos Tribunais Administrativos

CPT: Código de Processo do Trabalho

CRP: Constituição da República Portuguesa

CJ: Coletânea de Jurisprudência

DL: Decreto-Lei

DLG: Direitos, Liberdades e Garantias

LOLS: Ley Orgánica de Libertad Sindical

OIT: Organização Internacional do Trabalho

STJ: Supremo Tribunal de Justiça

TC: Tribunal Constitucional

TRC: Tribunal da Relação de Coimbra

TRP: Tribunal da Relação do Porto

TRL: Tribunal da Relação de Lisboa

## Índice

<b>Introdução</b> .....	8
<b>Capítulo I – Conceitos operativos base</b> .....	12
1. Direito das relações coletivas laborais – breve caracterização .....	12
2. Autonomia Coletiva.....	13
3. Sindicalismo e sindicato .....	14
4. Funções e sentido do sindicalismo .....	19
5. Regime jurídico e enquadramento constitucional das associações sindicais no sistema português: o princípio da liberdade sindical .....	21
4.1 A tutela da liberdade sindical .....	24
<b>Capítulo II – Representação e Representatividade sindical</b> .....	27
6. Representação Sindical – que tipo de representação? .....	27
6.1 As teorias civilistas como insuficientes .....	29
6.2 A procura de uma explicação no âmbito do direito público .....	30
7. A crise da representação e o conceito de representatividade Sindical.....	32
<b>Capítulo III – A legitimidade do sindicato no processo – evolução histórica no ordenamento português e alguns dados de direito comparado</b> .....	35
8. Evolução da legitimidade dos sindicatos nos vários Códigos de Processo do Trabalho Portugueses.....	36
9. Alguns dados de direito comparado .....	38
O regime espanhol. ....	39
O regime Francês. ....	41
O regime italiano. ....	44

<b>Capítulo IV – A legitimidade processual do sindicato</b> .....	47
10. Interesses coletivos e interesses individuais dos trabalhadores – conceitos similares, dissidentes ou interligados?.....	47
10.1 Ainda a distinção entre interesses individuais e coletivos – o curioso caso da isenção de custas.....	48
10.2 A tutela dos interesses coletivos dos trabalhadores como legitimidade originária dos sindicatos .....	52
11. A tutela da liberdade sindical e das funções de representação .....	53
11.1. Representação e Substituição Processual? .....	55
11.1.1. A Substituição Processual.....	56
11.1.2 O instituto da representação.....	57
11.1.3 Aplicabilidade prática .....	59
12. A tutela dos interesses individuais homogêneos .....	60
13. A tutela do interesse individual do trabalhador, o nº5 do art.5º CPT .....	63
14. A questão em análise sob o prisma do Tribunal Constitucional e da Constituição .....	64
14.1. Acórdão 118/97 – o alcance do art.56/1 da CRP; o sentido da expressão “defesa coletiva” dos interesses individuais dos trabalhadores; os interesses individuais puros não se podem confundir com interesses individuais homogêneos .....	65
14.2. Legitimidade para atuar em defesa de interesses individuais independentemente de poderes de representação e de prova de filiação – os requisitos exigidos pela lei.....	69
15. Debate de algumas questões processuais.....	72
15.1. O papel de assistente como muito redutor .....	72
15.2. Impossível a substituição processual de um único trabalhador?.....	75
15.3. Litisconsórcio (é) Necessário? .....	77
15.4. A Legitimidade extraordinária convencional- uma opção a ser discutida	78

**Notas Finais** ..... 80

**Referências Bibliográficas** ..... 83

## **Introdução**

Tema pouco debatido e explorado pela doutrina, tanto pela doutrina juslaboralista, como pela doutrina processualista, é o tema de saber até que ponto os sindicatos têm legitimidade ativa num determinado processo.

Apesar de legislado, entre nós, há já largos anos, não é por isso que não se deixa de levantar um intenso nevoeiro sobre o tema da legitimidade dos sindicatos no processo, um nevoeiro cerrado que impede uma visão clara e límpida de todos os meandros que envolvem esta problemática.

Todavia, esta diminuta exploração e desenvolvimento do tema que nos apraz trazer ao cimo, não se prende apenas com o desinteresse daquela parte da doutrina já evidenciada.

Com efeito, neste tema da legitimidade processual das associações sindicais estão envolvidas dimensões jurídicas que relevam de outras áreas do direito. Surge, como cabeça de cartaz, a dimensão constitucional, da qual muito falaremos, na medida em que importa saber quais os interesses que os sindicatos estão autorizados a defender e a promover segundo Constituição.

Urgem também esclarecimento maior algumas questões de ordem geral como a da personalidade das pessoas coletivas, o problema da representação e da representatividade sindical, e o da relação entre autonomia coletiva e individual dos trabalhadores.

E, no que mais nos toca, o que mais nos motiva a escrever estas linhas é a questão de saber se, antes de mais, aos sindicatos cabe apenas a defesa de interesses coletivos ou se estes podem também defender interesses individuais e se, num segundo plano, podem defender interesses individuais mesmo que isso signifique entrar em oposição com interesses individuais de outros associados. Para a responder a tal questão, cabe elaborar uma clara distinção entre os vários tipos de interesses que cabe aos sindicatos defender e como essa defesa está regulamentada no atual regime legal.

Em termos metodológicos a opção recaiu na divisão do texto em quatro capítulos. Todavia, tais capítulos não devem ser tidos individualmente pois qualquer um deles faz parte do todo do texto, seguindo (tem o autor tal esperança) uma sequência lógica e interligada.



Assim, dedicaremos as primeiras linhas deste trabalho a alguns conceitos base, conceitos essenciais da área do direito da qual mormente nos ocupamos e sem os quais seria difícil debater o tema central do texto.

Numa segunda parte, o estudo incidirá sobre o tema da representação e representatividade sindical. A opção de individualizar este ponto em específico, ao invés de o tratar como incluído na primeira parte, prende-se com a sua vital importância. Na verdade, torna-se fundamental, para a compreensão do tema da legitimidade sindical, responder a algumas questões relacionadas com o tema da representação sindical – que tipo de representação está em causa? Há sindicatos mais representativos que outros? E se os há, tal terá consequências ao nível das funções desempenhadas?

Na terceira parte do trabalho entraremos mais diretamente no tema base de toda a obra, a evolução da problemática em Portugal e alguns dados de outros ordenamentos jurídicos. Não se trata, neste ponto, de fazer um estudo jurídico minucioso e detalhado sobre as legislações laborais; o objetivo passa por conhecer e analisar os aspetos básicos da legitimidade sindical e apresentar as suas características mais relevantes, seguindo um mesmo esquema de trabalho, de maneira a que, para além de conhecer a realidade de um país, nos resulte fácil a comparação posterior entre eles.

Por fim, feito este percurso, na última parte do texto vamos incidir diretamente no tema da legitimidade do sindicato no processo. Será esmiuçado o atual regime português, sempre com um espírito crítico e nunca meramente descritivo. Serão levantadas e debatidas questões conexas relevantes e como apoio teremos sempre a jurisprudência e a melhor doutrina.

Como o título deste trabalho deixa adivinhar, vamos tentar abordar, como tema central, a legitimidade processual do sindicato. Como tal, afigura-se-nos acertado debitar algumas palavras, ainda que breves e a título introdutório, sobre a definição e caracterização de legitimidade processual<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Francisco Ferreira de Almeida, *Direito processual civil*, vol. I, Coimbra, Editora Almedina, 2010, pp. 416 e ss.

Por legitimidade processual<sup>2</sup> entendemos a capacidade ou aptidão de uma pessoa, física ou jurídica, para intervir num processo judicial, isto é, para exercer uma ação em virtude de ser titular de uma relação jurídica e deriva do direito fundamental a uma efetiva tutela judicial.

A regra geral sobre legitimidade refere que os direitos sobre bens jurídicos individuais devem ser exercidos pelo seu titular, ainda que exista uma grande quantidade de afetados pela mesma situação; e a sua disposição é voluntária.

Só é possível aferir da legitimidade processual de determinado sujeito no caso concreto, não é possível aferir tal pressuposto processual em abstrato<sup>3</sup>. A legitimidade processual é uma qualidade da parte, ela traduz a posição da parte em face de certo objeto bem determinado. É a suscetibilidade de ser a parte certa num processo.

Já nos referimos à legitimidade processual enquanto um pressuposto processual mas esta é uma expressão enganadora. Isto porque quem lê a expressão “pressuposto processual” pode ser levado a pensar que são requisitos que se têm de verificar para o processo nascer. Tal expressão é usada acriticamente, em rigor são requisitos para que o juiz possa analisar o pedido e a causa de pedir. Ou seja, são requisitos que têm de estar observados para que se considere a relação processual validamente constituída, para análise do mérito, mas o processo pode nascer sem os pressupostos.

A lei não quer, com a exigência destes requisitos, complicar o processo, o legislador sabe que o que importa é a resolução do mérito, a “justa composição do litígio”<sup>4</sup>. O que está por detrás destas exigências são razões de interesse público e de interesse privado<sup>5</sup>.

Há duas espécies de legitimidade processual reguladas no Código de Processo Civil: a legitimidade singular; e a legitimidade plural.

---

<sup>2</sup> No ensinamento clássico, de Enrico Tullio Liebman, a legitimidade é a “pertinência subjetiva da ação, isto é, a identidade entre quem a propôs e aquele que, relativamente à lesão de um direito próprio (que afirma existente), poderá pretender para si o provimento da tutela jurisdicional pedido com referência àquele que foi chamado em juízo”, in *Manuale di Diritto Processuale Civile – Principi*, 5.ª ed., Milão, Giuffrè, 1992

<sup>3</sup> É esta a grande diferença do requisito da legitimidade processual em relação ao requisito da personalidade judiciária ou capacidade judiciária: se a legitimidade processual só se pode aferir no caso concreto, o requisito da capacidade judiciária, por outro lado, é possível responder em abstrato.

<sup>4</sup> É o principal objetivo do processo, o juiz deve gerir o processo de forma a atingir tal fim, a justa composição do litígio – art.6º CPC.

<sup>5</sup> É interesse público, de boa administração da justiça, que o processo corra entre as partes certas, não podem ser partes “quase certas”; a lei quer também proteger os mais fracos que sozinhos no processo não estariam em pé de igualdade, daí o requisito da capacidade judiciária.

Na legitimidade singular, o juiz tem de analisar quando no processo há apenas um autor do lado ativo da relação e a ação foi proposta apenas contra uma pessoa, que está do lado passivo.

Já a legitimidade plural ocorre naqueles casos em que o juiz se depara no processo com vários autores, ou com vários réus, ou com vários sujeitos de ambos os lados.

Quanto à legitimidade singular, o art.30º CPC é um artigo fundamental.

A lei não quer que o lugar do autor ou do réu seja ocupado por pessoas que não têm nada a ver com aquele processo, só podem estar no palco processual as partes que estão diretamente ligadas àquele processo. Quem não tem legitimidade deve ficar fora do processo.

Determinar a legitimidade processual das partes, que é uma questão que se relaciona com a instância, não se pode confundir com a questão de saber se o autor é titular do direito subjetivo material de que se diz titular. A questão da titularidade do direito subjetivo material é uma questão diferente, é uma questão de mérito.

A legitimidade resolve-se de outra maneira, com base nos critérios que estão na lei, no art.30º CPC. São critérios aferidores da legitimidade processual singular.

São dois os critérios: o critério do interesse direto – art.30º nº1; e o critério dos sujeitos da relação material controvertida (hipotética), tal como ela é configurada unilateralmente pelo autor na petição inicial<sup>6</sup> – art.30º nº3.

Como o primeiro critério pode ser difícil, o legislador criou o segundo critério para nos auxiliar naqueles casos em que o critério do interesse direto nos baralha. Por essa razão se diz critério coadjuvante ou auxiliar.

---

<sup>6</sup> É sobejamente conhecida a destriça doutrinal entre Barbosa de Magalhães e Alberto dos Reis. A doutrina de Barbosa de Magalhães foi a que prevaleceu, foram os seus ensinamentos que serviram de inspiração para o art.30ºCPC. Sobre as posições de cada um dos citados ilustres processualistas, e do modo de apreciação da legitimidade em geral, vide, Maria José de Oliveira Capelo, *Interesse processual e legitimidade singular nas ações de filiação*, Universidade de Coimbra - Boletim da Faculdade de Direito, 1995, p.177 e ss.

# Capítulo I

## Conceitos operativos base

### 1. Direito das relações coletivas laborais – breve caracterização

O direito das relações coletivas laborais, ramo do direito que, embora não sendo o único, é o nosso principal objeto de estudo, incide sobre fenómenos coletivos, grupos laborais (v.g., sindicatos), mas também está aberto a que estes fenómenos sejam fonte de direito (v.g., convenção coletiva de trabalho).

O conflito coletivo é regulado pelo direito coletivo do trabalho. Com efeito, as partes, patrões e trabalhadores, podem acordar, através de uma convenção coletiva de trabalho e criar novas normas jurídicas.

Ora, é o direito estadual que tem de estabelecer os processos admissíveis para que tais normas jurídicas sejam adotadas. Por outro lado, as normas elaboradas pelos agentes laborais têm de estar conexas com as normas estaduais, daí que o direito estadual estabeleça regras. Sendo um conflito, o estado tem de se preocupar em regular e disciplinar o fenómeno coletivo laboral.

É esta a razão da existência do direito coletivo do trabalho, um ramo do direito da máxima importância pois é aquele que regula e disciplina a atividade e a organização dos sujeitos coletivos laborais.

O direito coletivo dá uma grande importância ao interesse coletivo, o que acaba por ser natural – dimensão coletiva; se o objetivo primordial fosse proteger interesses individuais o direito dos contratos resolveria os problemas.

Para além de ser um ramo do direito que se caracteriza mormente por ser um direito de confrontação social, este é um direito com fortes implicações sociais e económicas e com uma forte implicação estadual, o Estado é chamado a resolver o conflito e é também o maior empregador, ou seja, perante este ramo do direito o Estado apresenta-se com duas vestes – como representante do interesse geral e como empregador.

É um ramo do direito em que estão muito presentes pressupostos ideológicos e é um direito com uma componente nacional acentuada, mas aberto à internacionalização pois as questões por ele colocadas apresentam-se em diferentes países.

## 2. Autonomia Coletiva

Autonomia coletiva traduz o reconhecimento de autonomia a certas pessoas coletivas.

Monteiro Fernandes entende que o conceito de autonomia coletiva se traduz na faculdade que a lei reconhece aos sujeitos laborais de, por si, estabelecerem normas jurídicas. Nas palavras do autor, “é a capacidade reconhecida pelo Estado a certos grupos sociais organizados de emitirem, por um processo próprio de expressão do confronto entre os seus interesses coletivos (o negócio coletivo), normas que simultaneamente constituem fórmulas de equilíbrio entre estes interesses e padrões de conduta para os membros dos grupos nas suas relações individuais (isto é, limitações à autonomia privada) <sup>7</sup>”.

Seja-nos permitido afirmar que a noção de autonomia coletiva não se limita ao que o ilustre professor descreve. Com efeito, há também que ter em conta o direito de liberdade de associação, formação de sindicatos e greve em que também se manifesta a autonomia coletiva e não se formam normas. A própria capacidade judiciária das associações sindicais, tema central deste trabalho, é, em nosso entender, uma notável forma de manifestação de autonomia coletiva uma vez que, através dessa via, se lhes reconhece autonomia coletiva para agir, de uma forma coletiva, no âmbito judiciário.

A autonomia coletiva insere-se no âmbito do conceito de autonomia privada e esta distingue-se, claro está, da autonomia pública (administrativa, financeira) dos órgãos e serviços que podem emitir regras ou comandos internos orientados pela realização das suas atribuições. A autonomia privada individual é, por sua vez, a capacidade para a autorregulação de interesses dos particulares através de declarações de vontade negocial.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 16ª Ed., p.562

<sup>8</sup> *Ibidem*, p.567

Para além de se contrapor ao conceito de autonomia privada individual o conceito de autonomia coletiva contrapõe-se também ao conceito de heteronomia.

Estes não são conceitos despiciendos de importância. De facto, a própria evolução do ordenamento jurídico-laboral pode esquematizar-se a partir destas noções.

Com efeito, numa primeira fase predominava a autonomia privada individual, assente na relação empregador/trabalhador que eram conformadas pelo contrato individual.

Numa segunda fase – que nos aprez classificar de fase de heteronomia legal – verificou-se a progressiva intervenção do Estado no condicionamento das relações de trabalho, um surto de regulamentação laboral heterónoma que coincide com a formação do direito do Trabalho enquanto ramo destacado do ordenamento jurídico.

Por fim, uma terceira fase, de autonomia coletiva, que coincide com o desenvolvimento do associativismo profissional, a progressiva afirmação dos interesses coletivos e o reconhecimento do poder de autorregulação desses interesses através da negociação entre as correspondentes organizações de categoria.

Esta autonomia coletiva tem, entre nós, um carácter originário pois está consagrada na CRP, em várias normas, como o art.56º, nº3, ou o art.57º, nº2, ou seja, ela não é oferecida pelo Estado.

### **3. Sindicalismo e sindicato<sup>9</sup>**

Antes de tudo, cabe clarificar os conceitos chave de toda esta problemática, conceitos sem os quais não poderíamos continuar, os conceitos de sindicato e sindicalismo.

O sindicalismo, nos moldes como o conhecemos, está ligado ao surgimento do próprio direito do trabalho e contribuiu para este surgimento, afirmando-se com as revoluções liberais: sobretudo a revolução francesa e a revolução industrial.

Todavia, de certa forma, já existiam, antes desses momentos históricos, estruturas representativas (por exemplo, entre nós, a chamada Casa dos Vinte e Quatro<sup>10</sup>). Não obs-

---

<sup>9</sup> Para maiores desenvolvimentos, entre outros, Maria do R.P. Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III - Situações Laborais Colectivas*, Almedina, Coimbra, 2012, p. 27-41; Jorge Leite, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Coimbra, 2003, p. 107-110

tante, estas corporações tinham uma natureza diferente das modernas associações sindicais e por isso não podem ser considerados verdadeiros sindicatos, sobretudo devido a dois motivos essenciais: porque representavam profissões e não tanto os trabalhadores; e porque tinham como modelo o trabalho artesanal, em pequenas unidades ou no contexto da família.

Os fatores que mudaram esta representação prendem-se com o surgimento de uma nova forma de produção, ligada à máquina, que levou à massificação e concentração dos trabalhadores, o que acarretou, como consequência, uma homogeneização das condições de quem produz, levando a muitas pessoas sob a mesma estrutura representativa.

Outro fator prende-se mais com razões de ordem social, as condições dos trabalhadores eram péssimas e surgiu uma corrente ideológica através de partidos e Igreja que facilitou a criação de estruturas representativas.

Do ponto de vista jurídico, o desenvolvimento das associações sindicais passou por três fases: a fase da proibição e criminalização; a fase da tolerância – a lei proíbe, mas como havia tantos deixou-se de combater. Os sindicatos começaram por surgir como associações humanitárias e de apoio, porém eram verdadeiros sindicatos; e a fase do reconhecimento – entre nós, em 9 de Maio de 1891 reconhece-se a liberdade sindical e a Constituição de 1911 reconhece o direito de associação.

Não é usual encontrar legislado a definição de sindicato, preferindo os legisladores antes indicar elementos caracterizadores do que arriscar uma definição direta<sup>11</sup>.

Tendo em conta esses vários elementos caracterizadores, podemos definir os sindicatos como uma associação de pessoas (não é uma fundação<sup>12</sup>), permanente (vocação de durabilidade) pois não se constitui para a organização de um evento; e é uma organização voluntária pois forma-se por vontade dos seus membros.

---

<sup>10</sup> Remonta a D. João I e manteve-se até à extinção formal das corporações em 1834. Sobre este ponto em específico, vide Maria do R.P. Ramalho, *Tratado de direito do trabalho* ..., cit., p.28, em especial nota 11.

<sup>11</sup> O CT português arrisca uma definição, segundo o art.442º/1 al.a), entende-se por sindicato uma “associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais”.

<sup>12</sup> Enquanto numa fundação o seu substrato se traduz num património afeto a um determinado fim; já o substrato do sindicato é constituído por pessoas físicas.

Traduz-se, então, numa associação (elemento organizativo) permanente de trabalhadores (elemento subjetivo) que visa a tutela ou tem como finalidade, como objetivo, a defesa dos interesses e direitos<sup>13</sup> dos trabalhadores (finalidade, elemento objetivo).

Nas palavras de Menezes Leitão, os sindicatos caracterizam-se pelo seu elemento teleológico: “a defesa e promoção dos interesses socioprofissionais dos seus membros<sup>14</sup>”. Como lembra o autor, os sindicatos são associações voluntárias, não existindo, no direito português, atualmente, sindicatos obrigatórios. Os sindicatos representam, hoje em dia, um importante papel na sociedade e vida dos trabalhadores, visto que a sua principal função – ou melhor, a razão pela qual existem enquanto pessoa coletiva – é a do “reequilíbrio da posição de inferioridade do trabalhador individual”<sup>15</sup>.

