



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**Da Liberdade Sindical: Uma perspetiva comparativa  
entre a Carta Social Europeia Revista (artigo 5º) e o  
Direito Português**

**(Do problema da Representatividade Sindical mediante a mais  
recente conclusão do CEDS)**

**Trabalho final da UC: A Proteção Multinível dos Direitos  
Fundamentais Sociais**

**Maria Gabriela Valente Silva Ferreira**

**340117106**

**Novembro 2020 | Faculdade de Direito | Escola do Porto**



## **Índice**

Nota Introdutória .....	5
Da Liberdade Sindical, uma breve referência histórica .....	5
Da liberdade Sindical, mediante a visão da Carta Social Europeia .....	6
A proteção da Liberdade Sindical, entre nós.....	9
Da representatividade, no âmbito da liberdade sindical, uma perspectiva comparada.....	12
Conclusão .....	14

**Lista de abreviaturas:**

CEDS – Comité Europeu dos Direitos sociais

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DLG – Direito, Liberdade e Garantia

ILO-CEACR – Comité de peritos para a aplicação de Convenções e Recomendações no seio da OIT (ILO – Internacional Labour Organization)

OIT – Organização Internacional do Trabalho

Séc. - século

## Artigo 5º - Direito Sindical

Com vista a garantir ou promover a liberdade dos trabalhadores e dos empregadores de constituírem organizações locais, nacionais ou internacionais para a proteção dos seus interesses económicos e sociais e de aderirem a estas organizações, as Partes comprometem-se a que a legislação nacional não restrinja nem seja aplicada de modo a restringir esta liberdade. A medida em que as garantias previstas no presente artigo se aplicarão à polícia será determinada pelas leis ou pelos regulamentos nacionais. O princípio da aplicação destas garantias aos membros das Forças Armadas e a medida em que se aplicarão a esta categoria de pessoas são igualmente determinados pelas leis ou regulamentos nacionais.

### Nota Introdutória

Partindo da visão dada pela Carta Social Europeia Revista, iremos analisar o artigo 5º da mesma, referente à liberdade sindical (Direito Sindical, nas palavras da própria Carta), com enfoque na interpretação dada à mesma e o cerne do direito em sede nacional, mencionando a sua compatibilidade (perspetiva comparativa), nas suas várias vertentes.

Faremos ainda um balanço da mais recente conclusão do CEDS sobre este artigo, em relação a Portugal, datada de 2014, onde se depreendeu que a situação no nosso país não se encontrava em conformidade com a Carta, no que se refere à representatividade e regras referentes à mesma, no escopo das associações sindicais, incluindo ainda uma breve reflexão sobre o que é a representatividade sindical e o que significa em termos jurídicos.

### Da Liberdade Sindical, uma breve referência histórica

Ora, no sentido de compreender o cerne deste direito, devemos começar por afirmar a sua origem, que remonta ao século XIX, tendo sido posteriormente desmantelado pelos regimes fascistas e comunistas, e ressurgido na segunda metade do século XX, primordialmente na Europa Ocidental.<sup>1</sup>

Entre nós, as associações sindicais começam por se desenvolver um pouco à margem do próprio ordenamento jurídico (tendo a primeira sido a *Associação dos Artistas Lisbonenses*, constituída em 1838), passando a assumir um papel totalmente lícito apenas

---

<sup>1</sup> JACOBS, Antoine, in “The European Social Charter and the Employment Relation”, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2017, pages 220-248.

na última parte do séc. XIX, precisamente pelo decreto de 9 de maio de 1891, o que impulsionou o surgimento das mesmas, assim como de convenções coletivas de trabalho, fenómeno que se vai acentuar ainda mais a partir da implantação da República, até porque em 1911, é finalmente consagrado o direito de associação na nossa constituição<sup>2</sup>, completando esta “jornada” para o movimento de liberdade sindical.<sup>3</sup>

Este surgimento representa um grande avanço no que conhecemos hoje como Direito do Trabalho<sup>4</sup>, na medida em que este surge precisamente para mitigar as diferenças entre o estatuto de trabalhador e empregador, e as associações sindicais, representam, por si só, uma força por parte dos trabalhadores.