Ora, precisamente com o objetivo de promoção e de defesa dos direitos e interesses socioprofissionais dos trabalhadores a Constituição (art.56º), bem como o próprio Código do Trabalho (art.443º), enunciam os direitos das associações sindicais. Tratam-se de atribuições no sentido de fortalecer e de promover a competência das associações no concretizar da sua principal função.

Vejamos então, discriminadamente, quais as capacidades jurídicas das associações sindicais:

- i) Capacidade para celebrar negócios jurídicos, nomeadamente, e sobretudo, Convenções Coletivas de Trabalho e direito de exercício da contratação coletiva; começamos por identificar aquele que é um dos direitos mais importantes porque constitui a mais significativa manifestação do princípio da autonomia coletiva (art.56º/3 CRP e 443/1/a) CT). O CT de 2003 inovou no que diz respeito a esta matéria pois veio permitir que esta capacidade de exercício de contratação coletiva possa ser delegada a outros sindicatos ou comissões de trabalhadores – art.491º/3 CT. Há quem entenda que desta forma se está a atribuir um novo direito às comissões; não

---

<sup>13</sup> O art.55º/1 CRP fala em interesses e direitos, sobre este ponto uma controvérsia: é que, se por um lado, a CRP é clara, já o nosso CT, no art.440º/1, fala em interesses socioprofissionais e não em interesses e direitos. Haverá aqui uma inconformidade inconstitucional, no sentido em que o 440º/1 CT restringe a Constituição?

<sup>14</sup> Luís Menezes Leitão, Direito do Trabalho, 4ª Edição, Lisboa, 2014, pág. 548.

<sup>15</sup> Ibidem, pág. 549.



entendemos que assim seja, por duas razões: porque quem delega pode retirar; e porque tal atribuição seria inconstitucional, se o art.56º/3 CRP atribui competência expressamente às associações sindicais é por alguma razão.

- ii) Direito de decretar e de gerir a greve, atribuído às associações sindicais pelo art.531 nº1 do CT. Escusado será referir a importância que tal direito acarreta quando há mesmo uma ligação quase direta entre o direito à greve e a democracia. É um direito típico das associações sindicais e é reconhecido em todos os países da União Europeia; sendo mesmo considerado como um direito fundamental – art.28º CDFUE (Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia). Trata-se do corolário natural da autonomia coletiva e constitui condição substancial da respetiva eficácia. Portugal tem um ordenamento jurídico que regula intensamente o direito à greve.
- iii) Direitos de participação na elaboração da legislação laboral, consulta e acompanhamento dos planos económico-sociais e de representação institucional dos trabalhadores na concertação social – art.56º/2 a) e d) CRP e art.443º/1 c) do CT. Estes direitos exercem-se nos termos previstos nos arts.469º e seguintes do CT.
- iv) Direitos relativos à prestação de serviços aos seus associados (art.56º/1b) CRP e art.443º/1 b) CT). Apesar da forma ampla como são configurados, quer pela Constituição quer pelo Código do Trabalho, estes direitos terão de ser exercidos dentro dos parâmetros finalísticos destas associações, tendo designadamente em conta a sua natureza não lucrativa<sup>16</sup>.
- v) Direito de se filiar noutras estruturas nacionais e internacionais de defesa dos trabalhadores – art.443º nº1 e) do CT.

---

<sup>16</sup> Maria do R.P. Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho ...*, cit., p.68.

- vi) Por último, mas não menos importante, uma das capacidades jurídicas do sindicato é precisamente a capacidade judiciária, a capacidade de estar num tribunal, havendo vários tipos de representação, definidos no art.5º do Código de Processo do Trabalho. Esta é uma capacidade natural das associações sindicais, mas tem características variantes consoante o tipo de litígio e interesses em causa. É precisamente destas características que este trabalho visa tratar, dando um enfoque especial ao caso da tutela dos interesses individuais dos trabalhadores em que, segundo a lei, o sindicato intervém como assistente do trabalhador na medida em que este o autoriza.

Uma última palavra, no que diz respeito a este ponto da definição e caracterização das associações sindicais, para as descrever enquanto pessoa jurídica.

O CT, no art.447º/1, reconhece personalidade jurídica aos sindicatos a partir do registo dos seus estatutos<sup>17</sup>.

Qualquer associação sindical deve ser entendida como uma pessoa jurídica privada, sobretudo devido a dois fatores: porque é constituída por um grupo de particulares e porque prossegue interesses privados; e, por outro lado, por não lhes ser aplicável qualquer das prerrogativas e limitações tutelares que caracterizem o estatuto dos entes públicos.

Alguns juristas defendem uma personalidade “semi-pública” das associações sindicais argumentando, a favor de tal entendimento, que os sindicatos contribuem para a formação de normas jurídicas convencionais e que essas normas são revestidas de sanção jurídico-pública pois a violação de uma convenção coletiva pode dar origem a uma contraordenação (art.521º CT); e que os seus fins não são de livre escolha dos associados pois estão tipificados na lei.

---

<sup>17</sup> Quanto à constituição do sindicato podemos falar em dois momentos: um primeiro momento, preliminar, que consiste na existência de uma assembleia constituinte que vai declarar a constituição do sindicato e vai aprovar os seus estatutos, neste momento só há substrato, não é ainda pessoa jurídica (art.447º/1, 1ª parte, CT); depois, um momento fundacional propriamente dito que corresponde ao registo da associação sindical no ministério responsável pelo regime laboral (art.447º/1, 2ª parte, CT). Depois destes momentos é necessário um controlo de legalidade – art.447/4 CT – que consiste num controlo preventivo e essencialmente formal. Caso os estatutos contenham disposições contrárias à lei, a associação sindical dispõe de seis meses para corrigir (art.447º/5 CT). Mesmo não havendo ilegalidade, o ministério laboral remete uma apreciação para o Ministério Público e este faz uma nova análise; caso o Ministério Público encontre uma ilegalidade grave há uma dissolução da associação. Os sindicatos só adquirem plenitude jurídica depois da publicidade dos estatutos no Boletim do Trabalho e Emprego ou trinta dias após os registos. Estes prazos justificam-se para a apreciação da legalidade de uma nova pessoa jurídica de enormíssimo relevo.

Não podemos concordar com esta visão. Com efeito, a elaboração de normas hoje não pertence exclusivamente a órgãos de soberania, os privados também podem (exemplo máximo do que se afirma é precisamente a convenção coletiva de trabalho). Por outro lado, o argumento da contraordenação não é suficientemente forte.

#### **4. Funções e sentido do sindicalismo**

Dada a complexidade e diversidade das questões postas pelas relações coletivas de trabalho, não há consenso quanto às funções que o sindicato deve exercer.

A convenção nº87 da OIT, aprovada em 1948 e considerada norma fundamental sobre liberdade sindical no âmbito internacional, não aponta expressamente quais seriam as funções sindicais.

Entre nós, a CRP, depois de, no art.55º/1, considerar a liberdade sindical dos trabalhadores “condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses”, enumera, no art.56º, “direitos das associações sindicais” que correspondem, sobretudo, a funções participativas em diversos domínios e instâncias. Acresce-lhes o exercício do “direito de contratação colectiva”.

Mas tudo isto que a CRP enumera não passa da expressão da vertente institucional do sindicato não esgotando as funções que, na sua globalidade, o explicam como organização permanente de interesses<sup>18</sup>.

Existem várias teorias no que diz respeito às funções e sentido do sindicalismo<sup>19</sup>.

Numa perspectiva marcadamente psicossociológica, uma teoria olha o sindicalismo, e os sindicatos, como uma organização solidária, de combate às más condições dos trabalhadores. O sindicato é visto como tendo um papel fundamental na mudança social, bem como tende a ser visualizado como um instrumento de consciencialização dos trabalhadores e que regula a concorrência entre esses mesmos trabalhadores.

Há quem reduza o papel do sindicalismo a um mero gestor do descontentamento dos seus filiados.

---

<sup>18</sup> Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, ob. cit, p.579

<sup>19</sup> Para uma síntese crítica das várias orientações, entre outros, C.A Fernandes de Almeida, *Sindicalismo*, vol.I, Lisboa (1977); e António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 16ª edição

Outra teoria, que claramente analisa o movimento de um ponto de vista económico, vê o sindicalismo como um contrapoder: tenta evitar a descida dos salários e até aumenta-los – em termos de oferta e procura, o trabalhador, individualmente considerado, tem a sua situação subjugada à de um mero vendedor que dispõe só de uma unidade, a jornada de trabalho, e tem, necessariamente, de vendê-la num mercado em que a oferta excede, por sistema, a procura. Assim, as associações de trabalhadores surgem para permitir que a oferta de força de trabalho seja limitada por uma reserva de preço, tendendo para o restabelecimento do equilíbrio com a procura e a aproximação entre o rendimento esperado do trabalho e o correspondente salário.

É um representante no conflito coletivo e constitui a melhor forma de negociação (negociação coletiva); estão numa posição de poder e, por isso, de discutir e limitar o poder do empregador.

Todas estas teorias sindicais não passam disso mesmo, teorias. O que visam é tentar dar resposta para a origem e atuação dos sindicatos fundando-se, para tal, na influência da psicologia, da sociologia e da economia. Todavia, uma coisa é comum e certa: o facto de que os sindicatos são as melhores organizações para defender os interesses dos trabalhadores.

Em nosso entender, consideramos uma teoria de origem americana, formulada por Michael Salamon<sup>20</sup>, como a mais completa e que melhor caracteriza as funções do sindicalismo e dos próprios sindicatos. Assim, e de acordo com aquele autor, podemos definir esse perfil da seguinte forma:

- a) Em termos de regulação económica, tentam a maximização do emprego e do salário;
- b) Em termos de poder, serve para minimizar o poder do empregador, protegendo e apoiando o indivíduo, assegurando uma força coletiva para defrontar o empregador e um grupo de pressão na sociedade;
- c) Em termos de regulação profissional, entra numa gestão participada da empresa;

---

<sup>20</sup> Michael Salamon, *Industrial Relations. Theory and practice*, 74-75

- d) Em termos sociais, exprimem os sentimentos dos representados, dando informações importantes ao Estado;
- e) Em termos de realização pessoal, possibilita aos seus associados mecanismos de realização pessoal ao nível do trabalho;

Então, se o sentido do sindicalismo é este, os sindicatos não servem apenas para negociar, é uma representação vasta. Não se pode ignorar que a representação sindical trata de uma série de fenómenos que não correspondem a um conceito unívoco, pois como representante o sindicato atua nos diferentes setores das relações coletivas de trabalho. Assim, as suas funções não se esgotam na negociação: controlar, reivindicar, pressionar, concertar, representar na justiça, são apenas algumas das várias funções desempenhadas pelos sindicatos.

## **5. Regime jurídico e enquadramento constitucional das associações sindicais no sistema português: o princípio da liberdade sindical**

A alteração da ordem jurídico-constitucional em 1974 levou à constitucionalização dos direitos sindicais, fazendo da Constituição de 1976 a base do regime jurídico das associações sindicais como hoje as conhecemos.

A liberdade sindical<sup>21</sup> é entendida pela Constituição como um direito fundamental gozando do regime especial dos Direitos Liberdades e Garantias<sup>22</sup> (art.55º/1 da Constitui-

---

<sup>21</sup> Para um maior desenvolvimento e compreensão, entre outros, Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 16ª Ed., pp. 577-579; Maria do R.P. Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III - Situações Laborais Colectivas*, Almedina, Coimbra, 2012, p.42 e ss; Gomes Canotilho e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Coimbra Editora, 4ª Ed.. Revista, pp. 728-738; J. Miranda/R. Medeiros, *Constituição Portuguesa Anotada*, I (Artigos 1º a 107º), 4ªed., Coimbra, 2007, pp.1081 e ss; Jorge Leite, *Direito do Trabalho*, I, Coimbra, 2001, 157 e 174ss;

<sup>22</sup> De acordo com o art.18.º da nossa Lei fundamental, 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 e somente nos casos expressamente previstos na CRP (como é o caso do art.º 270.º CRP), para além de as restrições só serem tidas como admissíveis se apenas se limitarem ao necessário para salvarguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos (n.º2) – Gomes Canotilho, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7ªed. (10ª reimpressão), Almedina, p. 437 e ss.

ção da República Portuguesa) – mas esta tem de contribuir para a unidade dos trabalhadores e não um número infinito de sindicatos que não contribua para essa unidade. É reconhecida diretamente aos trabalhadores, sem qualquer discriminação (art.55º/2 CRP)<sup>23</sup>.

Podemos distinguir duas dimensões essenciais no princípio da liberdade sindical: uma dimensão coletiva; e uma dimensão individual – cada uma das quais com diferentes manifestações.

Na dimensão coletiva, o princípio da liberdade sindical tem a ver com a estrutura organizativa interna do sindicato, ou seja, com a sua constituição, organização e regulamentação interna. Como projeções desta dimensão coletiva do princípio, a Constituição estabelece alguns direitos/princípios fundamentais.

O direito de constituição de associações sindicais a todos os níveis (art.55º nº2 al.a)). Este é um direito de extrema importância porque impõe um regime de pluralismo sindical, isto é, pode existir um número múltiplo de sindicatos para representar o mesmo universo de trabalhadores. É diferente, por isso, do regime de unidade sindical em que há um só sindicato para representar o mesmo universo de trabalhadores. Outro regime ainda é o da unicidade sindical<sup>24</sup> que consiste no mesmo que o regime de unidade sindical, porém imposta por lei.

O princípio da liberdade de organização e autorregulamentação – art.55º nº2 al.c). Este é um princípio que tem grande materialização nos estatutos, mas deve ser exercido dentro dos parâmetros definidos pela Constituição, no art.55º nº3. Este artigo é, podemos dizer, um grande limite aos estatutos pois estes deverão refletir e preservar as regras de ordem democrática referidas no artigo constitucional em causa: deve haver uma eleição periódica dos corpos sociais; deve ser respeitado sempre o princípio do contraditório. Do que se trata, bem vistas as coisas, é de um princípio democrático.

O direito de tendência, nos limites dos estatutos – art.55º nº2 al.e). Este direito é um corolário do princípio da liberdade de organização e autorregulamentação e do que

---

Também a nossa jurisprudência já se pronunciou neste sentido, Ac.TCnº449/91, de 28/11/1991, BMJ 411-213, entre outros.

<sup>23</sup> Esta norma tem, contudo, adverte Maria Rosário Palmo Ramalho (ob. cit., p.47), de ser entendida com a devida cautela, uma vez que se insere no capítulo dos DLG dos trabalhadores subordinados. Assim, pela natureza das coisas, apenas os trabalhadores subordinados poderão constituir associações sindicais bem como eventuais associações de trabalhadores autónomos para defesa dos seus interesses profissionais (caso das ordens profissionais, por exemplo).

<sup>24</sup> Sobre a evolução da unicidade sindical para o pluralismo sindical e o debate inerente, Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 6ª ed, 2007, p.1153 ss. Na atualidade o regime da unicidade sindical perdura, por exemplo no Brasil, sendo aqui estabelecido numa base territorial (art.8º II da constituição federal).

trata é de dar reconhecimento organizado de ter sensibilidade sindical mesmo que contrária à maioria.

O princípio da independência das associações sindicais relativamente a entidades externas<sup>25</sup>, nomeadamente, ao patronato, ao Estado, a partidos políticos ou outras associações políticas e às confissões religiosas – art.55º nº4. O objetivo deste princípio é o de evitar qualquer controlo externo das associações sindicais.

Na dimensão individual, o princípio da liberdade sindical tem a ver com os direitos de filiação e de desvinculação sindical dos trabalhadores e com o direito de exercício de atividade sindical dentro da empresa.

No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores a liberdade de filiação ou de inscrição – outro princípio basilar, também expressamente previsto na Constituição, no art.55º nº2 al. b), tendo este duas dimensões, uma positiva e uma negativa.

A primeira corresponde ao direito de se inscrever no sindicato que corresponda à sua categoria, o chamado direito de porta aberta; a segunda corresponde ao direito de não aderir ou de se retirar do sindicato – art.444º/6 CT e 55º/2 al. b) CRP.

Já o direito de ação sindical na empresa<sup>26</sup> é considerado, pela própria Constituição, um verdadeiro direito dos trabalhadores e das associações sindicais e não uma simples liberdade perante uma entidade empregadora – art.55º nº2 al.d). Nessa medida são assegurados aos trabalhadores representantes sindicais alguns direitos especiais: o direito à informação e à consulta (art.55º nº6); o direito à utilização das instalações pelos delegados<sup>27</sup> (464º CT); direito à afixação (465º CT); direito a reunião dentro e fora do local de trabalho<sup>28</sup> (461º CT); e ainda direitos dispersos consagrados em diversos diplomas.

---

<sup>25</sup> Cremos que este é um princípio que é posto em causa no regime português pois é sabido que há pessoas que são dirigentes de partidos e de sindicatos ao mesmo tempo. Todavia, apesar de não cumprido, também não consta que a questão tenha sido levantada, o que é problemático pois entendemos muito difícil que quem está nas duas frentes não viole esta norma.

<sup>26</sup> Deve entender-se a referência a empresa como reportado a qualquer organização que tenha trabalhadores subordinados ao seu serviço, incluindo o Estado, uma vez que os direitos sindicais são garantidos a todos os trabalhadores subordinados.

<sup>27</sup> O conteúdo deste direito pode variar consoante o número de trabalhadores da empresa seja ou não inferior a 150: direito de utilização ocasional se forem menos; direito de utilização permanente se forem mais.

<sup>28</sup> O tempo de reunião conta como tempo de trabalho efetivo, inclusive para efeitos remuneratórios; e deve ser exercido dentro dos limites da boa-fé e do abuso de direito. Assim, as reuniões sujeitam-se a um princípio de razoabilidade.

Estes são direitos muito ligados a uma ideia de “cidadania na empresa”, isto é, a partir de certa altura defendeu-se o direito que os trabalhadores/cidadãos têm de entrar para a empresa; é uma ideia muito ligada à União Europeia e aos seus ideais<sup>29</sup>.

Creemos não ser errado qualificar estes direitos como sendo “perigosos” para os seus titulares, na medida em que parece que podem trazer algum risco de confronto com o empregador; de facto, há uma grande oposição a estes direitos porque acarretam muitos custos para as empresas.

Face ao exposto, e seguindo a definição de Francesco Santoro-Passarelli, douto autor italiano, podemos classificar a liberdade sindical como uma liberdade complexa, que se manifesta de vários modos: liberdade perante o Estado para organizar sindicatos, incluindo a possibilidade de uma pluralidade sindical na mesma esfera de representação; liberdade de filiação sindical, tanto em sentido positivo como em sentido negativo; e liberdade seja em relação ao Estado seja em relação a terceiros estranhos à entidade quanto à sua administração interna e à sua atividade externa.<sup>30</sup>

#### ***4.1 A tutela da liberdade sindical***

Sendo um direito fundamental dos trabalhadores a liberdade sindical merece uma tutela adequada. Tal como no princípio propriamente dito, podemos igualmente falar numa dimensão positiva e numa dimensão negativa na tutela da liberdade sindical.

Numa dimensão positiva, esta liberdade defende-se criando condições jurídicas e materiais para o seu exercício. O direito de uso de um imóvel do Estado é um exemplo de uma condição material; a atribuição de um período de tempo para exercer a função representativa, ou a atribuição de um regime mais benéfico às associações sindicais em termos fiscais são exemplos de condições jurídicas.

---

<sup>29</sup> Para maiores desenvolvimentos acerca da vocação de europeização das associações sindicais vide, por todos, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Direito Social da União Europeia*, Coimbra, 2009.

<sup>30</sup> *Nozioni di diritto del lavoro*. Napoli: Jovene, 1960, p.23-25.



Já a dimensão negativa da tutela da liberdade sindical relaciona-se com a liberdade de inscrição. São expressamente proibidos certos atos e condutas que possam ofender a liberdade sindical<sup>31</sup>. São proibidos, nomeadamente:

a) Pactos ou atos antissindicais – são pactos que vão contra a liberdade de sindicalização – art.406º/1 al.a) CT e art.55º CRP;

b) Listas negras ou indicies purgatórios – consiste numa lista que enumera membros de um certo sindicato evitando que sejam contratados – art.406º/1 al.b) CT.

c) Pactos de segurança sindical: visam reforçar os sindicatos; vão contra a liberdade de não sindicalização noutros sindicatos não integrados no pacto. Entre tais pactos, podemos referir:

c1. Cláusulas de empresas fechadas – a inscrição em certo sindicato é condição para ter acesso ao emprego – art.406º/1 al.a) CT e 24º/1 CT, igualdade e liberdade sindical

c2. Cláusulas de empresa aberta ou emprego permitido (union shop): podem contratar não filiados num certo sindicato, mas num certo prazo tem de se vir a filiar;

c3. Cláusulas de permanência da qualidade de membro do sindicato: quem for filiado e se desfiliar perde o emprego.

c4. Cláusula de preferência sindical no emprego (preferential hiring): a empresa tem liberdade de contratar, todavia, se houver candidatos filiados a certo sindicato opta por esses;

c5. Cláusulas de retenção de quotas sindicais (check-off): o empregador obriga-se a cobrar ou a reter na fonte as quotas sindicais e a enviá-las ao sindicato; ilegal quando o filiado não autorize (art.457º a 459º CT);

d) Atos ou acordos de ingerência interna: ocorre quando uma entidade externa tenta dar orientações à associação sindical – art.55º/4 CRP e art.405º e 407º CT.