### **Da liberdade Sindical, mediante a visão da Carta Social Europeia**

Este direito vinha já instituído na primeira versão da Carta, que remete ao ano de 1961, conceito este influenciado por um conjunto de fontes e internacionais e regionais<sup>5</sup>, como por exemplo, o Preâmbulo da Constituição da OIT (1919).

O artigo 5º, onde está vertido o Direito Sindical, deve desde logo ser entendido como direito fundamental, tendo já o CEDS vindo dizer que não pode ser omitido da legislação nacional dos estados ratificantes, não podendo nem ser compensada este tipo de falta pelo seu cumprimento numa perspetiva prática, no seio do estado em causa.<sup>6</sup>

Ainda, de notar que o comité tem exprimido que este artigo está dotado de uma vertente positiva e negativa, que se traduzem na proibição da legislação nacional ter alguma norma que fragilize o direito de tanto trabalhadores e empregadores se organizarem coletivamente (negativa), e também, o estado que ratifica a convenção deve adotar medidas legislativas adequadas para que se possa garantir a liberdade sindical, em particular, no que diz respeito aos trabalhadores (positiva).<sup>7</sup>

Neste seguimento, a intenção da Carta com a consagração deste direito, passa, primeiramente, por garantir facilidade na adesão e criação das associações sindicais e de empregadores, uma vez que o CEDS vem dizendo que formalidades, tais como o registo,

---

<sup>2</sup> Hoje também presente no artigo 55º da CRP.

<sup>3</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário in “Tratado De Direito do Trabalho – Parte III – Situações Laborais Coletivas,” Almedina, Coimbra, junho, 2020, 3ª edição, páginas 30-32.

<sup>4</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário in “Tratado De Direito do Trabalho – Parte III – Situações Laborais Coletivas,” Almedina, Coimbra, junho, 2020, 3ª edição, páginas 30-32.

<sup>5</sup> JACOBS, Antoine, in “The European Social Charter and the Employment Relation”, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2017, pages 220-248.

<sup>6</sup> Conclusions XI-1, Iceland.

<sup>7</sup> JACOBS, Antoine, in “The European Social Charter and the Employment Relation”, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2017, pages 220-248. Conclusions I, State of Interpretation of Art. 5.

devem ser simples de serem realizadas.<sup>8</sup> Neste sentido, vem também afirmando que requerer um número mínimo de trabalhadores para formar uma associação sindical não vai contra o espírito da carta, mas este terá de ser razoável, tendo este até concluído que Portugal violava o Artigo 5º, ao exigir um mínimo de 10% ou 2000 trabalhadores.<sup>9</sup> Diferentemente, o Comité considerou razoável o mínimo de 10 membros instituído pela Polónia e de 20 membros instituído pela Lituânia.<sup>10</sup>

Por outro lado, o Comité tem vindo a afirmar que estas associações devem prezar por ter independência no que diz respeito à sua organização<sup>11</sup>, sendo que qualquer intervenção excessiva por parte do Estado irá constituir uma violação ao artigo 5º da Carta.<sup>12</sup>

A carta zela ainda pela abertura de integração nas associações, sendo considerada uma violação ao artigo 5º, restrições desmedidas no que diz respeito à definição da própria associação de “quem pode” ser membro<sup>13</sup>, pois uma medida nesta direção vai claramente contra a liberdade individual positiva de se sindicalizar. Nesta vertente, o comité exige que a lei nacional garanta o direito os trabalhadores se filiarem a associações sindicais.<sup>14</sup>

Por outro lado, devemos ainda fazer referência à vertente negativa do direito ao sindicalismo, que se vai traduzir na liberdade de não se juntar a uma associação sindical, se assim o entender o trabalhador, como aliás tem vindo também a concluir o CEDS<sup>15</sup>, e como veremos, é como também entendemos esta mesma liberdade, no nosso direito interno. Não pode existir uma obrigatoriedade de um trabalhador se juntar a uma associação sindical, tal comportamento por parte de qualquer estado, deverá ser considerado como incompatível com a carta, nomeadamente com o artigo 5º. Quanto a isto, e para sua garantia, a lei nacional de cada estado deverá igualmente proibir todas as cláusulas de “*Closed-Shop*”.<sup>16</sup>

---

<sup>8</sup> JACOBS, Antoine, in “The European Social Charter and the Employment Relation”, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2017, pages 220-248. Conclusions 2014, Hungary.