---

<sup>31</sup> Para maiores desenvolvimentos sobre da tutela da liberdade sindical, e em especial acerca da sua dimensão negativa, entre outros, Jorge Leite, *Direito do Trabalho*, cit., p.136 e ss.

Estamos num domínio em que preferências sindicais estão sujeitas a reserva pessoal. Será que em certos casos, de conduta ilegal, com o objetivo de saber a preferência sindical do trabalhador, este pode mentir? Julgamos que, em certos casos, é legítimo o “direito à mentira”; pensamos nos casos em que o trabalhador tenha sérios indícios que o emprego possa estar em causa, ou a promoção na carreira, ou o acesso ao emprego; ou melhor, o trabalhador tem o direito a não revelar, mas naqueles casos em que o não revelar já seja em si mesmo uma resposta, estamos em crer que pode mentir. E tal não é agir desconforme com a boa-fé? Até se pode entender que sim, mas a questão é que não deveria ter sido sequer colocada.

Caso se verifique a ocorrência de tais atos ou condutas haverá, naturalmente, sanções, entre as quais: a invalidade das cláusulas contratuais – sanção de natureza civil e, em regra, invalidade parcial; pode dar direito de indemnização – art.28º CT; poderão ocorrer também sanções de natureza penal conforme os art.407º e 459º CT; bem como se podem suceder situações de mera contraordenação – a norma é que diz o que corresponde à violação.

O procedimento normal, no plano interno, é o recurso ao Tribunal; contudo, podem ocorrer igualmente, num plano externo, queixas na OIT, no comité de liberdade sindical; este comité aprecia a queixa e envia um relatório para o órgão diretivo da OIT e este, se achar que se justifica, faz uma recomendação aos infratores.

## Capítulo II

### Representação e representatividade sindical

#### 6. Representação Sindical – que tipo de representação?

Fenómeno complexo que passa nos dias que correm por uma profunda crise<sup>32</sup> é o fenómeno da representação coletiva.

As variadas funções desenvolvidas pelo sindicato expressam a sua função de representação dos interesses económicos ou profissionais dos trabalhadores.

Entendemos que o fenómeno da representação se desdobra em dois planos: o plano coletivo, o sindicato representa os grupos nas suas relações com outros grupos; o plano individual.

Num plano geral, enquanto instituição jurídica do direito privado<sup>33</sup>, e numa visão mais restrita, a representação consiste, no fundo, no processo através do qual se permite atos praticados por uma pessoa em nome de outrem como se fosse este mesmo a praticá-lo. O representante age como um intermediário; nem assume a qualidade de parte no negócio, nem é o destinatário dos efeitos do mesmo.

Há uma equivalência de situações e esta ideia conhece depois diferentes materializações no direito civil, no direito público e no direito do trabalho.

Ao nível das relações coletivas de trabalho a representação evidencia grandes especificidades. Desde logo, cremos que há certas funções que devemos salientar a propósito da representação coletiva.

Primeiro, a representação serve para reconhecer oficialmente coletividades de empregadores e trabalhadores; por outro lado, serve para tornar possível o relacionamento destas estruturas com terceiros. Sem representação não é possível catalogar certa categoria

---

<sup>32</sup> Para um aprofundamento do que se afirma, entre outros, Antonio Baylos, “*Representación y representatividade sindical en la globalización*”, Cuadernos Relaciones Laborales, 2001, nº19, 69-94; Lourdes Mella Méndez, “*Reflexiones sobre el sistema de representación de los trabajadores en el derecho portugués*”, REDT, nº88, Marzo/Abril 1998, 253 a 280;

<sup>33</sup> A propósito da representação nos negócios jurídicos, Carlos Alberto da Mota Pinto, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4ª.ed., A. Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto, 2005, pp.539 ss.

de trabalhadores; reconhece-os e como que forma essa categoria de trabalhadores. Vale dizer, a representação é que possibilita certas relações coletivas, máxime, a relação empregador trabalhador e entre estes e o Estado.

O mesmo vale para a convenção e para a negociação coletiva. Sem o mecanismo da representação é difícil o exercício de um direito coletivo.

É importante também para o Estado conhecer quais as reivindicações por parte dos trabalhadores e empregadores, ou seja, num plano jurídico, a representação possibilita a regulação do conflito de interesses, sejam eles coletivos ou individuais, entre os sujeitos laborais, bem como interferir na relação de desigualdade entre as partes.

As associações sindicais representam, de forma ampla, os trabalhadores que a elas são filiados, bem como podem representar eventualmente toda a categoria profissional, abrangendo, assim, os trabalhadores não filiados<sup>34</sup>.

Com efeito, a função de representação é, podemos dizer, uma das razões de ser das associações sindicais. Como associações permanentes de trabalhadores que são, e no âmbito das quais estes procuram a defesa e promoção dos seus próprios direitos e interesses socioprofissionais e tentam, de forma conjunta, minimizar o poder o empregador em relação à classe trabalhadora, mesmo na relação de trabalho individual.

O próprio âmbito da representação pois é a extensão da representação que nos permite ver em que âmbito estamos. Podemos ter uma representação dentro e fora da empresa. A representação dos sindicatos é essencialmente uma representação para fora da empresa; já a representação feita por uma comissão de trabalhadores serve para representar dentro da empresa (todavia, convém realçar, é possível formar órgãos dentro das comissões para representar fora da empresa).

Outra questão relevante é a de saber se é a representação que forma determinado grupo ou se esse grupo já existia antes do direito.

Ora, quem tiver uma expressão mais voluntarista dirá que eles não existem como essência e o que interessa é a vontade. Cremos que assim seja. Como liminarmente escreve

---

<sup>34</sup> Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, cit., p. 1106/1107

João Reis<sup>35</sup>, “quer assuma a veste de representação sindical, quer de representação unitária, ela não visa a prática de atos jurídicos em nome de um sujeito jurídico já existente. Os trabalhadores participantes em coletividades não personificadas, sejam elas a empresa, a profissão ou o sector de atividade, em princípio, não relevam para o direito coletivamente sem a criação de estruturas de representação. É como se fosse a representação a criar o próprio grupo”<sup>36</sup>.

A representação sindical, porque feita pelas associações sindicais, tem, no regime português, de ser uma representação voluntária.

### ***6.1 As teorias civilistas como insuficientes***

Como já foi referido, a representação, consiste, no fundo, na permissão de atos praticados por uma pessoa em nome de outrem como se fosse este mesmo a praticá-lo. Há como que uma equivalência de situações e esta ideia conhece depois materializações diferentes no direito civil, no direito público e no direito do trabalho.

Contudo, esta ideia levanta, logo à partida, um problema ao nível da representação coletiva. Isto é, não se mostra correto afirmar que as estruturas de representação coletiva só praticam os atos previamente definidos por trabalhadores individualmente considerados.

“Não se pode dizer que os poderes de representação são limitados pela atribuição feita por cada trabalhador individualmente considerado, de tal modo que todos os atos realizados pela estrutura coletiva se projetam imediata e inevitavelmente na esfera de cada trabalhador. Cada um dos trabalhadores tem apenas uma parcela do coletivo, pelo que não pode aspirar, cada um por si, a definir e administrar o interesse comum ou coletivo do grupo. Esta tarefa resvala inevitavelmente para o domínio da própria estrutura coletiva, a qual constitui, bem vistas as coisas, a sua principal razão de ser.”<sup>37</sup>

Nos primórdios, o sindicato nascia por iniciativa de um grupo de trabalhadores e a sua atuação resultava, normalmente, da manifestação de vontade dos seus integrantes, não

---

<sup>35</sup> João Reis - *Resolução extrajudicial de conflitos colectivos de trabalho*. Coimbra : 2013. Tese de doutoramento p.473

<sup>36</sup> Não se trata, claro está, de uma criação a partir do zero. O que se pretende salientar, como o próprio autor o faz, é que sem a criação da estrutura coletiva o grupo não existiria enquanto tal para o direito e ainda que a formação da estrutura coletiva não tem de se identificar com todo o grupo.

<sup>37</sup> João Reis - *Resolução extrajudicial de conflitos colectivos ... cit.*, p.474

podendo atingir os não filiados. Talvez por essa razão, as teorias civilistas utilizadas para explicar negócios jurídicos bilaterais foram chamadas na esfera trabalhista numa tentativa de explicação do fenómeno da representação coletiva.

Todavia, todas elas se mostram insuficientes:

i) Desde logo, a teoria do mandato, que se mostra insuficiente pelo facto de este ser um instrumento que pode ser revogável, enquanto a representação sindical é irrevogável; para além disso, e como já referido supra, as estruturas de representação coletiva não são instituídas com a exclusiva missão de praticar atos ou negócios jurídicos em nome e no interesse dos seus representados, também por isso a representação fundada em mandato se mostra insuficiente, mesmo no ponto em que mais se aproxima, sem se confundir, que é a negociação coletiva.

ii) A gestão de negócios, afastada porque a atuação sindical não diz respeito a negócios alheios;

iii) Estipulação a favor de terceiros, que suscita objeções porque os representados não são terceiros e o sindicato estipula tanto direitos como deveres;

iv) Representação legal, afastada por dizer respeito a incapazes.<sup>38</sup>

## ***6.2 A procura de uma explicação no âmbito do direito público***

Com a constatação de que as teorias civilistas se mostram insuficientes para explicar o fenómeno da representação coletiva e a sua natureza, foi no âmbito do Direito Público que se procuraram outras explicações.

Dentre os vários tipos de representação existentes no âmbito do Direito Público, três mereceram a atenção dos juslaboralistas: a política, a institucional e a de interesses.

Das três teorias uma não concentra em si grande prestígio, aquela que vê a representação coletiva como uma representação institucional – o mesmo não se passa com a representação política e a de interesses. É fácil é perceber o porquê: não goza desse prestígio porque foi uma teoria muito difundida no período corporativista, em que os sindicatos

---

<sup>38</sup> Sobre a insuficiência da representação legal para explicar o fenómeno da representação coletiva, Walkure Lopes Ribeiro da Silva, *Representação e representatividade no contexto da liberdade sindical*, in Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, jan/dez. 2006, p.264

deviam subordinar os interesses coletivos ao interesse estatal, uma vez que a sua atividade se caracterizava como institucional por se dar na órbita do Estado<sup>39</sup>.

Em sentido inverso, e por consequência da circunstância de esclarecer de forma satisfatória a relação entre o sindicato e os representados em atos que não decorrem da manifestação de vontade desses, mas da própria entidade, a teoria da representação de interesses, encontrou ampla repercussão na doutrina.

Com efeito, como ensina Santi Romano, na representação de interesses o representante age em nome próprio, declarando uma vontade própria que, sem substituir a do representado, visa tutelar interesses desse<sup>40</sup>.

No que nos toca, estamos convictos que a teoria que vê a representação coletiva como uma representação de interesses é a mais correta e a que se demonstra mais consentânea com a atuação das modernas associações sindicais; e não devemos confundir interesses com vontades. Vale dizer, representar interesses não é o mesmo de representar vontades, isto é, e explicando de um modo prático, os sindicatos não sabem qual é a vontade de todos os trabalhadores individualmente considerados, mas sabem quais são esses interesses e defendem-nos em geral. Estamos, neste ponto, perante uma função geral de representação, não se aplicando só e exclusivamente aos seus filiados; exemplo máximo do que se afirma é a luta dos sindicatos pela constante subida do salário mínimo e melhoria das condições de todos os trabalhadores, não se cingindo, essa luta, a abarcar apenas aos trabalhadores filiados.

Quanto à representação política, esta distingue-se da representação de interesses em virtude da natureza dos interesses tutelados: a primeira cuida dos interesses gerais, enquanto a segunda diz respeito a interesses coletivos. Devido à crescente ampliação das funções na esfera de ação do sindicato e dos interesses tutelados por meio dessas mesmas funções, a teoria da representação política desperta cada vez mais a atenção dos doutrinadores.

---

<sup>39</sup> Regime que vigorou em Portugal entre 1926 e 1974. As associações sindicais estavam sujeitas ao controlo estatal; tal controlo se imiscuia na aprovação de estatutos e com vastas possibilidades de dissolução, ao mesmo tempo em que não tinham poder de negociação e contratação, sendo ainda vedado o direito à greve.

<sup>40</sup> *Corso di diritto costituzionale*. Padova: Cedam, 1941 p. 264

## 7. A crise da representação e o conceito de representatividade Sindical

O fenómeno da representação sindical está, no mundo de hoje, em mudança. Vale dizer, hoje a representação não é a mesma de quando surgiu. Isto porque este fenómeno reflete bastante a sociedade em que se vive e, como tal, balança consoante as transformações produzidas no trabalho e no capital.

Há novas formas de organização no trabalho. A partir de 1911, com as teorias de Taylor, desenvolve-se a administração científica do trabalho, com padronização de instrumentos, procedimentos e especialização. O trabalhador passa a ser a extensão da máquina. Pouco depois, Ford introduz a produção em escala e o consumo de massa.

A própria base humana de representação se tem vindo a alterar. Houve um momento em que era homogénea (trabalhadores assalariados industriais, masculinos, com um contrato de trabalho típico, de duração indeterminada e a tempo inteiro, da mesma área, etc.); hoje o que acontece é que a própria qualidade do trabalhador é muito diversificada, isto vai refletir-se numa maior dificuldade de representação pois há interesses mais diversificados.

Outro fator é o desemprego, isto porque no mundo atual existe um receio maior de filiação sindical por medo de afetar a estabilidade da (e na) empresa. Por outro lado, devido ao desemprego apareceram novas organizações que entram em concorrência com os sindicatos e questionam o seu monopólio de representação (organizações não-governamentais, associações vocacionadas para a defesa dos desfavorecidos e dos desempregados, fundações, etc.).<sup>41</sup>

Precisamente em virtude das transformações pelas quais passaram os sindicatos o conceito de representação desdobrou-se num outro, o de representatividade sindical.

Este é um conceito intimamente ligado ao conceito de representação sindical. Todavia, tal íntima relação não é sinónimo de similitude pois, embora interligados, tais conceitos não se confundem.

Com efeito, a representatividade sindical traduz-se numa qualidade da representação, é o nível de audiência do impacto do sindicato em relação ao universo de representa-

---

<sup>41</sup> Alan Supiot, *Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*, Coimbra Editora, 2003, pág. 172 a 203



dos. Como nos diz Bruno Veneziani, a representatividade pressupõe a capacidade de o sindicato ser porta-voz dos interesses unitários do grupo, sem se ater à sua composição, de modo a se apresentar mais como intérprete da vontade coletiva do que como representante dessa por expressa autorização dos representados<sup>42</sup>.

A noção foi pela primeira vez utilizada em 1919, a propósito da participação de entidades sindicais na Conferência Internacional do Trabalho e daí, como metaforizam Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier e Alain Supiot, a fórmula espalhou-se como uma mancha de óleo pelos ordenamentos jurídicos, que passaram a disciplinar aspetos como os interesses vinculados à representatividade e os critérios para a sua aferição<sup>43</sup>.

A problemática é muito mais exigente em ordenamentos jurídicos nos quais vigora o regime da pluralidade sindical pois este regime suscita questões delicadas como, por exemplo, a escolha da entidade apta a negociar contratos coletivos de trabalho de eficácia erga omnes, que abrangem todos os trabalhadores na sua esfera de representação independentemente de filiação sindical. Por outro lado, a possibilidade de existência de um número ilimitado de sindicatos, dependente da vontade dos interessados, pode propiciar o surgimento de um sistema de relações coletivas de trabalho composto por numerosas organizações pouco representativas.

É dentro deste quadro que se assiste a uma crise da representatividade sindical que aponta para a necessidade de repensar o sistema de relações coletivas de trabalho. O sindicato, legitimado a atuar além do seu quadro associativo, assiste ao declínio da filiação sindical e à fragmentação das entidades existentes.

No que diz respeito à faceta funcional da liberdade sindical, cujo núcleo duro é constituído, por sua vez, pelo direito de negociação coletiva, as legislações e práticas nacionais de vários países viram-se obrigados a efetuar uma seleção dos muitos sindicatos existentes neles, privilegiando uns, sem que tal suponha a violação da liberdade sindical dos demais, mediante a instituição do reconhecimento legal ou empresarial de só certos sindicatos como interlocutores sociais.

Vamos percorrer três experiências europeias que nos são próximas: os casos de França, Itália e Espanha. Nestes países esse reconhecimento é efetuado por lei, mediante a utilização do conceito jurídico de representatividade, para assim poder superar o obstáculo de que a filiação sindical, inclusive aos maiores, não é nesses países, por regra, muito alta.

---

<sup>42</sup> *Stato e autonomia collettiva: diritto sindacale comparato*. Bari: Cacucci, 1992, p. 100-101

<sup>43</sup> *Droit du travail*. Paris: Dalloz, 1994, p.588

Os sistemas de medição dessa representatividade são distintos nos três países em questão, podendo inclusive falar-se em três métodos distintos de medição da mesma: um método abstrato, de um método concreto e de um método misto.

Em França, onde os sindicatos monopolizam o exercício do direito de negociação coletiva, utiliza-se o método abstrato de medição. Com efeito, o artigo L.2121-1 do *Code du Travail* (Código do Trabalho), sem nenhum tipo de concretização ou exigência numéricas, afirma que a representatividade das organizações sindicais se determina por aplicação de sete critérios cumulativos, qualitativos e quantitativos, os quais: o respeito pelos valores republicanos; a independência; a transparência financeira; uma antiguidade mínima de dois anos do sindicato na área profissional e geográfica que cobre o nível de negociação; a audiência estabelecida sob os níveis de negociação conforme os artigos L.2122-1, L.2122-5, L.2122-6 e L.2122-9; a influência, prioritariamente caracterizada pela atividade e experiência; o número de filiados e o montante das quotizações. Tal formulação resulta crucial, tendo em vista que a negociação coletiva, segundo o próprio código do trabalho, não pode negociar-se por quaisquer sindicatos, senão precisamente por “uma ou várias organizações sindicais de trabalhadores reconhecidas como representativas a nível nacional..., ou que estejam afiliadas a essas ditas organizações”<sup>44</sup>.

No ordenamento jurídico espanhol<sup>45</sup> – onde as confederações sindicais irradiam a representatividade que possuem para as suas federações afiliadas – a determinação da representatividade foca-se na medição crua da matemática, possuindo a condição de organizações sindicais mais representativas, também para efeitos da negociação coletiva regulada por lei: 1) no âmbito estatal, as que acreditem ter nesta âmbito gigante, que é o caso da CCOO e UGT<sup>46</sup>, “10 por cento ou mais” do total de representantes unitários de trabalhadores, funcionários e pessoal estatutário; e 2) no âmbito autónomo, as que acreditem ter na comunidade autónoma o correspondente a “15 por cento” dos representantes unitários de trabalhadores, funcionários e pessoal estatutário.

---

<sup>44</sup> Artigo L.2121-2 .

<sup>45</sup> Para maiores desenvolvimentos, Jesus Martines Giron, Alberto Arufe Varela e X.M Carril Vázquez, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña 2006)

<sup>46</sup> No âmbito do Estado espanhol, existem três centrais sindicais: as Comisiones Obreras (CCOO), a maior delas, em número de filiados e de delegados sindicais, seguida de perto da Unión General de los Trabajadores (UGT) e a Unión Sindical Obrera (USO), que aparece bastante distante das duas primeiras.

Por fim, no ordenamento jurídico italiano, onde os sindicatos monopolizam, de igual forma que em França, o exercício do direito de negociação coletiva, o método de medição da representatividade é misto, dado que: 1) se se trata de negociar com as administrações públicas, a legislação só admite “a negociação coletiva nacional às organizações sindicais que tenham no setor ou na área uma representatividade não inferior a 5 por cento, considerando para tal fim a média entre o dado associativo e o dado eleitoral; e 2) ao contrário, se se trata de negociar no âmbito supra empresarial privado, a medição carece de todo o tipo de concretização numérica, tendo-se visto inclusive forçada a legislação italiana mais recente a introduzir (pretendendo reconduzir de algum modo o crescente número de sindicatos que presumidamente possuíam a condição de “mais representativos”) o novo conceito jurídico de sindicatos comparativamente mais representativos<sup>47</sup>, o que claramente favorece as três grandes confederações italianas<sup>48</sup>.

Diferentemente dos ordenamentos jurídicos destes países europeus pelos quais, brevemente, viajámos, Portugal comporta-se, em relação à problemática ora em análise, com uma atitude de neutralidade, abstendo-se de privilegiar determinados sindicatos em detrimento de outros.

Com efeito, o CT português afirma, no seu artigo 443º nº1, al.a), que todas as associações têm, nomeadamente, o direito de “celebrar convenções coletivas de trabalho”. Significa isto que, independentemente da sua dimensão e da sua representatividade, qualquer associação sindical pode intervir em processos negociais que interessem aos seus membros.

Como adverte Monteiro Fernandes, esta fragmentação tem consequências graves para qualquer dos sujeitos coletivos envolvidos: a redução do poder contratual dos sindicatos; e uma maior onerosidade da negociação para a parte patronal<sup>49</sup>.

---

<sup>47</sup> Sobre o conceito de “maior representatividade”, o surgimento do conceito de sindicato “comparativamente mais representativo” e a discussão inerente, sobretudo em Itália, vide, entre outros, Walkure Lopes da Silva, *Representação e representatividade (...)*, cit., p.267 a 270 e 272 e ss.

<sup>48</sup> As três grandes confederações italianas são as seguintes: CGIL (Confederação Geral Italiana de Trabalho), CISL (Confederação Italiana de Sindicatos), UIL (União Italiana do Trabalho). Sobre elas, e o direito sindical Italiano no geral, entre outros, M. Persiani, *Diritto Sindacale*, 7ª ed., CEDAM (Padua, 2000).

<sup>49</sup> Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, cit., pág.639/640

## Capítulo III

### **A legitimidade do sindicato no processo – evolução histórica no ordenamento português e alguns dados de direito comparado**

#### **8. Evolução da legitimidade dos sindicatos nos vários Códigos de Processo do Trabalho Portugueses<sup>50</sup>**

De interesse será também uma abordagem, ainda que com a noção de que sempre breve, pela evolução da problemática em análise nos vários Códigos de Processo do Trabalho, do caminho percorrido até chegar ao ponto em que nos encontramos.

Se o nosso primeiro Código de Processo do Trabalho, de 1940, simplesmente não previa a legitimidade dos sindicatos, já o código de 1963 passou a dispor, no seu art.6º, sobre as situações em que um “organismo corporativo” podia gozar de legitimidade ativa.

Eram duas as situações: ofensas aos dirigentes sindicais; e a defesa da chamada parte normativa da convenção. O objetivo era o da defesa da “autoridade” da convenção coletiva que era considerada um ato corporativo por excelência.

Todavia, o sindicato não era titular de um direito de ação próprio para a tutela do conteúdo da Convenção Coletiva, estando antes sim condicionada pela atitude abstencionista do trabalhador.

O código seguinte ao de 1963, que data de 1981, mesmo sendo baseado no seu antecessor, trouxe consigo algumas importantes novidades quanto ao tema em análise.

Eram previstas três tipos de situações: o nº1 do art.6º tratava da tutela dos interesses coletivos – o sindicato ascendia nestes casos à qualidade de parte; por outro lado deu-se um retrocesso na legitimidade do sindicato no sentido em que ele deixou de poder fazer estas intervenções enquanto autor para passar a exercer o direito de ação “em representação e substituição do trabalhador”.

---

<sup>50</sup> Este ponto consiste num breve apanhado do texto de João Reis, *A legitimidade ativa do sindicato no processo. Algumas notas*, Estudos em homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea, Almedina, 2004, pp. 376 a 381.

Já quanto à tutela dos interesses individuais, era previsto no art.6º/3, e quanto a estes as associações podiam intervir como assistentes dos seus associados. Todavia, a intervenção do sindicato ficou condicionado por um duplo requisito: i) a emissão pelo filiado de uma declaração escrita a aceitar a intervenção; ii) que os direitos em disputa fossem disponíveis.

### *A atual redação*

Em 1 de Janeiro de 2002, passou a vigorar um novo código de processo de trabalho que introduziu algumas alterações na matéria em consideração.

O atual art.5º do CPT<sup>51</sup> corresponde, com algumas alterações e desenvolvimentos ao art.6º do CPT de 1981. Tem, porém, a sua origem no CPT de 1963.

De um modo geral as associações sindicais têm legitimidade para propor ações que digam respeito a direitos relacionados com os interesses que tenham em representação – art.5º, nº1, CPT. Quanto a este ponto não surgem dúvidas, o sindicato goza de legitimidade ativa nas ações que digam respeito aos chamados interesses coletivos, isto é algo de normal, é natural.

---

<sup>51</sup> Com a epígrafe, Legitimidade de estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e de associações de empregadores, a atual redação do artigo é a seguinte:

“1 - As associações sindicais e de empregadores são partes legítimas como autoras nas ações relativas a direitos respeitantes aos interesses coletivos que representam.

2 - As associações sindicais podem exercer, ainda, o direito de ação, em representação e substituição de trabalhadores que o autorizem:

a) Nas ações respeitantes a medidas tomadas pelo empregador contra trabalhadores que pertençam aos corpos gerentes da associação sindical ou nesta exerçam qualquer cargo;

b) Nas ações respeitantes a medidas tomadas pelo empregador contra os seus associados que sejam representantes eleitos dos trabalhadores;

c) Nas ações respeitantes à violação, com carácter de generalidade, de direitos individuais de idêntica natureza de trabalhadores seus associados.

3 - Para efeito do número anterior, presume-se a autorização do trabalhador a quem a associação sindical tenha comunicado por escrito a intenção de exercer o direito de ação em sua representação e substituição, com indicação do respetivo objeto, se o trabalhador nada declarar em contrário, por escrito, no prazo de 15 dias.

4 - Verificando-se o exercício do direito de ação nos termos do n.º 2, o trabalhador só pode intervir no processo como assistente.

5 - Nas ações em que estejam em causa interesses individuais dos trabalhadores ou dos empregadores, as respetivas associações podem intervir como assistentes dos seus associados, desde que exista da parte dos interessados declaração escrita de aceitação da intervenção.

6 - As estruturas de representação coletiva dos trabalhadores são parte legítima como autor nas ações em que estejam em causa a qualificação de informações como confidenciais ou a recusa de prestação de informação ou de realização de consultas por parte do empregador.”

O preceito, apesar de corresponder ao do Código de 1981, utiliza uma formulação diferente. Assim se expressava o seu antecessor: "...aos interesses coletivos cuja tutela lhes seja atribuída por lei". A alteração da letra da lei não é insignificante. Com efeito, a jurisprudência extraía do art.6º, nº1, do CPT de 1981, dois requisitos à legitimidade do sindicato: a existência de um direito coletivo; e, para além disso, de uma norma expressa que concretamente atribuísse a tutela do interesse coletivo em causa ao sindicato.

Independentemente de se entender esta interpretação como correta ou errada, hoje, com a redação atual, fica impossível argumentar a favor de tal interpretação, isto é, a legitimidade ativa dos sindicatos não fica condicionada a um interesse coletivo cuja tutela esteja já atribuída especialmente numa lei, bastando que se trate de um qualquer interesse coletivo representado pelo sindicato.

Todavia a atual redação do artigo não acaba aqui. Na esteira do direito anterior, continuou a consagrar a possibilidade de o sindicato intervir a três títulos diferentes: a já referida, como parte, mas também como representante ou substituto e como assistente.

O nº2 do art.5º trata das situações em que o sindicato pode exercer o direito de ação "em representação e substituição de trabalhadores que o autorizem". Do que se trata é de uma intervenção sindical nas ações para a tutela dos trabalhadores que exerçam qualquer cargo no sindicato (art.5º, nº2, al.a); bem como de qualquer representante eleito dos trabalhadores que seja associado do sindicato (art.5º, nº2, al.b) – esta um acrescento em relação à anterior redação. Outra inovação foi a possibilidade da intervenção como representante ou substituto nas "ações respeitantes à violação, com carácter de generalidade, dos direitos individuais de idêntica natureza de trabalhadores seus associados", prevista na al.c do nº2 do art.5º.

Por fim, quanto à intervenção como assistente, prevista nos litígios sobre interesses individuais dos trabalhadores, exige-se que estes emitam uma declaração escrita de aceitação da intervenção do sindicato (art.5º, nº5). Deixou de se distinguir, como era feito no direito anterior, entre direitos disponíveis e não disponíveis do trabalhador.

## **9. Alguns dados de direito comparado**

Sempre útil se nos afigura a incursão por outros regimes jurídicos, ainda que com a noção de que sempre breve e nunca tão aprofundada como desejado. Mais do que as con-

cretas respostas normativas dadas à questão da legitimidade processual dos sindicatos pelos vários ordenamentos jurídicos, importa destacar a questão jurídica em si mesma e atentar no tipo de problemas que levanta.

A questão da legitimidade dos sindicatos não pode ser vista de forma isolada, fora do contexto do ordenamento jurídico a que pertence. Deste modo, e tal como já feito quando nos debruçámos acerca da representatividade sindical, percorreremos os ordenamentos jurídicos daqueles três países pertencentes ao espaço europeu e da união europeia: Espanha, França e Itália.

Pela sensibilidade dos interesses em causa e pelas regras gerais que encetam o processo, é normal que, na maioria dos ordenamentos, seja mais elevado o grau de discussão acerca da tutela dos interesses individuais dos trabalhadores sindicalizados. Por isso, o nosso foco primordial será a análise de como os ordenamentos daqueles países lidam com a questão.

***O regime espanhol.*** Regime que nos agrada, no que toca à problemática que este texto trata, é o regime espanhol, sobretudo no que diz respeito à tutela dos interesses individuais dos trabalhadores filiados.

Se em relação à tutela dos interesses coletivos não surgem muitas dúvidas – o Tribunal Constitucional Espanhol tem vindo a estabelecer que os sindicatos desempenham, por reconhecimento expresso da Constituição (art.7º e 28º) uma função genérica de representação e defesa dos interesses dos trabalhadores, que não dependem apenas do vínculo de filiação, mas da própria natureza sindical do grupo, por esta razão, se declara que, em princípio, é possível considerar legitimados os sindicatos para acionar um qualquer processo em que estejam em jogo interesses coletivos dos trabalhadores<sup>52</sup> - a situação muda de figura quando estão em jogo interesses individuais dos trabalhadores.

A *Ley Orgánica de Libertad Sindical* (LOLS), que data de 1985, estabelece, nos artigos 4º e 7º, a plena capacidade de agir aos sindicatos e assim estes gozam da faculdade de ser parte nos processos e procedimentos laborais.

---

<sup>52</sup> *Ley de procedimiento laboral: comentada y con jurisprudência*, editado por María Luz García Paredes, pág.257, Wolters Kluwer Espanha, 2006

Em relação aos interesses individuais o sindicato atua em nome e no interesse do filiado, de acordo com o art.2º nº2 al. d) da LOLS. O que se reconhece ao sindicato neste artigo é o poder de atuar judicialmente na posição de demandante e não só a possibilidade de atuação paralela ou como mero coadjuvante<sup>53</sup>.

Todavia, é necessária uma autorização do trabalhador, como se retira do art.20º nº1 e nº2 da LPL (Ley de Procedimiento Laboral).

Este artigo refere especificamente o caso em que um ou vários trabalhadores autorizem o sindicato em que estão filiados para representá-los num determinado processo. Nestas situações, o sindicato atua como tal, vale dizer, enquanto sujeito institucional defendendo os seus próprios interesses, mas fá-lo expressamente como um representante designado por qualquer um dos seus filiados. O que está aqui em causa é um autêntico caso de representação voluntária exercida pelo filiado a favor do seu sindicato<sup>54</sup>.

A particularidade, no entanto, é que, como se retira no nº2 do art.20º da LPL, esta autorização não tem de ser expressa, basta que seja presumida e para tal presunção basta que não haja nenhuma declaração do trabalhador em contrário.

Ou seja, se bem interpretamos, o sindicato tem sempre legitimidade para iniciar o processo mesmo em relação a interesses individuais do seu filiado, só não a terá quando o trabalhador nesse sentido expressamente se manifeste<sup>55 56</sup>.

---

<sup>53</sup> A atuação do sindicato como coadjuvante está regulada no art.14º da LOLS onde se permite que o sindicato entre numa ação quando a mesma foi iniciada pelo trabalhador por alegada violação dos seus direitos à liberdade de associação.

<sup>54</sup> Ley de procedimiento laboral: comentada y con jurisprudência, editado por María Luz García Paredes, pág.277, Wolters Kluwer Espanha, 2006

<sup>55</sup> Como requisitos procedimentais apenas se exige que o sindicato faça prova que o trabalhador é seu filiado; e que justifique documentalmente que comunicou ao trabalhador que tencionava iniciar o processo.

<sup>56</sup> Em relação a este ponto há uma divergência doutrinal. Uma parte da doutrina entende que a legitimidade dos sindicatos assenta sempre nos mecanismos de representação voluntária, ainda que os requisitos possam variar em função da pertença ou não do trabalhador ao sindicato. Por isto sustentam a faculdade de o trabalhador revogar a autorização dada ao sindicato para iniciar o processo.

Uma outra parte considera que o art.20º LPL introduziu pela primeira vez no ordenamento espanhol a figura da substituição processual do sindicato, ainda que admitam tratar-se de uma substituição processual incompleta. Para tal entendimento avançam dois argumentos: i) apesar do sindicato atuar em nome e no interesse do filiado, age não só na defesa de interesses individuais como na defesa de interesses sindicais ou coletivos presentes nos conflitos individuais. Na atuação de um representante processual isto não sucede, já que este administra na ação um interesse alheio; ii) embora a lei exija uma autorização do trabalhador como um requisito prévio ao impulso processual do sindicato, logo admite uma autorização presumida perfeitamente compatível com a figura da substituição processual.



**O regime Francês.** A regulação do regime de contencioso laboral francês, tal como sucede no ordenamento português, não está contida numa única norma, mas sim disperso por três normas distintas, que são o Código do Trabalho, o Código de Organização Judicial e o Código de Processo Civil.

Ao nível de tribunais, existem tribunais de trabalho em todos os graus jurisdicionais. Intervém no primeiro grau o chamado *Conseil de Preud'hommes*<sup>57</sup>, cujos aspetos orgânicos e processuais estão regulados no Código do Trabalho. No segundo grau de jurisdição a “Sala Social” (*Chambre Sociale*) da Corte de Apelação (*Cour d'Appel*) regulada pelo Código de Organização Judicial e no Código de Processo Civil. No terceiro grau, a Sala do Social da Corte de Cassação (*Cour de Cassation*), com sede em Paris.

De um ponto de vista histórico, cinco leis contribuíram para a edificação do direito sindical francês. São leis que ajudaram no desenvolvimento do movimento e, ao mesmo tempo, orientaram e desenharam os contornos desse movimento.

A primeira lei data é de 1884 e através dela os sindicatos adquiriram o direito de estar na justiça pois foi lhes reconhecida a personalidade jurídica, ainda que de forma implícita.

A segunda, de 1920, estendeu a capacidade civil dos sindicatos para atuar na Justiça em defesa dos interesses coletivos. Aqui a jurisprudência teve um papel predominante pois já em 1913 havia afirmado que um sindicato podia agir na justiça para defender o interesse coletivo da profissão.

A terceira lei é de 1956 e proibiu a discriminação sindical.

A quarta lei é de 1968 e autorizou os sindicatos a desenvolver atividades dentro das empresas.

A mais recente das leis, que data de 2008, reformou as condições de legitimidade dos sindicatos em França. Esta é uma lei ambivalente pois assume duas funções: reforçar a legitimidade do ator sindical; e dar mais legitimidade à produção e contratação coletiva.

Os sindicatos podem mover ação coletiva perante todas as jurisdições, com fundamento no art.L.2132-3 do Código do Trabalho, eles podem “exercer todos os direitos

---

<sup>57</sup> O “Conselho de Homens Prudentes” é uma jurisdição com carácter eletivo e paritário composto por um número igual de trabalhadores e empresários.

reservados à parte civil relativamente aos fatos que acarretem direta ou indiretamente prejuízos ao interesse coletivo da profissão que o sindicato respetivo representa”.

Como já referido, desde 1913 os sindicatos podem representar a classe profissional perante ações coletivas, mas, para que tal suceda, é essencial que se relacione diretamente com a profissão representada pelo legitimado ativo e que o sindicato invoque um prejuízo direto ou indireto ao interesse coletivo desta profissão<sup>58</sup>, quer de natureza material ou moral.

Deste modo, o sindicato tem legitimidade para intervir nos interesses coletivos da profissão e, assim sendo, a sua representação não se cinge aos seus aderentes, podendo abranger não filiados. É também reconhecida ao sindicato legitimidade para contestar normas não laborais geradoras de danos para o interesse coletivo de profissão.

Não se pense, contudo, que a legitimidade dos sindicatos se esgota na legitimidade processual para a tutela dos interesses da profissão. Podem igualmente, nos casos permitidos na lei, intentar ações em nome e no interesse dos trabalhadores individualmente considerados.

Aqui chegados, cabe distinguir dois tipos de situações. Por um lado, aqueles casos em que o sindicato assiste ou representa o trabalhador individual, isto é, em que exerce um mandato judiciário. Por outro lado, aqueles casos em que espontaneamente (sem mandato) o sindicato substitui o trabalhador no processo.

Acerca das especificidades deste regime de substituição sindical convém discorrer algumas ideias.

#### *A substituição sindical*<sup>59</sup>

A ação de substituição sindical não é geral.

Ela só é permitida em certos casos particulares, naqueles casos em que a fraqueza do trabalhador é patente, ao ponto de ser possível duvidar do efetivar do seu direito de atuar na justiça para o respeito dos seus direitos. Esses casos particulares em que o sindicat-

---

<sup>58</sup> A doutrina e a jurisprudência distinguem, e bem, em nosso entender, o interesse da profissão do interesse geral e dos interesses individuais dos trabalhadores.

<sup>59</sup> João Reis, *A legitimidade ativa do sindicato no processo*, ... obr. cit., pp. 363 a 369; Emmanuel Jeuland, *L'action de substitution des syndicats à la place des salariés*, JCP E, 2001.

to pode agir na justiça em substituição e no lugar dos trabalhadores são enumerados limitativamente pela lei.

Até 1981, só eram permitidas certos tipos de ações – ações baseadas na violação de normas protetoras dos trabalhadores no domicílio; ou ações em que estivessem em jogo disposições de uma convenção coletiva – e só eram possíveis em benefício de trabalhadores membros do sindicato.

Desde 1981, a tendência é não exigir esta condição de filiação. Assim, a ação de substituição pode ser exercida para o proveito de trabalhadores que não pertençam ao sindicato. É possível, desde então, considerar para estas ações de substituição a mesma lógica da ação nos interesses coletivos da profissão. Ou seja, o sindicato vê-se a admitir a qualidade de atuar em defesa do interesse puramente individual porque, mesmo que indiretamente, representa a profissão, na medida em que estamos no domínio de normas também elaboradas pelo sindicato.

Como titular da ação o trabalhador deve aprovar a ação intentada e exercida em seu nome. Basta a aprovação tácita. Isto implica que a ação deve ser previamente comunicada ao trabalhador e que este não se oponha a ela. Esta obrigação de advertência do trabalhador, a cargo do sindicato, configura um requisito fundamental da regularidade da ação.

O silêncio do trabalhador perante a comunicação do sindicato de que pretende instaurar a ação é suficiente para se presumir a sua aceitação.

Todavia, mesmo aprovando a atuação do sindicato, o trabalhador não é privado da sua própria ação: mesmo que o sindicato aja em substituição do trabalhador, este mantém o direito de intervir nos processos instaurados, bem como pode colocar fim à ação<sup>60</sup>. A ação é caracterizada pela dissociação do direito violado e da qualidade para agir.

Da jurisprudência pode ser apreendida uma lição importante: a ação de substituição é uma ação pessoal do sindicato<sup>61</sup>: a ação de substituição é pessoal para o sindicato e não uma ação de representação dos trabalhadores, o sindicato não está a agir "em vez" de.

---

<sup>60</sup> Decisão do Conselho Constitucional de 25 de Julho de 1989: “o interessado deve ser posto em condições de dar o seu assentimento com pleno conhecimento de causa e deve poder conservar a liberdade de conduzir pessoalmente a defesa dos seus interesses e de pôr termo à ação”

<sup>61</sup> Cour de Cassation, Chambre Sociale, du 1 février 2000, 98-41.624

Esta qualificação explica que o trabalhador, apesar de não ser parte no processo, tenha o direito de intervir. Ele pode desistir da ação particular. No entanto, o benefício do julgamento vai voltar para o trabalhador mesmo que ele não intervenha, porque é o seu direito substantivo que é discutido.

Como a ação em substituição é considerada como uma ação pessoal do sindicato, uma distinção entre o interesse em agir e legitimidade deve ser feito.

O sindicato defende um interesse individual do trabalhador, mas ele deve ter, igualmente, qualidade para agir bem como interesse (pessoal) para agir.

Se o trabalhador intervém na ação, para se tornar “mestre”, o sindicato pode continuar, mas muda a sua qualidade: passa a intervir ao lado do trabalhador, não em defesa do interesse próprio, mas em defesa do interesse coletivo da profissão<sup>62</sup>.

A condição exigida em relação aos sindicatos tem a ver com a sua representatividade. Tudo está em saber se qualquer sindicato tem o direito de se substituir ao trabalhador ou se tal direito está apenas reservado para os sindicatos representativos. As normas mais recentes atribuem a faculdade de substituição apenas aos sindicatos representativos.

***O regime italiano.*** Até à época corporativa não se reconheceu em Itália legitimidade aos sindicatos para acederem ao processo<sup>63</sup>.

A porta de entrada dos sindicatos no processo judicial em Itália foi o combate às condutas antissindicais praticadas pelos empregadores. O art.28º da Lei nº300, de 20 de Maio de 1970, vulgarmente conhecida por *Statuto dei Lavoratori* (Estatuto dos Trabalhadores), é, nesta matéria, uma norma fundamental pois prevê um processo judicial especial para a repressão dos comportamentos contra o exercício da liberdade sindical e a greve.

Convém então dedicar algumas linhas ao citado artigo e correspondente regime.