<sup>9</sup> JACOBS, Antoine, in “The European Social Charter and the Employment Relation”, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2017, pages 220-248.

<sup>10</sup> JACOBS, Antoine, in “The European Social Charter and the Employment Relation”, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2017, pages 220-248.

<sup>11</sup> Conclusions XII-2, Germany; Conclusions 2010, Georgia.

<sup>12</sup> JACOBS, Antoine, in “The European Social Charter and the Employment Relation”, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2017, pages 220-248.

<sup>13</sup> JACOBS, Antoine, in “The European Social Charter and the Employment Relation”, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2017, pages 220-248.

<sup>14</sup> JACOBS, Antoine, in “The European Social Charter and the Employment Relation”, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2017, pages 220-248.

<sup>15</sup> Conclusions I, Statement of Interpretation of Art 5.

<sup>16</sup> Conclusions VIII, Statement of Interpretation of Art. 5; Conclusions 2010, Albania.

Nesta perspetiva, devemos ainda compreender que a carta tem como intenção a proteção de todos os membros das associações sindicais, e não somente os representantes sindicais, o que vai significar, em sede de legislação nacional, que deverão ser tomadas medidas de proteção em relação a estes trabalhadores que abrangem quaisquer consequências que possam surgir da sua filiação, no que diz respeito ao seu emprego.<sup>17</sup> Isto porque, ainda hoje, depreendemos algum estigma em relação às associações sindicais, muitas vezes associadas a uma certa visão política ou social, o que pode ter repercussões negativas na situação laboral dos trabalhadores em causa. E, assim sendo, a carta visa igualmente prevenir esta situação, designadamente no que diz respeito a remuneração, formação, eventuais promoções, transferências ou até despedimentos,<sup>18</sup> sendo que deve fazer parte do escopo da lei nacional prever sanções para quando estas matérias forem violadas, nomeadamente, compensação referente à discriminação sofrida pelos trabalhadores em causa.<sup>19</sup>

Em adição, devemos abordar ainda, na perspetiva da carta e do comité, uma outra vertente referente a este direito, que se prende com o seu funcionamento, que deverá ser autónomo e independente, estas têm o direito de exercer as suas atividades conforme entenderem.<sup>20</sup> Isto vai incluir o direito de acesso dos representantes sindicais ao local de trabalho e o facto de os trabalhadores filiados poderem reunir-se no local de trabalho, em local para tal designado.<sup>21</sup>

De mais a mais, no âmbito da proteção que a Carta pretende dar, devemos considerar o escopo pessoal da mesma, pois o Comité entende que devem igualmente ser autorizados a integrar associações sindicais os desempregados e os pensionistas,<sup>22</sup> no entanto, a carta não exige que estes mesmos tenham de poder constituir, mas antes apenas poder integrar as associações.<sup>23</sup>

No que diz respeito à diferenciação entre setor público e privado, devemos entender que a Carta pretende ser aplicada em ambos,<sup>24</sup> apenas deixa ao critério da legislação nacional a questão de saber se estão ao abrigo deste direito as forças policiais

---

<sup>17</sup> JACOBS, Antoine, in “The European Social Charter and the Employment Relation”, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2017, pages 220-248.

<sup>18</sup> Conclusions 2004, Bulgaria; Conclusions 2010, Moldova.

<sup>19</sup> Conclusions XVI-1, Turkey.

<sup>20</sup> JACOBS, Antoine, in “The European Social Charter and the Employment Relation”, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2017, pages 220-248. Conclusions VIII, Statement of Interpretation on Art. 5.