---

<sup>62</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 février 2008, 06-45.397 : « *Le désistement par le syndicat de l'action de substitution ne fait pas obstacle à ce que, dans le cadre de l'instance engagée postérieurement par le salarié afin d'obtenir la requalification de ses contrats, le syndicat, exerçant ses droits sur le fondement de l'article L. 411-11 du Code du travail, demande réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession* ».

<sup>63</sup> Para um maior entendimento sobre o ponto e uma visão histórica e doutrinária, João Reis, *A legitimidade do sindicato (...)*, cit., p.369 a 374

Nos termos da referida norma, conduta antissindical do empregador são os “comportamentos dirigidos a impedir ou limitar o exercício da liberdade e da atividade sindical e do direito de greve”.

Depois de um debate inicial na doutrina, que se prendia com a configuração e caracterização de uma conduta antissindical do empregador que atingisse diretamente situações jurídicas dos trabalhadores individualmente considerados, atualmente pode ser dado como adquirido, através da jurisprudência constitucional e ordinária, o entendimento de que a conduta do empregador pode ser pluriofensiva. Vale dizer, pode ser prejudicial para ambas as situações subjetivas, tanto a do trabalhador individualmente considerado, como a do sindicato, com a consequente elegibilidade de diferentes ações destinadas a alcançar outros tantos fins: uma, coletiva<sup>64</sup>, visando a eliminação dos efeitos da conduta antissindical; outra, do trabalhador individual atingido, centrando-se na proteção dos direitos individuais. Eles estão, portanto, num plano de autonomia recíproca.

Todavia, mais do que acautelar interesses individuais, o objetivo principal da norma é acolher um interesse próprio do sindicato. Com efeito, a ação nos termos do art.28º, contra medidas prejudiciais para a posição do trabalhador individual, não pode ser exercida quando estas causarem uma violação de meros interesses patrimoniais ou morais do trabalhador, mas ela pode ser exercida pelos sindicatos apenas quando a conduta do empregador é simultaneamente ofensiva dos interesses coletivos do sindicato e do interesse individual do trabalhador<sup>65</sup>.

A este propósito, afirma a Corte di Cassazione que “a conduta do empregador que viole exclusivamente direitos individuais dos trabalhadores decorrentes de disposições imperativas ou de acordos coletivos não constituem conduta antissindical onde não envol-

---

<sup>64</sup> O sindicato que atua processualmente com base no art.28º do Estatuto, fá-lo não na veste de substituto processual, mas com base numa legitimidade processual fundada num interesse seu.

<sup>65</sup> O comportamento antissindical é pluriofensivo, porém, como nos dizem Ghezzi e Romagnoli, citados por João Reis (ob. cit., p.373),”porque se realiza tipicamente – se não só – através de limitações à liberdade sindical dos indivíduos na sua qualidade de partes na relação de trabalho” e porque “tais limitações constituem reciprocamente lesões atuais ou potenciais, de qualquer modo efetivas, à liberdade de agir do grupo organizado”

vem lesão simultânea dos interesses coletivos contemplados no artigo 28º Estatuto dos Trabalhadores”<sup>66</sup>.

Cabe ao intérprete a difícil tarefa de identificar os casos em que o interesse é apenas individual e aqueles outros casos em que ele também é acompanhado por um interesse coletivo, que se materializa quando a associação sindical age com o processo em questão, para a proteção de posições jurídicas que também são próprias.

Quanto à legitimidade ativa para o processo especial previsto no art.28º do Estatuto dos Trabalhadores, só os sindicatos, através dos seus organismos locais, a detêm, mesmo que não providos do requisito da maior representatividade previsto no art.19º do Estatuto.

O plano operativo das duas normas estatutárias é, por isso, diferente. Isto porque o art.28º adotou um critério menos seletivo do que o necessário para a constituição de representantes da associação sindical. Assim, conseqüentemente, foi afirmado que a legitimidade ativa para agir é reconhecida aos organismos locais das associações sindicais nacionais que tenham interesse mesmo que, diversamente do previsto no art.19º paragrafo 1, al.a), não sejam providos do requisito da maior representatividade.

---

<sup>66</sup> Itália. Corte di Cassazione- Sezione Lavoro, sentenza 4-12-1984, n.6367

## Capítulo IV

### A legitimidade processual do sindicato

#### 10. Interesses coletivos e interesses individuais dos trabalhadores – conceitos similares, dissidentes ou interligados?

Conceito fundamental para a compreensão do que este estudo aborda são os conceitos de interesses coletivos e interesses individuais dos trabalhadores. Torna-se fundamental delimitar o alcance das expressões pois estas assumem extrema importância para definir a natureza da legitimidade processual.

Estas não são noções de aplicação e de definição fácil.

Com efeito, não raras vezes os interesses de cada trabalhador (ou de cada empregador) não coincidem com os interesses dos grupos a que pertencem.

Nas palavras de Monteiro Fernandes<sup>67</sup>, a noção de interesse coletivo “há-de delinear-se em função do específico modo por que, no seio das coletividades profissionais organizadas (máxime do sindicato) se transita das pretensões individuais dos respetivos membros – nem sempre coincidentes entre si – para a identificação dos fins da ação coletiva, ou, noutros termos, daqueles interesses que pertencem à pluralidade desses membros e são (ou passam a ser) sentidos por cada um deles enquanto elementos do grupo e não como pessoas isoladas. Seja qual for a correlação entre o interesse individual e o interesse coletivo, este, pelo menos num quadro de um sindicalismo livre, não surge como um dado mas como o produto de uma reelaboração do conjunto das pretensões individuais dos membros da coletividade em causa”.

Não se pense então que o interesse coletivo se reduz a uma mera soma dos vários interesses individuais, se é verdade que podem ser coincidentes entre si, também não é menos verdade que podem não o ser, podendo mesmo ser conflitantes. Na esteira da melhor doutrina entendemos que do que se trata, quando se fala em interesses coletivos, é antes de uma síntese unitária dos vários interesses individuais.

---

<sup>67</sup> Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, cit., p. 566

Como refere Monteiro Fernandes, quando transcreve *Mazzoni*<sup>68</sup>, “o interesse coletivo sindical é o interesse unitário do grupo; unidade no sentido de unificação de vontades, ainda que dissidentes; o contrário, por isso, da soma ou da uniformidade”.

Quanto ao interesse individual, este “é particularizável e divisível. Ele pertence a um titular específico, que estabelece relações com outros indivíduos ou com uma pluralidade deles, relações estas que têm como característica principal o facto de os respetivos titulares serem identificados ou serem passíveis de identificação; não oferece tantas dificuldades de delimitação quanto os coletivos pois é exercido por titulares determinados e, notadamente, porque a sua área de abrangência é restrita à esfera desse titular, o que os torna passíveis de individualização e divisibilidade, características que se mostrarão fundamentais para a diferenciação com outros interesses”<sup>69</sup>.

Todavia, e como já referido, não se pense que o interesse individual do trabalhador terá de ser necessariamente o mesmo do interesse coletivo, muito embora o interesse de um ou alguns possa coincidir com o desejado pelo grupo.

Funciona muito numa lógica de mercado: se, por exemplo, um trabalhador que, pelas suas especiais habilitações, características ou habilidades interessa especialmente ao empregador e para o mercado de trabalho, este pode, de certa forma, dispensar a intervenção do sindicato negociando ele mesmo, individualmente, os contornos do seu contrato de trabalho sem que dessa opção resulte um prejuízo. O mesmo não se aplicará aos demais trabalhadores que, se tomarem opção similar, poderão condenar o seu polo, o mais fraco dos dois, a uma situação de total precariedade, pois, como bem sabemos, os poderosos controlam a vida dos impotentes.

### ***10.1 Ainda a distinção entre interesses individuais e coletivos – o curioso caso da isenção de custas***

Ainda no domínio da distinção entre interesses individuais e coletivos um peculiar caso nos apraz trazer ao conhecimento do leitor. Trata-se de um caso relacionado com a

---

<sup>68</sup> Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, cit., p. 566

<sup>69</sup> Maria da Graça Bonança Barbosa, *Ação coletiva trabalhista: novas perspectivas*, 2010, p.105



problemática da isenção de custas processuais de que algumas entidades beneficiam, incluindo as associações sindicais.

A questão é complexa e por isso a constante discussão jurisprudencial com decisões em sentidos opostos<sup>70</sup>.

Com efeito, são dois os diplomas que se pronunciam acerca deste tema, nomeadamente:

- a) No domínio do Regulamento das Custas Processuais, aprovado pelo DL n.º 34/2008, de 26 de Fevereiro, as pessoas coletivas privadas sem fins lucrativos beneficiam de isenção de custas, antes de mais, nos termos de legislação que lhes seja aplicável e, se esta não dispuser em sentido contrário, quando atuem exclusivamente no âmbito das suas especiais atribuições ou para defender os interesses que lhe estão especialmente conferidos pelo respetivo estatuto – al.f) do art.4.º/1 do RCP
- b) No domínio da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), as associações sindicais beneficiam da isenção do pagamento das custas para a defesa dos direitos e interesses coletivos, aplicando-se no demais o regime previsto no Regulamento das Custas Processuais – art.338.º/3 da LGTFP<sup>71</sup>.

No caso em análise, constante do acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, n.º5/2013, a questão fundamental era a de saber se os sindicatos estão, ou não, isentos de custas, ao abrigo da norma do art.4.º/1 al.f) do Regulamento das Custas Processuais, quando litigam em defesa coletiva dos direitos individuais dos seus associados<sup>72</sup>.

Tudo se prende com a interpretação que se faz das normas jurídicas já por nós discriminadas – o artigo 4.º/1/f) do RCT e o artigo 338.º/3 da LGTFP.

---

<sup>70</sup> Vejam-se os acórdãos do TCA Sul, de 4-03-2010, de 23-3-2011, e de 30-6-2011.

<sup>71</sup> Os acórdãos que analisamos ainda se referem à legislação que precedeu esta Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – o art.310.º/3 do RCTFP. Todavia, a letra da lei não se alterou mantendo-se atual a discussão do assunto.

<sup>72</sup> Com efeito, o MP recorreu de uma decisão por considerar que o acórdão recorrido e o acórdão fundamento decidiram de modo diverso a mesma questão fundamental. Se o acórdão fundamento, entendeu não ser aplicável ao caso o regime da isenção de custas previsto no art.4.º do Regulamento de Custas Processuais por estar em causa um caso de defesa dos interesses individuais dos associados indicados na petição inicial; já o acórdão recorrido decidiu no sentido inverso, da isenção.

O Supremo Tribunal Administrativo fixou jurisprudência no sentido da não isenção, concedendo provimento ao recurso e revogando o acórdão recorrido, utilizando a seguinte argumentação:

1. Numa interpretação meramente literal, nenhum dos preceitos, na leitura do Supremo, estabelece a isenção. A alínea f) porque o requerente, no caso concreto, não litiga para a defesa de direitos e interesses coletivos que lhe estejam legalmente conferidos, mas sim para a defesa dos interesses da sua associada, ou seja, não atua exclusivamente no âmbito das suas especiais atribuições ou para defender os interesses que lhe estão especialmente conferidos pelo respetivo Estatuto ou pela legislação aplicável.
2. Defendeu ainda o STA que o legislador do antigo RCTFP retirou aos sindicatos a isenção, total e automática, estabelecida no DL n.º 84/99, para os casos em que litigassem na defesa coletiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representassem. E, como remeteu ainda uma possível isenção, nestes casos, para o RCP, a isenção estabelecida na alínea f) deste diploma não pode deixar de ser interpretada restritivamente, levando a considerar que não abrange todas as situações em que estejam em causa interesses individuais desses trabalhadores.
3. O art.338º/3 LGTFP – correspondente ao 310º/3 do RCTFP – distingue claramente, para efeitos de custas, entre litigância para a defesa dos direitos e interesses coletivos e a litigância para a defesa coletiva dos interesses individuais dos associados, atribuindo-lhes um regime diferente, pelo que a defesa coletiva de interesses individuais ainda que associada a uma hipotética defesa de interesses coletivos, por aquela defesa ter reflexos nesta, constituindo a expressão de um interesse coletivo, não pode integrar o conceito de uma atuação feita exclusivamente no âmbito das suas especiais atribuições.

O Supremo fixou jurisprudência no sentido da não isenção, a não ser que os sindicatos, quando litiguem em defesa coletiva dos direitos individuais dos seus associados, só estão isentos de custas se prestarem serviço jurídico gratuito ao trabalhador e se o rendimento ilíquido deste não for superior a 200 UC.

Com o máximo respeito pelo venerando tribunal, e aceitando como válida a argumentação utilizada, não acompanhamos a jurisprudência fixada<sup>73</sup>. Por algumas razões.

Desde logo, perguntamos: quando apenas um ou alguns trabalhadores estão envolvidos no conflito é de arredar, de forma perentória, a natureza coletiva do interesse? Ora, da mesma forma em que nem sempre, quando estão em jogo conflitos em que participam vários trabalhadores, se está perante um interesse coletivo, nem sempre, quando está em conflito apenas um trabalhador, se tem de afastar a pretensão coletiva. De facto, aquela decisão que abarca um único trabalhador pode ser vantajosa, no futuro, a todos os trabalhadores. Assim, cremos que terá de se olhar à génese do direito ou interesse em causa. Se tal interesse não se pode desprender do seu titular será puramente individual, mas se, ao invés, esse interesse puder atingir, mesmo que de forma indireta toda a coletividade de trabalhadores ele será, digamos, um interesse com uma natureza *tertium genus*. Ou seja, não se trata, no fundo, tanto de um problema de quantidade, mas antes de qualidade.

Claro que a distinção entre uns e outros se torna fundamental, especialmente no ponto que este estudo visa, o seu relevo processual é claro e indubitável. Todavia, não há uma incompatibilidade, mas sim uma complementaridade entre eles.

É preciso ter presente, escreve João Reis<sup>74</sup>, que a distinção tem muitas vezes um carácter artificial, nomeadamente, que frequentemente o interesse coletivo e individual se confundem. E isto – continua o caríssimo professor – porque tanto o interesse individual contribui para a formação do interesse coletivo, como este conforma e entretece o direito individual. São mais do que dois vizinhos; são companheiros que moram na mesma casa, ainda que, por vezes ... possam dormir em quartos separados.

Assim, e face ao exposto, cremos ser excessiva a decisão do douto tribunal em afastar por completo a isenção de custas processuais quando se litigue um interesse individual. A questão não é assim tão simples, o facto de o interesse ser individual não afasta por completo a natureza coletiva do mesmo. E mesmo a válvula de escape deixada pelo Supremo – o sindicato será isento se prestar um serviço jurídico gratuito ao trabalhador e se o rendimento ilíquido deste não for superior a 200 UC – é curta. E, até certo ponto, temos dúvidas que não viole o princípio da igualdade. Com efeito, qual a justificação para

---

<sup>73</sup> No mesmo sentido veja-se o voto de vencido de Jorge Manuel Lopes de Sousa no acórdão do STA de 19-01-2012, processo nº 0220/11

<sup>74</sup> *A legitimidade do sindicato ...*, cit., p.387

dar um tratamento diferenciado a trabalhadores filiados na mesma estrutura representativa e que cumprem, perante ela, as mesmas obrigações?

## ***10.2 A tutela dos interesses coletivos dos trabalhadores como legitimidade originária dos sindicatos***

O atual art.5º do CPT corresponde, com algumas alterações e desenvolvimentos ao art.6º do CPT de 1981. Tem, porém, a sua origem no CPT de 1963.

De um modo geral as associações sindicais têm legitimidade para propor ações que digam respeito a direitos relacionados com os interesses que tenham em representação. Quanto a este ponto não surgem dúvidas, o sindicato goza de legitimidade ativa nas ações que digam respeito aos chamados interesses coletivos, isto é algo de normal, é natural.

Com efeito, dispõe o at.30º CPC que o “autor é parte legítima quando tem interesse direto em demandar; o réu é parte legítima quando tem interesse direto em contradizer”. E o nº3 do mesmo artigo acrescenta que, “na falta de indicação da lei em contrário, são considerados titulares do interesse relevante para o efeito da legitimidade os sujeitos da relação controvertida, tal como é configurada pelo autor”.

Assim, se a legitimidade consiste no interesse direto em demandar não temos dúvidas que, em relação aos chamados interesses coletivos, as associações sindicais gozam de uma legitimidade ativa originária.

De forma a clarificar o que se afirma, fazemos nossas as palavras de João Reis, quando o ilustre professor afirma que “seria ilógico e teleologicamente incongruente que os sindicatos fossem impedidos de fazer valer judicialmente os direitos que lhe são reconhecidos pelo direito material. Recorde-se a regra processual básica de que a «a todo o direito corresponde uma ação...» e o direito fundamental à tutela judicial. Enquanto pessoa jurídica, os sindicatos não podem, pois, deixar de gozar os direitos (e de estar sujeitos aos deveres) «compatíveis com a sua natureza».

Portanto, – finaliza o autor – em relação aos chamados direitos coletivos, isto é, àqueles que são reconhecidos aos trabalhadores enquanto grupo ou às suas organizações

sindicais, estas estão, originariamente, legitimadas processualmente a agir, enquanto titulares do direito ou interesses em causa”<sup>75</sup>.

## 11. A tutela da liberdade sindical e das funções de representação

As associações sindicais podem exercer o direito de ação em representação e em substituição dos trabalhadores neles filiados, desde que estes de forma expressa autorizem a respetiva associação. Contudo, este direito de ação não é exercido quanto a todas e quaisquer ações, mas apenas às que são enumeradas nas alíneas do nº2 do artigo 5º.

Quando o direito de ação é exercido pela associação sindical no âmbito da representação ou substituição, o trabalhador tem a sua participação limitada à figura de assistente, pelo que apenas atuará como coadjutor do autor.

O conceito de assistência, que exploraremos com maior rigor mais à frente neste texto, está consagrado nos artigos 326º e seguintes do CPC. Segundo estes a assistência consiste no auxílio, a qualquer uma das partes, por “quem tiver interesse jurídico em que a decisão do pleito seja favorável a essa parte”. O interesse jurídico é determinado pela titularidade, por parte do assistente, “de uma relação jurídica cuja consistência prática ou económica dependa da pretensão do assistido.”

Quanto a este artigo convém tecer algumas considerações.

Do que tratam as alíneas deste nº2 do art.5º, sobretudo as alíneas a) e b)<sup>76</sup>, é da tutela da liberdade sindical e das funções de representação. Se atentarmos ao teor delas rapidamente percebemos de que do que se trata é de dar proteção àqueles trabalhadores que, pelas funções que representam, podem entrar em choque mais vezes com os patrões. Estes podem muitas vezes tomar medidas persecutórias para com determinado trabalhador devido às funções representativas deste; vale dizer, pode o trabalhador, devido às suas funções representativas tornar-se num problema para o empregador e este pode assim ver com bons olhos o afastamento de um trabalhador que pelas suas funções se tornou um empecilho.

---

<sup>75</sup> João Reis, *A legitimidade do sindicato no processo ...*, cit., p. 385

<sup>76</sup> Creemos ser correta a interpretação de que a alínea c) do artigo mencionado trata antes de uma legitimidade extraordinária fundada em interesses individuais homogêneos. Sobre tal nos pronunciaremos adiante.

Assim, mais do que tutelar interesses individuais dos trabalhadores, a lei quer tutelar o próprio interesse de ação sindical ou, em geral, os interesses daqueles que exercem funções representativas<sup>77</sup>.

Com efeito, se bem interpretamos, causa-nos confusão que o sindicato não possa, independentemente de autorização do trabalhador, exercer o direito de ação. Do que se trata, no fundo, naquelas alíneas, é de dar proteção contra medidas do empregador que são determinadas pela condição sindical do trabalhador. Esta condição é uma condição representativa, ora, se se ofende esta condição ofende-se, no fundo, o próprio sindicato. Aquele trabalhador, para além de representar todos os trabalhadores, representa o próprio sindicato, é este o seu espírito. Um ataque a esta sua condição é sempre um ataque à liberdade sindical que é um interesse que, na sua génese, é coletivo.

Mais. Não nos parece exagero afirmar, com João Reis, que “os preceitos em causa são ainda uma concretização da imposição constitucional, a favor dos representantes eleitos dos trabalhadores, de uma «... proteção legal adequada contra quaisquer formas de condicionalismo, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das funções» (art.55º/6 CRP)”<sup>78</sup>.

Então, se assim é, não podemos de deixar de ter dúvidas quanto à constitucionalidade deste nº2 do art.5º CPT no sentido em que condiciona a reação judicial do sindicato a uma autorização do representado<sup>79</sup>.

Poder-se-á argumentar contra esta perspetiva que a associação sindical poderá sempre participar quando autorizada pelo trabalhador; e até que essa autorização, nos termos da lei (5º/3 CPT) nem precisa ser expressa, bastando ser tácita.

Ora, tudo isto não deixa de ser verdade, mas também não faz com que deixe de ser verdade que a reação judicial do sindicato está sempre condicionada. É que para que a autorização por presunção produza efeitos, o sindicato tem de cumprir uma formalidade prévia, que é a seguinte: a comunicação, por escrito, ao filiado, da sua intenção de exercer

---

<sup>77</sup> “Deste tipo de situações devem distinguir-se, naturalmente, como bem observa João Reis, ob. cit. p.393, aquelas em que a medida do empregador foi desencadeada com total independência da condição sindical do trabalhador. Se este cometeu uma infração grave e foi sancionado por isso, não pode ver-se na sanção aplicada uma ilegítima represália patronal à liberdade sindical. Estará essencialmente em causa um interesse individual.”

<sup>78</sup> De facto, este direito de proteção legal adequada dos representantes eleitos dos trabalhadores “desdobra-se em duas dimensões: (a) a dimensão subjetiva, pois trata-se da consagração de um verdadeiro direito de defesa dos representantes eleitos dos trabalhadores no exercício das suas funções; (b) a dimensão objetiva, traduzida na consagração de uma imposição constitucional dirigida ao legislador no sentido de este concretizar as formas de proteção adequadas (cfr. AcTC nº767/96).”

<sup>79</sup> No mesmo sentido, João Reis, *A legitimidade do sindicato ...*, cit., p.393

o direito e identificar o objeto da ação. Ora, desta formalidade parece resultar o ónus para o sindicato de apresentar em tribunal, juntamente com a petição inicial, a prova de que cumpriu tal obrigação.

Para além disso, é de presumir que o trabalhador terá sempre interesse na representação do sindicato pois este terá uma força coletiva maior no processo do que um trabalhador individualmente considerado.

Não nos podemos esquecer que os interesses que aquelas alíneas protegem são interesses coletivos, a proteção da liberdade sindical e das funções de representação sendo inclusive uma consagração de um princípio constitucional. Temos dúvidas que a Constituição quando oferece aquela proteção legal a ofereça de um modo condicionado.

Assim entendemos que esta norma devia ser reformulada entregando ao sindicato o direito de ação em seu nome e no seu interesse próprio (que é o interesse coletivo) prescindindo da autorização do trabalhador.

### ***11.1. Representação e Substituição Processual?***

De um ponto de vista estritamente processual este artigo não deixa também de levantar dúvidas.

Causa impressão a letra da lei falar na possibilidade das associações sindicais poderem exercer o direito de ação “em representação e substituição” dos trabalhadores que o autorizem.

Não entendemos a formulação utilizada pelo legislador.

O direito de ação é das associações sindicais que vai ser um representante processual e ao mesmo tempo substitui os trabalhadores?

Não querendo, nem tendo fôlego para tal, pelo menos para já, desenvolver em demasia o tema cabe clarificar que quando se representa processualmente está-se a agir em nome do representado; ao invés, na substituição processual a parte é o substituto e não o substituído.

Nas palavras de Miguel Teixeira de Sousa, “na representação processual parte é o representado e não o representante, precisamente ao invés da substituição processual onde

parte é quem age em juízo em nome próprio, ainda que baseado em direito de terceiro, ou seja, o substituto e não o substituído<sup>80 81</sup>.

Ou seja, estes dois institutos são distintos e temos dúvidas que o legislador tenha sido tão rigoroso como deveria no que a este ponto diz respeito.

### ***11.1.1. A Substituição Processual***

Os processualistas clássicos, filiados à corrente civilista, denominavam as partes enquanto sujeitos da relação jurídica substancial. Embora seja a regra prevista no ordenamento jurídico, nem sempre quem é parte é o titular da relação jurídica de direito material. Existem situações em que a lei confere legitimidade a indivíduos que são estranhos à relação de direito que constitui o objeto do processo. Temos, nestes casos, uma legitimação anómala que recebe o nome de substituição processual<sup>82</sup> ou legitimação extraordinária em que se age em nome próprio no que toca a direito de outrem.

A titularidade do direito de ação, pode ser, portanto, conferida a quem não é titular do direito material postulado em juízo.

Desta circunstância decorrem as seguintes consequências: porque o substituto litiga em nome próprio, ele será o ponto de referência de todos os efeitos processuais da relação adjetiva; ao invés, não sendo o substituto sujeito da relação material litigada, ele nunca poderá funcionar como ponto de referência dos efeitos materiais do processo.

Com isto se pretende afirmar que nem o pedido nem a causa de pedir se referirão ao substituto: eles reportar-se-ão à relação em que se encontra o substituído.

Por outro lado, os efeitos materiais da decisão só poderão vincular o substituído, pois que só ele se encontra em posição de ser diretamente atingido pela concessão ou não concessão da tutela requerida, na medida em que é ele o sujeito da relação material litigada.

---

<sup>80</sup> Miguel Teixeira de Sousa, “A legitimidade Singular em Processo Declarativo”, in BMJ n° 292, pag. 79 e 80.

<sup>81</sup> No mesmo sentido, Lebre de Freitas, *Introdução ao Processo Civil – Conceito e princípios gerais à luz do novo código*, 3ª edição, Coimbra Editora, Outubro 2013, pág. 76, em especial notas 5 e 5A.

<sup>82</sup> Coube à doutrina alemã o mérito de haverem definido a substituição processual como instituto autónomo, denominando-o *KOHLER PROZESSSTANDRECHT*, isto é, o direito de conduzir o processo em seu próprio nome como parte, discutindo relações jurídicas alheias; o substituto é parte e intervém como tal.



Apresenta ainda outras especificidades: apesar de o substituto ser o sujeito da relação processual, porque ele não é o sujeito da relação material, a tutela não pode ser por ele subjetivamente delimitada: não fará sentido que o substituto requeira para si aquilo que, em virtude da fonte material, pertence ao substituído.<sup>83</sup>

Portanto, na substituição processual, o sujeito da relação instaurada é pessoa distinta do titular do direito subjetivo a ser tutelado. Difere da representação, pois nesta o representante defende um direito de outrem em nome deste, e não em nome próprio, como ocorre na substituição processual. Por isso é que, no fenómeno da representação, o representante não figura como parte da relação jurídica que se instaura.

Pertinente será discutir se a substituição processual sindical é um ato ordinário, pelo qual o sindicato, em seu próprio nome, atua na justiça do trabalho, ativa ou passivamente, em defesa do direito do trabalhador; ou se, por outro lado, essa substituição é concorrente porque o instituto da substituição processual impediria que o titular do direito material interviesse. Nos termos da lei, caso o trabalhador autorize a intervenção do sindicato só poderá intervir no processo como assistente. Aqui, mais uma crítica, que é a seguinte: não entendemos o porquê de remeter o trabalhador, suposto titular do direito de ação, para a posição de assistente. Como abordaremos mais adiante nestas páginas, o assistente tem um papel muito redutor no processo e não pode inclusive desistir da ação. Não entendemos então como o legislador formula a lei desta forma, isto é, tira o carácter coletivo aos interesses em causa entregando-os ao trabalhador, mas este, caso autorize a intervenção do sindicato, fica arredado de ser também parte e sujeito a um papel muito redutor. Tal não deveria ocorrer no direito do trabalho, enquanto substituído o trabalhador poderia, inclusive, desistir da ação.

### ***11.1.2 O instituto da representação***

Representar não é, como já referido e repetido, o mesmo que substituir ou assistir. Juridicamente tem implicações diversas. O conceito é, também, diferente: representar é

---

<sup>83</sup> Paula Costa e Silva, *Um desafio à teoria do processo. Repensando a transmissão da coisa ou direito em litígio – ainda um contributo para o estudo da substituição processual*, Coimbra Editora, 2009

estar em lugar de. Vale dizer, na representação o representante age em nome do representado.

A capacidade de estar em juízo (capacidade judiciária) relaciona-se intimamente com a figura do representante processual. Por consistir na aptidão para praticar validamente os atos processuais, esta é imprescindível para que o processo se possa desenvolver regularmente. Consequentemente, a ausência de tal capacidade, quando não desfrutada naturalmente pela própria parte processual, precisa de ser suprida mediante a atuação de um representante. São as clássicas situações de incapacidade judiciária, cujo suprimento se realiza através de uma representação legal. Esta tem como finalidade a proteção daquele que o direito considera não ter possibilidade de assegurar pessoalmente o exercício dos seus direitos, por se encontrar numa situação de diminuta capacidade de entender e querer, que afeta o processo formativo da vontade<sup>84</sup>.

O representante não é parte na relação processual, mas simples representante da parte dentro do processo, agindo como gestor de interesses alheios. Atua, assim, em nome alheio, como um mandatário, sendo a parte o representado ou mandante.

Analisando este instituto sob um prisma de direito material, entre nós, à luz do Código Civil, são três os tipos de representação.

A hipótese mais comum de representação é a legal, aquela em que o titular do direito é incapaz, por causa da menoridade ou por força de alguma enfermidade, situações em que a sua vontade é representada pelos pais, pelo tutor ou pelo curador, os quais agem em nome do filho, do pupilo ou do curatelado, conforme o caso. Não há uma substituição da pessoa, mas sim uma representação. Quem sofre as consequências da ação é, portanto, o representado.

Outra modalidade é a representação convencional ou voluntária, ocorre quando a pessoa, sendo capaz, nomeia uma outra, por ato de vontade, para que esta pratique determinados atos em seu nome. Tem por fonte um negócio de concessão de poderes de representação de poderes de representação, pressupondo por isso mesmo, capacidade para a outorga desses poderes de representação.

---

<sup>84</sup> José de Oliveira Ascensão, *Teoria Geral do Direito Civil*, vol.I, Coimbra Editora, 2000

Por fim, a representação orgânica que se refere à atuação de pessoas singulares como representantes de pessoas coletivas. Neste caso, os representantes serão aqueles cujos estatutos constitutivos determinarem, os que façam parte da administração ou os que forem por esta designada.

### ***11.1.3 Aplicabilidade prática***

De tudo o que se expôs ressalta que o traço distintivo mais marcante entre os institutos da representação e da substituição é o de que, neste, o substituto é parte do processo; ao invés, naquele, o representante não o é.

Todavia, esta diferença básica não é suficiente para se esclarecer este tema tão tormentoso no Processo do Trabalho, porquanto a dificuldade não reside tanto nas atribuições de um ou outro instituto, mas, antes sim, em saber quando é este ou aquele instituto que está em causa.

Urge, portanto, que se vislumbre um critério lógico e viável para distinguir quando o legislador quer que o direito alheio possa ser reivindicado por terceiros, na qualidade de autor ou de réu, ou quando haja, apenas, representação destas partes em juízo, por impossibilidade de o titular do direito se encontrar, pessoalmente, perante representação judiciária competente para dirimir o seu conflito.

No que nos toca, e conforme já explanado e argumentado, estamos em crer que do que tratam as alíneas a) e b) do artigo 5º do CPT é de verdadeiros direitos coletivos tendo, portanto, as associações sindicais legitimidade ordinária para iniciar a ação.

Todavia, e fazendo um exercício puramente teórico, cremos que o critério a utilizar, para saber se em causa estará uma situação de representação ou de substituição, só poderá ser um: o interesse jurídico e económico do substituto, vinculado ao direito do substituído. Ou seja, o sindicato assumirá a posição de substituto processual caso se demonstre que, no caso concreto, terá interesse jurídico e económico em que aquela decisão lhe seja favorável. E, acreditamos, essa será sempre a situação. Senão vejamos: o interesse jurídico reside em ver cumprida uma decisão judicial de que foi autor no dissídio coletivo; o interesse económico também existirá sempre, na medida em que o sucesso do

sindicato em questões judiciais e administrativas aumenta a possibilidade de maior número de filiados, auferindo, conseqüentemente, o sindicato, maior receita.

Creemos que existirá sempre uma relação jurídica de carácter substancial, em que o substituto terá interesse no resgate do direito do substituído, isto é, existirá sempre “um interesse conexo da parte processual com a parte material, pois a regra de legitimidade de parte como condição da ação impede que, em geral, qualquer pessoa demande em seu nome a tutela de um interesse alheio”<sup>85</sup>.

## 12. A tutela dos interesses individuais homogêneos

Questão diferente trata a alínea c) do citado artigo. Quanto a esta cremos que o que está em jogo são os chamados interesses individuais homogêneos. O que se consagra é a possibilidade de os sindicatos defenderem este tipo de interesses, desde que a lesão assuma um carácter de generalidade<sup>86</sup>. Estamos aqui confrontados, se bem interpretamos, com um requisito para a tutela destes direitos: o carácter de generalidade.

---

<sup>85</sup> Humberto Theodoro Júnior, *Curso de Direito Processual Civil*, vol.I, 11ª edição, Ediora Forense, Rio de Janeiro, 1994, p. 77

<sup>86</sup> O Tribunal de Trabalho de Braga, no julgamento de um caso concreto, a propósito do pressuposto do carácter de generalidade constante do artigo 5º, nº2, al.c), do CPT, afirmou o seguinte: “ (...) a violação com carácter de generalidade não se verifica, dado que apenas uma pequena minoria de motoristas, num universo de 131 é que autorizaram o ora Autor a propor a presente ação em sua representação e substituição. Essa minoria continuaria a existir, mesmo que se contassem apenas os motoristas contratados a tempo parcial. Temos, assim, que a decisão a proferir nesta ação nunca vincularia a maioria dos trabalhadores da Ré com a mesma categoria profissional”. Contrariamente entendeu o Tribunal da Relação do Porto, ao analisar idêntica matéria: “[quando a lei se refere ao carácter de generalidade da lesão] Não se trata da violação de direitos individuais da generalidade dos trabalhadores da violadora, da generalidade dos trabalhadores da categoria violada, nem mesmo da generalidade dos trabalhadores cujos direitos tenham sido violados. Trata-se apenas da violação generalizada de direitos individuais de trabalhadores associados àquele a quem a norma autoriza o exercício do direito de ação. Não seria concebível que a norma atribuísse o direito de ação a quem nenhuma relação, neste caso, de proteção, tivesse com aqueles cujos direitos tinham sido violados, ainda que esses direitos se pudessem afirmar como indisponíveis.”

Justificando: “Se os trabalhadores têm liberdade para se inscreverem na associação sindical que entenderem mais adequada para defender e promover a defesa dos seus direitos e interesses, porque razão haveriam de ficar dependentes, para a intervenção da associação sindical escolhida – e paga – de formarem maioria com outros trabalhadores cujos direitos tivessem sido também violados? Que interesse ou que princípio de ordem constitucional justificaria o sacrifício dos princípios contidos nos artigos 55º e 56º da Constituição? O da iniciativa privada previsto no artº 61º? O incentivo da atividade empresarial privada previsto no artº 85º? (...) Uma última nota para dizer que violaria, com o mesmo sentido que apontámos acima, o princípio da liberdade sindical, a interpretação da al. c) do nº 2 do artº 5º do CPT que reportasse a generalidade da violação dos direitos à generalidade dos trabalhadores associados de determinada associação sindical, independentemente das circunstâncias da violação, quer dizer, a generalidade da violação tem de afirmar-se perante os direitos individuais de idêntica natureza. Se forem associados do Recorrente motoristas a tempo completo relativamente aos quais não há qualquer violação, não há que contar com estes para formar a maioria generalizada dos ofendidos. Do mesmo modo, se forem associados trabalhadores administrativos, não fará

Quanto ao conceito de interesses individuais homogêneos, esta é uma categoria, arriscamos dizer, que se encontra num meio-termo entre os interesses coletivos e os interesses individuais. Vale dizer, “são interesses que afetam ou podem afetar uma generalidade de trabalhadores, mas que não chegam a formar uma síntese nova, diferente da mera agregação de interesses individuais, pelo que não se pode falar ainda de um verdadeiro interesse coletivo”<sup>87</sup>.

Os interesses individuais homogêneos estão ligados à ideia de direito subjetivo, posto que se trata essencialmente de interesses individuais. Diferenciam-se dos direitos puramente individuais em virtude da origem comum, ou melhor, em razão da existência de um fato jurídico que atinge diversas pessoas concomitantemente, colocando-as em situação parecida. Nesse contexto, torna-se essencial o tratamento uniforme de todas as relações jurídicas originadas dessa situação similar, o que não quer dizer que o resultado deverá ser o mesmo para todas elas, porquanto as pretensões dos sujeitos envolvidos podem assumir os mais diversos conteúdos<sup>88</sup>.

Não se deve cair no erro de confundir os interesses em análise com os chamados interesses difusos<sup>89</sup>, bem como com os interesses coletivos que já classificámos supra.

Com efeito, pode ser ténue a linha que separa uns e outros. No que concerne aos individuais homogêneos, não existe uma relação jurídica base que os ligue, circunstância que os faz distanciarem-se dos interesses coletivos em sentido estrito, e aproximarem-se dos difusos, posto que há uma mera circunstância de fato que os vincula. A diferença básica entre eles está em que, enquanto estes últimos tornam impossível a identificação dos titulares e os direitos são indivisíveis e indisponíveis, os primeiros têm titulares certos, possíveis de identificação e os direitos são divisíveis e portanto disponíveis. Assim arriscamos transcrever, por considerar até certo ponto como correta, a peculiar afirmação de Barbosa Moreira, autor brasileiro, quando o mesmo afirma que os “interesses difusos e

---

nenhum sentido fazer depender a defesa dos direitos dos motoristas a tempo parcial, da violação – que possivelmente nem estaria nunca em causa – por exemplo, do direito à refeição em função do horário praticado.” (Processo n. 766/09.2TTBRG.P1. Relator: Eduardo Petersen Silva. Tribunal da Relação do Porto, 14.3.2011)

<sup>87</sup> João Reis, *A legitimidade do sindicato ...*, cit., p.395/396

<sup>88</sup> Santos, Ronaldo Lima dos, *Sindicatos e Ações Coletivas: acesso à justiça coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos*; 2ª Ed. Revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2008, p.91

<sup>89</sup> Os interesses difusos dizem respeito a interesses fundamentais da vida em sociedade, tão fundamentais quanto indissociáveis da própria vida, como o ar, a água, a liberdade, o consumo, etc.

Para uma maior compreensão e aprofundamento acerca dos interesses difusos vide, por todos, o elaborado estudo de Miguel Teixeira de Sousa: *A TUTELA JURISDICIONAL DOS INTERESSES DIFUSOS NO DIREITO PORTUGUÊS*

coletivos são essencialmente coletivos, ao passo que os individuais homogêneos são apenas acidentalmente coletivos”.

O objetivo do legislador ao acautelar tais interesses terá sido, permitir ao sindicato a faculdade de agir, desde que autorizado pelos trabalhadores, não o confinando à posição de mero assistente. Esta posição processual resultaria inevitavelmente da natureza individual dos direitos em questão<sup>90</sup>.

É importante destacar que, como já referido e repetido, estes interesses tratam-se essencialmente de interesses individuais. A peculiaridade é permitir que os titulares sejam defendidos de forma coletiva.

Ora, em relação a este tipo de interesses estamos em crer estar perante um caso de substituição, uma vez que o sindicato intervém em defesa, em nome próprio, de um interesse alheio.

---

<sup>90</sup> João Reis, A legitimidade do sindicato ... , cit., p. 396

### **13. A tutela do interesse individual do trabalhador, o nº5 do art.5º CPT**

As associações sindicais podem intervir nas ações em que estejam em causa interesses individuais dos trabalhadores, mas apenas na qualidade de assistente. Para que as associações sindicais possam assumir tal posição processual é necessário que o trabalhador emita declaração escrita de aceitação da intervenção como assistente.

A lei deixou de distinguir entre direitos disponíveis e não disponíveis do trabalhador. Assim, independentemente do direito ser disponível ou não, o sindicato apenas pode intervir como assistente ou coadjuvar o trabalhador individual, se este assim concordar, em qualquer ação onde esteja em causa interesses individuais do trabalhador.

Então, quanto à tutela dos interesses individuais parece-nos claro que o sindicato, à luz do CPT, não goza de uma legitimidade originária ou própria.

Ora, este é um regime alheado de todas as outras normas que falam da legitimidade processual dos sindicatos.

Vamos por partes.

Começando pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, esta no seu art.338º/2 estabelece o seguinte: “É reconhecida às associações sindicais legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses coletivos e para a defesa coletiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representem.”

Tomemos atenção na fórmula utilizada pelo legislador, os sindicatos têm legitimidade processual para a “defesa coletiva” dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representem. O que quererá dizer o legislador com a expressão “defesa coletiva”? Lá chegaremos.

Se olharmos o Código de Procedimento Administrativo rapidamente constatamos que a fórmula utilizada é a mesma, no art.68º<sup>91</sup>: “Têm legitimidade para iniciar o procedimento ou para nele se constituírem como interessados os titulares de direitos, interesses legalmente protegidos, deveres, encargos, ónus ou sujeições no âmbito das decisões que nele forem ou possam ser tomadas, *bem como as associações, para defender interesses*

---

<sup>91</sup> A norma que correspondia a este 68º no antigo CPA era o art.53º. Esta norma negava às associações sindicais legitimidade para iniciar o procedimento administrativo e para nele intervir. Era portanto uma formulação bem mais restrita que a atual. A norma chegou mesmo a ser considerada inconstitucional pelo Tribunal Constitucional (Ac. nº 75/85). Sobre a argumentação utilizada pelo tribunal nos pronunciaremos mais adiante nestas páginas.

*coletivos ou proceder à defesa coletiva de interesses individuais dos seus associados que caibam no âmbito dos respetivos fins (itálico nosso) ”.*

A fórmula utilizada é a mesma, “defesa coletiva” dos interesses individuais dos seus associados que caibam no âmbito dos respetivos fins.

Mesmo se olharmos num diploma que nos é mais familiar, o Código do Trabalho, vemos que este, no seu art.404º, estabelece que os trabalhadores podem constituir estruturas de representação coletiva para “defesa e prossecução coletiva dos seus direitos e interesses.” Aqui a fórmula utilizada não é já a de “defesa coletiva” mas antes a de “prossecução coletiva”. Supomos que o alcance das expressões é o mesmo.

Se bem interpretamos, quando o legislador utiliza a expressão “defesa coletiva” é no sentido de esta defesa ser feita por uma estrutura coletiva, por uma estrutura coletiva representativa dos trabalhadores.

## **14. A questão em análise sob o prisma da Constituição e do Tribunal Constitucional**

Face ao exposto, não podemos deixar de verificar o que diz a nossa lei fundamental relativamente ao tema, mais concretamente o seu art.56º/1 que estabelece que compete às associações sindicais “defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem.”

Ora, não resultará deste preceito constitucional uma competência direta e própria do sindicato para a tutela dos interesses individuais? Será a esta questão que tentaremos responder de seguida tendo como auxílio para essa resposta a melhor doutrina e a jurisprudência do Tribunal Constitucional.

Utilizaremos, como ponto de partida, a análise de alguns acórdãos pertinentes para a discussão da problemática em análise. Mas iremos extrapolar esses acórdãos, faremos também um apanhado de outras problemáticas que julgamos relevantes, indo, quiçá, além do objeto do próprio acórdão. Levantaremos, assim, questões não levantadas e debatemos temas não debatidos.



***14.1. Acórdão 118/97<sup>92</sup> – o alcance do art.56/1 da CRP; o sentido da expressão “defesa coletiva” dos interesses individuais dos trabalhadores; os interesses individuais puros não se podem confundir com interesses individuais homogéneos***

Como ponto de partida, analisamos esta paradigmática decisão em que, pelo provedor de Justiça, foi requerida a declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, de norma constante do antigo Código de Procedimento Administrativo, que negava às associações sindicais legitimidade para iniciar o procedimento administrativo e para nele intervir (art.53º, nº1, do Decreto-Lei n. 442/1991).

O requerimento foi acolhido parcialmente, tendo sido declarado inconstitucional, com força obrigatória geral, por violação do art.56º, nº1, da CRP, a norma que negava legitimidade às associações para discutir, em processo administrativo, assuntos relacionados com interesses coletivos, bem como aqueles relacionados com interesse individual dos trabalhadores que representam.

Colocaram-se duas questões: a da intervenção das associações sindicais para defesa e representação dos interesses coletivos que naturalmente prosseguem; a da intervenção das mesmas para defesa coletiva dos interesses individuais dos seus representados.

Do referido acórdão convém citar alguns trechos para análise: “Ora, o n.º 1 deste artigo 56º, ao afirmar que compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem, não só assegura aos trabalhadores a defesa colectiva dos respectivos interesses colectivos, através das suas associações sindicais, como lhes garante – ao não excluí-la – a possibilidade de intervenção das mesmas associações sindicais na defesa colectiva dos seus interesses individuais»”.

“(…) Há que distinguir entre os direitos e interesses das próprias associações sindicais – nomeadamente aqueles que pertencem a qualquer pessoa colectiva ou aqueles que lhes são especificamente reconhecidos pela Constituição ou a lei, como, por exemplo, nos

---

<sup>92</sup> Acórdão n.118/97. Processo n.31/94. Relator: Cons. Luís Nunes de Almeida. Órgão julgador: 2ª secção do TC. Data de julgamento: 19/7/1997.

O objeto do presente processo era o de saber se a intervenção das associações sindicais no procedimento administrativo – intervenção expressamente excluída pela parte final da norma constante do artigo 53º, nº 1, do Código do Procedimento Administrativo – se encontra constitucionalmente protegida, para que seja vedado ao legislador ordinário impossibilitá-la.

n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa – e os direitos e interesses colectivos dos trabalhadores, e não já das associações sindicais, que a estas apenas cabe defender em nome e representação daqueles.”

- *O alcance do art.56.º da CRP*

Da argumentação utilizada pelo TC no acórdão ora em análise algumas conclusões se podem tirar.

Desde logo, o n.º1 do art.56.º da CRP deve ser entendido no sentido de reconhecer aos sindicatos a prerrogativa de, por um lado, defenderem os interesses coletivos dos trabalhadores e, por outro, de promoverem, coletivamente, a defesa dos interesses individuais destes.

Também a melhor doutrina nesse sentido se posiciona.

Como escrevem Gomes Canotilho e Vital Moreira<sup>93</sup>, quando anotam o art.56.º/1 da Constituição, “como associações ou organizações voluntárias os sindicatos representam e defendem primacialmente os seus membros. A legitimidade dos sindicatos estende-se não apenas à defesa dos interesses coletivos mas mesmo à defesa coletiva dos interesses individuais dos trabalhadores tanto perante os empregadores como perante a Administração (cfr., por último, AcTC n.º103/01)<sup>94</sup>, devendo mesmo o Estado assegurar que os trabalhadores sindicalizados não sejam impedidos de solicitar a intervenção dos sindicatos nas negociações destinadas à regulação da sua relação laboral junto da entidade empregadora”.

---

<sup>93</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa anotada*, vol. I, 4ª edição, Coimbra Editora, 2007, pág. 742.

<sup>94</sup> Transcrevendo alguns trechos do acórdão do Tribunal Constitucional n.º 103/01: “Decorre da jurisprudência definida, ainda que com votos de vencido, nos citados acórdãos (Acórdão n.º 118/97 e Acórdão n.º 160/99) que «os sindicatos são associações permanentes de trabalhadores para a defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais. Trata-se, pois, de associações voluntárias e permanentes, essencialmente caracterizadas pela condição de trabalhadores dos respectivos associados e, como decorre do artigo 56.º n.º1 da Constituição, pelo objectivo da defesa e promoção dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam. (...) Ora, o n.º 1 deste artigo 56.º, ao afirmar que compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem, *não só assegura aos trabalhadores a defesa colectiva dos respectivos interesses colectivos, através das suas associações sindicais, como lhes garante – ao não excluí-la – a possibilidade de intervenção das mesmas associações sindicais na defesa colectiva dos seus interesses individuais*»”.

“Quando a Constituição, no n.º1 do seu artigo 57.º (actual artigo 56.º) reconhece a estas associações competência para defenderem os direitos e interesses dos trabalhadores que representem, não restringe tal competência à defesa dos interesses colectivos desses trabalhadores: *antes supõe que ela se exerça igualmente para defesa dos seus interesses individuais.*”

Por outro lado, essas atribuições não se podem confundir com outras atribuições previstas noutros diplomas infraconstitucionais e mesmo com os n.ºs 2 e 3 do art.56º CRP pois essas situações dizem respeito aos próprios interesses das associações sindicais.

A legitimidade dos sindicatos para promoverem a defesa dos seus próprios direitos e interesses bem como a legitimidade dos mesmos na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores não suscitam, nem nunca suscitaram, muitas dúvidas.

- *O sentido da expressão “defesa coletiva”*

Diferente é a questão quando se fala na legitimidade para a tutela dos interesses individuais dos trabalhadores. Com efeito, o âmago da questão é determinar como é feita essa defesa.

O Tribunal Constitucional sugere, neste acórdão, o caminho da defesa coletiva dos direitos individuais, via sindicato.

Como já afluímos, quando se fala em defesa coletiva não se tem de afastar a defesa dos interesses individuais. O conceito de defesa coletiva não se prende com a natureza do direito em causa, mas, antes sim, com a forma como essa defesa é feita.

Defesa coletiva porque feita por uma estrutura coletiva<sup>95</sup>.

- *Interesses individuais puros não se confundem com interesses individuais homogéneos*

Também não deveremos confundir a natureza dos direitos individuais em causa.

Será que esta defesa coletiva se deve situar apenas na esfera da defesa dos direitos individuais homogéneos, isto é, aqueles direitos que têm uma base ou origem comum?

Creemos ser excessivo, e errado, responder afirmativamente a tal questão.

---

<sup>95</sup> Algo de unânime na doutrina, Carlos Cadilha, em estudo dedicado ao tema mas no âmbito do procedimento administrativo - “*A legitimidade processual dos entes associativos*”, in *Cadernos de Justiça Administrativa*, n.º 101, 2013, pág. 11 - refere que “a defesa coletiva reporta-se, não ao tipo de interesses que possam estar em causa, mas às circunstâncias de o direito de ação ser encabeçado por uma entidade representativa de trabalhadores”; também João Reis, *A legitimidade do sindicato*, cit., pp. 391, quando escreve que a expressão é “no sentido de que é feita por uma estrutura coletiva”.

Tal raciocínio peca sob pena de estarmos a confundir esta defesa dos interesses individuais dos trabalhadores com a defesa dos chamados interesses plúrimos ou individuais homogêneos, sobre os quais já nos debruçámos, isoladamente, supra.

Com efeito, e como já caracterizado, interesses individuais em sentido puro e interesses individuais homogêneos não se podem confundir.

A principal diferença está na origem: heterogénea ou homogénea.

No que diz respeito aos interesses individuais homogêneos o que está em causa é, podemos dizer, uma somatória de interesses individuais à reparação de supostas ofensas praticadas pelo mesmo empregador, não algo que seja comum a todos os trabalhadores. Ora, é plenamente possível assediar um trabalhador e não assediar outro, assim como é possível deixar de assediar um trabalhador sem deixar de assediar outro. Ou seja, o objeto do direito é divisível, o que exclui a natureza coletiva da pretensão.

A situação envolve uma simples somatória de direitos individuais puros, que permite defesa judicial apenas por iniciativa do ofendido ou por meio de substituição processual de iniciativa do sindicato profissional.

Os entes sindicais possuem legitimidade para a defesa dos interesses da categoria, seja individual, seja coletivo, envolvendo toda a classe que representa, ou mesmo parte dela.

Assim, concluindo, podemos afirmar que o que distingue a espécie de interesse tutelado por meio de ações coletivas são os pedidos nela vertidos: *i)* se a reparação pretendida for indivisível e disser respeito a um grupo indeterminado, o interesse será difuso; *ii)* por outro lado, se a reparação for indivisível, mas o seu titular for um grupo determinado, caracterizado por uma relação jurídica base, estar-se-á diante de um interesse coletivo em sentido estrito; *iii)* ou ainda, se a reparação for divisível entre integrantes determináveis de um grupo lesado, os interesses serão do tipo individual homogéneo.

## ***14.2. Legitimidade para atuar em defesa de interesses individuais independentemente de poderes de representação e de prova de filiação – os requisitos exigidos pela lei***

Em sede de recurso, proposto pelo sindicato interessado, o TC foi chamado a pronunciar-se sobre a inconstitucionalidade de um conjunto de normas constantes de diplomas legais<sup>96</sup> – art.77º da Lei de Processo dos Tribunais Administrativos, 46º do Regulamento do Supremo Tribunal Administrativo e 821º do Código Administrativo -, quando interpretadas no sentido de negar a legitimidade ativa aos sindicatos para atuarem em defesa dos interesses individuais dos trabalhadores, independentemente de mandato e de prova de filiação.

Adotou-se, como fundamento do julgado, o entendimento central nos acórdãos 75/85 e 118/97, para acolher a pretensão do recorrente e declarar a inconstitucionalidade dos preceitos. Ocorre que a doutrina constante daqueles acórdãos foi ampliada para reconhecer, expressamente, e pela primeira vez, que o sindicato tem legitimidade “para fazer valer, contenciosamente, independentemente de expressos poderes de representação e de prova de filiação dos trabalhadores diretamente lesados, o direito à tutela jurisdicional da defesa coletiva de interesses individuais dos trabalhadores que representam”.

Tal é relevante, pois basta uma leitura mais atenta do art.5º, nº5, do CPT, e rapidamente nos apercebemos que, para que o sindicato possa intervir como assistente nas ações em que estejam em causa interesses individuais dos trabalhadores, dois requisitos se têm de ver cumpridos: primeiro, os trabalhadores têm de ser seus associados (do sindicato). Desta imposição legal não se pode deixar de retirar a obrigação do sindicato alegar e provar a filiação do trabalhador que assiste. Trata-se, dizemo-lo com convicção, de um verdadeiro pressuposto para o exercício do direito de ação.

O segundo requisito é, também ele, claro: trata-se da exigência de uma declaração escrita de aceitação da intervenção, por parte dos interessados. E aqui, a lei exige que tal

---

<sup>96</sup> Acórdão nº160/99. Processo nº 197/98, Relator: Cons. Sousa e Brito. Órgão julgador: 3ª secção do TC. Data de julgamento: 10/03/1999

declaração seja escrita (o mesmo não é exigido para a autorização estabelecida no nº2 do art.5º CPT)<sup>97</sup>.

Assim, com o acórdão agora em escrutínio, e como já referido, foi ampliado um entendimento já anteriormente formulado (nos acórdãos 75/85 e 118/97) no sentido de ser possível a defesa de interesses individuais pelo sindicato, independentemente de manifestação expressa dos interessados e prova de filiação. Por consequência, este acórdão abre a possibilidade de defesa, pelo sindicato, de trabalhadores não filiados.

Sobre tal consequência da jurisprudência formulada neste acórdão convém tecer algumas considerações.

Desde logo, augura-se correto afirmar que interesses de trabalhadores filiados e não filiados podem ser os mesmos, isto é, é plausível que os interesses dos filiados de um determinado sindicato se confundam com os interesses apresentados por todos os trabalhadores que laboram para o mesmo empregador e sob as mesmas condições. Já tivemos aliás oportunidade de nos pronunciarmos no sentido de uma função geral de representação exercida pelos sindicatos pois estes, ao representarem interesses, representam-nos no geral podendo mesmo abarcar trabalhadores não filiados.

Por outro lado, se determinado trabalhador optou por não se filiar num determinado sindicato é porque não quer que este o represente. Assim, se o direito em causa se tratar de um direito disponível, ou seja, se se situar de certa forma na esfera de liberdade do trabalhador, fica mais difícil defender a extensão da prerrogativa do sindicato para defender interesses de trabalhadores não sindicalizados, sob pena, sobretudo, de se violar o princípio da liberdade sindical na sua dimensão individual, no seu sentido negativo.

Face ao exposto, encontramos desde logo um entrave à defesa, pelo sindicato, dos direitos individuais dos trabalhadores não filiados.

Todavia, no sentido oposto, estamos em crer que, caso se trate de uma infração a um direito que atinge indiscriminadamente filiados e não filiados, e tratando-se de direitos

---

<sup>97</sup> A diversidade da forma exigida encontra explicação no nº3 do art.5º CPT: é que a autorização, ao contrário da declaração de aceitação, pode ser presumida, isto é, pode ser tácita.

irrenunciáveis<sup>98</sup>, cujo respeito deva ser inexoravelmente observado pelo empregador, não há razão aparentemente visível para que a exigência judicial quanto ao cumprimento da obrigação de fazer não se estenda também aos trabalhadores não sindicalizados. Estamos plenamente convictos que o argumento do respeito pela dimensão individual da liberdade sindical no seu sentido negativo não colhe perante tais situações extremas de violação de direitos fundamentais.

Questão diferente, e complexa, que também se vislumbra possível debater, mesmo que num plano meramente teórico, por poder se inserir neste âmbito do qual agora nos ocupamos é a questão da possibilidade de escolha de convenção coletiva por trabalhadores não filiados no sindicato que a celebrou.

Com efeito, reza assim o art.497º, nº1, do Código do Trabalho: “caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável”.

Ora, nestes casos não poderia o sindicato sair em defesa do trabalhador não associado a quem aproveita o instrumento coletivo?

No fundo, do que trata este art.497º/1 CT, conjugado com o art.492º/4<sup>99</sup>, é da possibilidade do trabalhador não filiado poder escolher a Convenção Coletiva de Trabalho que lhe será aplicada. O TC já se pronunciou no sentido da não inconstitucionalidade da norma, defendendo que a mesma não atenta contra a liberdade sindical, fundamentando com base no princípio da igualdade; temos dúvidas quanto a esta interpretação, pois de facto esta norma pode promover a abstinência da sindicalização, visto que por ato individual qual-

---

<sup>98</sup>Por direitos irrenunciáveis, e seguindo o ensinamento de Gomes Canotilho, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição* – 7ª ed, 2003, Almedina, Coimbra pp.464/465, entende-se aqueles direitos “inerentes à dignidade da pessoa humana, os DLG dos trabalhadores, enquanto seres humanos e na condição de trabalhadores, e das suas organizações sindicais, assim como os direitos reconhecidos como de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias. A inalienabilidade de direitos, liberdades e garantias está subjacente à ideia de irrenunciabilidade. Significa dizer que não é possível contratualmente dispor de algumas matérias, mesmo que determinado acordo seja realizado de forma racional e voluntária. Contrariar essa imposição significa viciar o dispositivo ou todo o conteúdo contratual de forma irreparável, sendo nula, em princípio, a disposição sobre matéria irrenunciável.

<sup>99</sup> “A convenção coletiva pode prever que o trabalhador, para efeito da escolha prevista no artigo 497º, pague um montante nela estabelecido às associações sindicais envolvidas, a título de comparticipação nos encargos da negociação”. Esta “comparticipação” faz sentido, o sindicato tem ónus e despesas com a negociação e o não filiado não paga quota ao sindicato, por isso, paga antes esta espécie de taxa para ter acesso à convenção coletiva de trabalho. O montante deve ser fixado consoante critérios de razoabilidade.

quer trabalhador pode escolher uma convenção coletiva de trabalho sem recorrer à autonomia coletiva; e também viola a igualdade

Ora, neste tipo de situação, que hipoteticamente se levante, não há materialmente nada que distinga os trabalhadores filiados dos que não o são. Na verdade, no momento em que opta por ver o seu contrato de trabalho e a sua relação laboral submetido a certo instrumento coletivo, o trabalhador não filiado dá credibilidade ao sindicato para que este atue por si e exerça a autonomia coletiva também em seu nome.

No campo teórico, e considerando que não há regulamentação legislativa dessa hipótese, o direito que aproveita aos trabalhadores filiados deve aproveitar ao trabalhador não filiado. Não há qualquer incompatibilidade que afaste o segundo dos benefícios de uma eventual ação de cumprimento promovida pelo sindicato. Além do mais, todo o direito material deve ter um correspondente processual. Se o direito material surgiu da interação entre o sindicato e a empresa, é razoável que a resolução do litígio possa ser feita por meio da substituição processual de todos os beneficiários.

## **15. Debate de algumas questões processuais**

De grande importância também se vislumbra o debate de algumas questões processuais relacionada com a forma como deverá ser feita esta defesa coletiva dos direitos individuais dos trabalhadores. Mais do que dar respostas cabais, importa levantar e debater algumas questões processuais que se afiguram passíveis de debate

### ***15.1. O papel de assistente como muito redutor***

Num conceito amplo, entendemos por “assistência<sup>100</sup>” quando um terceiro, tendo interesse jurídico na solução de determinada demanda, intervém no processo para prestar colaboração a uma das partes originárias do mesmo.

---

<sup>100</sup> Para um maior aprofundamento sobre o conceito de assistência e de todos os meandros que a envolvem, entre outros, Lopes do Rego, *Os incidentes de intervenção de terceiros em Processo Civil*, in Revista do Ministério Público



Como bem observa o 326º do Código de Processo Civil, o interesse do assistente deve ser eminentemente jurídico, portanto, ligado a um vínculo jurídico existente entre o terceiro e uma das partes originárias da demanda, não se permitindo, por isso, a assistência relacionada apenas com questões de ordem pessoal ou puramente económica.

Sendo assim, são pressupostos da admissibilidade da assistência: a existência de uma relação jurídica entre o assistente e uma das partes originárias do processo; e a possibilidade de a sentença influenciar na relação jurídica entre o assistente e uma das partes.

O assistente, por atuar na qualidade de mero auxiliar da parte, sofre algumas limitações nas suas faculdades processuais. Ele não pode, via de regra, desistir, transacionar ou reconhecer juridicamente o pedido. Não pode, igualmente, apresentar petição inicial.

Contudo, pode-lhe ser permitido, excecionalmente, atuar em nome próprio na defesa de interesse alheio, quando o réu se torna revel<sup>101</sup>. Ocorre, nestas situações, uma verdadeira substituição processual.

Somente nestes casos, em que ocorre esta substituição processual, é que o até então assistente poderá desistir, transacionar ou reconhecer o pedido, nos demais casos a sua atuação é limitada.

Após a sentença, o assistente não poderá questionar a decisão proferida, ou seja, não pode interpor nenhum recurso desde que tenha tido a oportunidade de apresentar provas e não o fez. Poderá apelar da sentença se tiver sido impedido de desenvolver todas as suas faculdades processuais e, ainda, se tiver sido prejudicado por dolo ou culpa.

Trata-se de uma intervenção espontânea, na qual o terceiro simplesmente ingressa na relação processual em curso, sem necessidade de propor uma ação para tal fim. Na verdade, o terceiro assistente torna-se sujeito do processo, mas não chega a tornar-se parte, uma vez que se insere na relação processual com a finalidade exclusiva de auxiliar uma das partes. O seu interesse “jurídico” consiste, então, em que a sentença venha a ser favorável ao assistido.

Aqui uma questão se poderá colocar, que é a seguinte: como referimos, de acordo com o CPC o assistente deve apresentar algum interesse jurídico; e se o sindicato não apresentar esse interesse jurídico ou direto nas pretensões individuais dos seus trabalhadores

---

<sup>101</sup> Acerca da revelia no processo, vide, Miguel Mesquita – «A revelia no processo ordinário». In Guedes, Armando Marques, et al., coord. *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Lebre de Freitas*. Coimbra : Coimbra Editora, 2013.

associados? Bom, acreditamos que esta questão nunca se poderá colocar pois, como já explanado supra, aquando da distinção entre interesses individuais e coletivos, os interesses individuais são parte fundamental do próprio interesse coletivo, para além disso a própria razão de ser do sindicato denota sempre, ainda que por vezes de forma indireta, uma ligação de colaboração, de solidariedade, de defesa dos interesses dos trabalhadores, quer sejam estes individuais ou coletivos.

O que se escreve é o elementar para se compreender o instituto da assistência no processo civil. Todavia, este é um instituto que ainda levanta muitas dúvidas e debates.

Como se retira do exposto, o assistente tem uma posição muito secundária e subordinada.

Como tal, não nos parece aceitável remeter o sindicato para o papel de mero assistente quando uma das suas funções, quiçá a mais importante, é a defesa e promoção dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, quer os individuais, quer os coletivos.

A única situação que a lei prevê em que o assistente pode passar a ser parte está estabelecida no art.329º. Nos seguintes termos: se “o assistido for revel, o assistente é considerado como seu substituto processual, mas sem lhe ser permitida a realização de atos que aquele tenha perdido o direito de praticar”.<sup>102</sup>

Desta circunstância uma decorrência, que é a seguinte: no jogo que é o processo as partes podem se ver tentadas a alterar o normal percurso da lide, isto é, a trapacear o normal decorrer do processo e, não raras vezes, caem nessa tentação, a prática nos apresenta inúmeros casos disso mesmo. O sistema, tal como está configurado, abre a porta a que, o trabalhador, se na posição de réu, e caso assim pretenda, se torne propositadamente revel fazendo emergir o sindicato, até então assistente, como parte principal no papel de substituto processual.

Deixando de lado as possíveis consequências processuais que daí advenham, a questão que se coloca é a seguinte: fará hoje ainda sentido a letra da lei tal como está formulada?

---

<sup>102</sup> Sobre o ponto concreto da revelia do assistente vide o pequeno, mas rico, texto de Miguel Teixeira de Sousa, in Blog do IPPC, publicado em 26/11/2004

## ***15.2. Impossível a substituição processual de um único trabalhador?***

Entendendo que o instituto da assistência se mostra um tanto redutor para o papel da defesa e promoção dos interesses individuais dos trabalhadores, convém, então, levantar outras questões e outras possibilidades. Se não o papel de assistente, como estabelecido atualmente na lei portuguesa, qual o papel que se mostra mais adequado para a posição do sindicato aquando da defesa dos interesses individuais dos trabalhadores, mormente de um único trabalhador?

Creemos que, em termos gerais, existem algumas vantagens na substituição processual por parte do sindicato. Desde logo, sendo o sindicato a parte processual, é ele que irá atuar em juízo, eliminando o risco de retaliação por parte do empregador e da formação das chamadas “listas negras”.

Com efeito, muitas vezes, o trabalhador, durante o vínculo laboral, pode-se sentir ameaçado e, com receio, pode deixar de pleitear os seus direitos, tendo como objetivo primordial a manutenção do seu emprego; tal receio fundar-se-á, na maioria dos casos, no pensamento de que, caso entre em conflito com a entidade patronal durante a duração do seu vínculo laboral, tal não será bem aceite pelo empregador. Assim sendo, a atuação dos sindicatos na forma da substituição processual seria uma garantia de uma maior e mais eficiente aplicação dos direitos dos trabalhadores durante o período do contrato de trabalho.

Por outro lado, a possibilidade de atuação das entidades sindicais em legitimação extraordinária, gera uma solução mais rápida dos processos. A coletivização dos processos evita que inúmeras ações individuais semelhantes sejam ajuizadas, desafogando os tribunais, que em apenas uma ação representada pelo sindicato, resolve inúmeros conflitos. Para além da redução das demandas que entram nos tribunais e da conseqüente celeridade processual, a substituição processual, feita pelo sindicato, possibilita a uniformidade das decisões, pois evita decisões contraditórias para casos análogos.

O que se elencou supra é algo de evidente e que abona em favor da figura da substituição processual por parte do sindicato. Mas será que todas estas vantagens se verificam

também nos casos em que o sindicato atua não no interesse de toda a categoria, mas antes apenas na substituição de um único trabalhador?

Do nosso ponto de vista, para a defesa de um único trabalhador em juízo, poderá o sindicato apresentar-se como substituto processual, não fosse a atual letra da lei e nada impediria que assim fosse, uma vez que não temos conhecimento que haja na lei ou nas regras processuais qualquer restrição em relação a tal, não cabendo ao intérprete distinguir onde a lei não distingue ou restringir onde a lei não restringe. Assim, embora seja recomendável que, existindo um único trabalhador, o sindicato ajuíze a ação em nome do titular do suposto direito, apresentando-se como seu assistente, não há no ordenamento jurídico qualquer restrição impeditiva para que o sindicato se apresente como substituto processual de um único trabalhador.

Com efeito, a substituição processual pelo sindicato, de trabalhadores lesados, pode abranger um conjunto que seja inclusive unitário, pois não é o número de substituídos que fixa a natureza da forma de se postular em juízo, mas o título a que se postula.

A própria CRP no art.56º fala na competência das associações sindicais defenderem e promoverem a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem, não fazendo qualquer advertência quanto à forma como essa defesa deva ser feita. Ou seja, a menos que alguma razão de carácter processual se afigure como justificativa da intervenção do sindicato como mero assistente para tutela dos interesses individuais dos trabalhadores, cremos que talvez a lei tenha ido longe demais ao remeter o sindicato, de forma exclusiva, para o papel de mero assistente.

Quando atua como substituto processual, o sindicato é o titular do direito da ação. A legitimação extraordinária do sindicato, em tal caso, é ampla, abrangendo todos os integrantes da categoria profissional, associados ou não e até mesmo aqueles cujos contratos de trabalho foram extintos, mas que tiveram o seu direito lesado, passível de reparação.

Pouco importa se o sindicato se apresenta na condição de substituto processual para postular direitos de toda a categoria ou opte por ajuizar a ação apenas em nome de um substituído, objetivando assim, um melhor acompanhamento processual e facilidade na execução.

### ***15.3. Litisconsórcio (é) Necessário?***

Num recurso foi proposto ao TC por uma associação sindical para questionar a inconstitucionalidade da interpretação do Supremo Tribunal de Justiça de uma norma do CPC que teria por consequência a impossibilidade desta associação agir sozinha, em nome próprio, em defesa de interesses individuais. Segundo o entendimento do STJ, transcrito no acórdão, quando estão em jogo interesses individuais e há a participação judicial do sindicato, os trabalhadores, aqueles que supostamente têm os seus direitos lesados, devem compor o polo ativo da demanda como litisconsortes ativos necessários.

A atribuição dos sindicatos defenderem “interesses individuais dos trabalhadores que representem” dá margem para interpretações mais restritas, como esta que descrevemos que versa sobre a necessidade de os trabalhadores interessados atuarem em litisconsórcio, sob pena de ser impossível conhecer do mérito ou admiti-lo propriamente?

Bom, entendemos que esta é uma não questão. Com efeito, a defesa do sindicato basta para a defesa desses interesses individuais e é inclusive nesse sentido que todas as decisões analisadas se pronunciam.

Com efeito, as questões colocadas ao TC foram apresentadas no sentido de obter o reconhecimento do direito, à luz da Constituição, para que o sindicato, sozinho, pudesse representar os trabalhadores filiados no tocante aos seus interesses individuais.

Mais, tal questão de uma eventual necessidade de litisconsórcio necessário só se poderia colocar na defesa coletiva, pelo sindicato, de direitos ou interesses individuais homogêneos em virtude de tal se fundar em origem comum. Todavia, mesmo nesta hipótese, a exigibilidade de litisconsórcio necessário não se evidencia acertada.

Com efeito, diz assim o art.33º do Código de Processo Civil:

“1.Se, porém, a lei ou o negócio exigir a intervenção dos vários interessados na relação controvertida, a falta de qualquer deles é motivo de ilegitimidade.

2.É igualmente necessária a intervenção de todos os interessados quando, pela própria natureza da relação jurídica, ela seja necessária para que a decisão a obter produza o seu efeito útil normal.

3.A decisão produz o seu efeito útil normal sempre que, não vinculando embora os restantes interessados, possa regular definitivamente a situação concreta das partes relativamente ao pedido formulado.”

Desde logo, não se encontra na lei, e muito menos a CRP, faz qualquer exigência acerca da intervenção necessária dos substituídos, nem seria possível extrair tal regra, tendo em vista a própria teleologia da substituição processual.

Depois, e como já referido supra, não nos podemos esquecer que os interesses dos trabalhadores que estão em causa são essencialmente individuais apesar de poderem ser exigidos coletivamente, isto porque a semelhança entre as pretensões torna possível que se pleiteie num único processo, em sede de defesa coletiva, pelo sindicato.

#### ***15.4. A Legitimidade extraordinária convencional<sup>103</sup> - uma opção a ser discutida***

Por vezes quem intenta a ação não é titular do litígio, sendo antes titular da relação controvertida. Em regra, só pode estar na causa quem é titular do direito ou obrigação controvertida. Ou seja, os casos de legitimidade extraordinária são excecionais. Mas esta tem de estar estabelecida na lei ou pode ser acordada pelas partes?

Cabe ainda espaço para uma última reflexão, sobre um conceito já muito discutido em países como o Brasil, Itália ou Alemanha, o conceito de legitimidade extraordinária convencional (também designada de substituição processual voluntária).

Do que se trata é de uma legitimação extraordinária, por meio da qual, em determinadas circunstâncias, pessoas ou entes, recebem de outra, voluntariamente, a legitimidade processual para que, deste modo, aquele possa figurar no processo em nome próprio, mas defendendo direito alheio (do substituído, não seu).

Esta é uma exceção à regra que diz que ninguém litiga sobre um direito que não é seu, as partes têm de ser exatas, aquelas que individualizam objetivamente a causa, ideia

---

<sup>103</sup> Sobre o conceito, Renato Resende Beneduzi, *Legitimidade extraordinária convencional*, in Revista Brasileira de Direito Processual, abril/junho 2014, do qual muito bebemos.

que segue o pensamento de que quem melhor zela pelos seus próprios interesses é o titular da relação material controvertida.

Como sucede em todos os casos de legitimidade extraordinária, o legitimado extraordinário convencional atuará no processo como parte porque pede, em nome próprio, tutela judicial, ainda que de direito do qual não é titular.

É também, como toda a legitimidade, uma condição de admissibilidade do julgamento do mérito do processo. A transferência da legitimidade tem de ser demonstrada.

Sendo parte no processo o substituto, é em relação a ele, e não ao substituído, que se examina a regularidade dos demais pressupostos processuais subjetivos.

Não podemos deixar de referir que esta ideia de uma legitimidade extraordinária convencional, no âmbito da tutela dos interesses individuais do trabalhador pelo sindicato, nos faz refletir. Com efeito, se o direito cuja tutela se pede pode ser transmissível porque não poderá sê-la também a ação?

A legitimidade extraordinária será sempre uma exceção, a ordinária a regra, claro está, sobre tal não há dúvidas.

Todavia, cremos que a admissibilidade da substituição processual voluntária não é um problema puramente teórico; ao ponto de acreditarmos ser de interesse pensar na legitimidade extraordinária convencional do sindicato para tutela dos interesses individuais dos trabalhadores no sentido em que, no momento em que se filia, o trabalhador legitimar o sindicato a intervir no caso de tutela e interesses meramente individuais, quiçá através de uma cláusula.

## Notas Finais

Não é pretensão deste texto responder a todas as questões que se levantam sobre o tema da legitimidade ativa do sindicato no processo. Era, antes sim, a de levantar algumas questões menos exploradas, levantar questões ainda não levantadas.

Queremos acreditar que, sempre com um espírito crítico, esse objetivo foi alcançado.

Na verdade, mais questões surgem do que respostas emergem o que não deixa de dar um certo contentamento pois é sinal que o trabalho desenvolvido despoletou interesse e que o futuro é desafiante.

O objetivo é também esse, levantar questões ao leitor, deixar plantada a semente da curiosidade na mente do leitor.

Apesar de todas as dúvidas que se levantam, algo nos parece inolvidável: o regime consagrado no art.5º do CPT não é do nosso agrado e, tal como resulta do exposto, é merecedor de uma reformulação.

Não querendo ser repetitivo, as associações sindicais são entes que desempenham um importante papel na promoção e defesa dos direitos dos trabalhadores e, como tal, tudo aquilo que restrinja, que limite o poder do sindicato para a prossecução do seu fim é criticável.

Das decisões do Tribunal Constitucional o que se retira é que do artigo da liberdade sindical o Tribunal tem retirado que os sindicatos defendem interesses coletivos mas também interesses individuais indo na lógica dos diplomas legais que sublinhámos e não na lógica do CPT que não entrega aos sindicatos uma legitimidade originária para defesa dos interesses individuais

Creemos que de outro modo não poderia ser.

Em Portugal, como bem sabemos, vigora o regime da pluralidade sindical e a inscrição no sindicato é uma decisão voluntária de cada trabalhador, isto é, nenhum trabalhador é obrigado a sindicalizar-se e se o for estaremos perante uma violação da liberdade sindical no seu sentido negativo. Se assim é, partimos do pressuposto que quem se filia num sindicato fá-lo porque crê que assim terá uma outra voz, além da sua voz enquanto ser



individualizado, terá uma outra voz, quiçá mais pujante, mais forte, que será uma voz coletiva, uma voz que o representa e que o defende.

A autorização para o sindicato o representar e defender é dada logo à partida, no momento em que se filia essa autorização é dada e o trabalhador tem, com toda a certeza, consciência disso.

Não defendemos que, tendo o sindicato legitimidade originária para intervir nas ações respeitantes a interesses individuais, o trabalhador fique afastado da lide. Não.

Na linha dos ordenamentos jurídicos que estudámos, aceitamos que, caso o trabalhador assim o deseje, poderá pleitear sozinho a ação, sem o contributo do sindicato tendo para tal que emitir declaração em que expressamente tal manifeste. E mesmo que tal suceda não se tem de arredar por completo o sindicato da lide. Como foi referido, interesses individuais e interesses coletivos por vezes confundem-se, então, e indo na linha da substituição sindical do regime francês, acreditamos ser correta a visão da continuação do sindicato na ação que iniciou mas que, posteriormente, o trabalhador afastou como defensor do interesse coletivo caso se considere, claro está, que o interesse em causa é passível de ser, ainda que indiretamente, coletivo.

Nutrimos então apreço por um entendimento da legitimidade ativa dos sindicatos numa visão de delegação da defesa dos interesses individuais por parte dos trabalhadores associados. Cremos ser esta a visão mais correta. Por outras palavras: os trabalhadores são titulares de interesses ou direitos individuais cuja defesa (substantiva e processual) entregam voluntariamente aos sindicatos no momento em que se filiam.

A função dos sindicatos não é a simples defesa dos interesses coletivos mas sim a defesa dos interesses individuais que os trabalhadores neles delegam. E não será necessária uma outorga dos poderes de representação porque a defesa de direitos dos trabalhadores é um direito próprio do sindicato e os trabalhadores sindicalizados sabem disso e é também por isso que se sindicalizam.

Como resulta do exposto, entendemos que as associações sindicais têm legitimidade ativa para impugnar, em representação dos seus associados (e não como meros assistentes), atos lesivos da esfera jurídica destes, independentemente de estarem apenas em causa interesses individuais dos membros.

As associações sindicais, de acordo com o art.56º CRP, “representam”, ou melhor, defendem por “direito próprio” os direitos e interesses, individuais ou coletivos, dos trabalhadores, não sendo meras representantes ou mandatárias dos mesmos.

As associações sindicais não são, é bom lembrar, nem ordens profissionais<sup>104</sup>, nem meros mandatários dos trabalhadores.

---

<sup>104</sup> Distinguem-se, desde logo, pela condição dos seus membros, nos sindicatos os membros têm de ser trabalhadores, numa ordem não. Também em relação aos interesses que prosseguem, as ordens defendem a profissão enquanto profissão, os sindicatos, por outro lado, defendem mais a condição do trabalhador e a defesa dos seus direitos e interesses. Depois, é bom lembrar, as ordens profissionais têm prerrogativas públicas e há unicidade, já as associações sindicais são pessoas privadas e vigora o regime do pluralismo sindical. É obrigatória a inscrição na ordem; no sindicato a inscrição é livre.

## Referências Bibliográficas

### I – Nacional

Almeida, Carlos A. Fernandes de, *Sindicalismo*, vol.I, Lisboa (1977)

Almeida, Francisco Ferreira de, *Direito processual civil*, vol. I, Coimbra, Editora Almedina, 2010

Ascensão, José Oliveira de, *Teoria Geral do Direito Civil*, vol.I , Coimbra Editora, 2000

Cadilha, Carlos, “*A legitimidade processual dos entes associativos*”, in *Cadernos de Justiça Administrativa*, nº101, 2013;

Canotilho, Gomes e Moreira, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Coimbra Editora, 4ª Ed.. Revista;

Capelo, Maria José de Oliveira, *Interesse processual e legitimidade singular nas ações de filiação*, Universidade de Coimbra - Boletim da Faculdade de Direito, 1995

Fernandes, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 16ª edição, Almedina, 2012;

Freitas, José Lebre de, *Introdução ao Processo Civil – Conceito e princípios gerais à luz do novo código*, 3ª edição, Coimbra Editora, Outubro 2013;

Leite, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Coimbra, 2003;

Leitão, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 4ª Edição, Lisboa, 2014;

Martinez, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 6ª ed, 2007

Miranda, Jorge/R. Medeiros, *Constituição Portuguesa Anotada, I (Artigos 1º a 107º)*, 4ªed., Coimbra, 2007

Mesquita, Luís Miguel de Andrade – «A revelia no processo ordinário». In Guedes, Armando Marques, et al., coord. *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Lebre de Freitas*. Coimbra : Coimbra Editora, 2013.

Pinto, Carlos Alberto da Mota, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4ª.ed., A. Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto, 2005

Ramalho, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III - Situações Laborais Colectivas*, Almedina, Coimbra, 2012;

Ramalho, Maria do Rosário Palma, *Direito Social da União Europeia*, Coimbra, 2009

Rego, Lopes do, *Os incidentes de intervenção de terceiros em Processo Civil*, in *Revista do Ministério Público*

Reis, João Carlos Simões dos, *A legitimidade ativa do sindicato no processo. Algumas notas*, Estudos em homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea, Almedina, 2004;

Reis, João Carlos Simões dos - *Resolução extrajudicial de conflitos colectivos de trabalho*. Coimbra : 2013. Tese de doutoramento

Silva, Paula Costa e, *Um desafio à teoria do processo. Repensando a transmissão da coisa ou direito em litígio – ainda um contributo para o estudo da substituição processual*, Coimbra Editora, 2009

Sousa, Miguel Teixeira de, “*A legitimidade Singular em Processo Declarativo*”, in *BMJ* nº 292;

Sousa, Miguel Teixeira de, *A tutela jurisdicional dos interesses difusos*

## II – Estrangeira

Baylos, Antonio, “*Representación y representatividade sondocal en la globalización*”, Cuadernos Relaciones Laborales, 2001, nº19

Barbosa, Maria da Graça Bonança, *Ação coletiva trabalhista: novas perspetivas*, 2010

Jeuland, Emmanuel, *L’action de substitution des syndicats à la place des salariés*, JCP E, 2001

Júnior, Humberto Theodoro , *Curso de Direito Processual Civil*, vol.I, 11ª edição, Ediora Forense, Rio de Janeiro, 1994

Ley de procedimiento laboral: comentada y con jurisprudência, editado por María Luz García Paredes, pág.257, Wolters Kluwer Espanha, 2006

Liebman, Enrico Tullio, *Manuale di Diritto Processuale Civile – Principi*, 5.ª ed., Milão, Giuffrè, 1992;

Martines Giron, Jesus; Arufe Varela, Alberto e X.M Carril Vázquez, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed.

Mella Méndez, Lourdes, “*Reflexiones sobre el sistema de representación de los trabajadores en el derecho português*”, REDT, nº88, Marzo/Abril 1998

Persiani, Mattia, *Diritto Sindacale*, 7ª ed., CEDAM (Padua, 2000)

Romano, Santi, *Corso di diritto costituzionale*. Padova: Cedam, 1941

Salamon, Michael, *Industrial Relations. Theory and practice*

Santoro-Passareli, Francesco, *Nozioni di diritto del lavoro*. Napoli: Jovene, 1960

Santos, Ronaldo Lima dos, *Sindicatos e Ações Coletivas: acesso à justiça coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos*; 2ª Ed. Revista e ampliada. São Paulo

Silva, Walkure Lopes Ribeiro da, *Representação e representatividade no contexto da liberdade sindical*, in Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, jan/dez. 2006

Supiot, Alan, *Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*, Coimbra Editora, 2003

Veneziani, Bruno, *Stato e autonomia collettiva: diritto sindacale comparato*. Bari: Cacucci, 1992