<sup>21</sup> Conclusions XII-2, Germany.

<sup>22</sup> Conclusions 2014, Montenegro.

<sup>23</sup> Conclusions 2010, Statement of Interpretation of Art. 5.

<sup>24</sup> Conclusions I. Statement of Interpretation of Art. 5; Conclusions II.

e forças armadas, as restrições em relação a estas entidades, deverão estar previstas na devida lei nacional. No entanto, entende-se também que estas forças de segurança devem poder organizar-se noutra tipo de organizações similares, de modo que consigam proteger os seus interesses de uma maneira idêntica aos demais trabalhadores,<sup>25</sup> não sofrendo assim de qualquer discriminação neste sentido.

**a. Da representatividade, no escopo da carta**

Aquando da análise da carta e sua interpretação, é de referir o conceito de representatividade, pois será o conceito chave na conclusão em relação a Portugal, que iremos de seguida analisar.

Ora, o comité tem vindo a reconhecer que, com o objetivo da efetivação das funções das associações sindicais, podem vir a ser constituídas regras de representatividade<sup>26</sup>, nomeadamente de modo que a contratação coletiva seja mais bem-sucedida, a título de exemplo. Não obstante, estas regras de representatividade, que se traduzem num número mínimo de trabalhadores a fazer parte do sindicato, ou seja tem por objetivo que haja realmente representação da função em causa e dos interesses dos trabalhadores, não podem restringir o direito destes mesmos trabalhadores, no que diz respeito à formação ou junção a associações sindicais, por exemplo, neste sentido, a carta exige que associações deste tipo que não consigam cumprir com as regras de representatividade, não devem, de qualquer das formas, ser inibidas de participar em contratação coletiva.<sup>27</sup>

**A proteção da Liberdade Sindical, entre nós**

Entre nós, a liberdade sindical está desde logo plasmada na nossa CRP, no seu artigo 55º, sendo assim apelidada de direito fundamental, nomeadamente um DLG, e como tal, vai obter a proteção dada pelo artigo 18º do mesmo diploma<sup>28</sup>. Esta consagração é posteriormente aprofundada pelo CT, nos artigos 440º e seguintes. De referenciar ainda

---

<sup>25</sup> JACOBS, Antoine, in “The European Social Charter and the Employment Relation”, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2017, pages 220-248.

<sup>26</sup> JACOBS, Antoine, in “The European Social Charter and the Employment Relation”, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2017, pages 220-248.

<sup>27</sup> JACOBS, Antoine, in “The European Social Charter and the Employment Relation”, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2017, pages 220-248.

<sup>28</sup> MIRANDA, Jorge; MEDEIROS Rui in “Constituição Portuguesa Anotada”, Coimbra Editora, Coimbra, maio de 2010, 2ª edição, página 1083.

que a liberdade sindical se assume como uma especificidade da liberdade de associação, presente no artigo 46º da CRP.<sup>29</sup>

O artigo 55º, quando nos fala da liberdade sindical, apenas se refere aos trabalhadores, o que poderia parecer ir contra o que nos diz o artigo 5º da Carta, no entanto, percebemos que este desenvolvimento é feito posteriormente no CT, nos artigos 440º e ss. em relação às associações de empregadores, como expressamente previstas no artigo 5º da Carta.<sup>30</sup> De antemão, o artigo 55º da CRP estabelece uma série de direitos que o CEDS considera como essenciais ao escopo da liberdade sindical, como vimos, e que aparecem no nº2 do nosso artigo 55º como a liberdade de constituição de associações sindicais; a liberdade de inscrição ou não inscrição em associações sindicais (princípio da liberdade sindical na sua vertente positiva e negativa); e liberdade de organização por meios próprios, o direito à atividade sindical na empresa.

No que diz respeito à legislação ordinária, devemos tomar em consideração os artigos 440º e ss. do CT, na medida em que estes oferecem um desenvolvimento do regime previsto na CRP. Vemos então aqui presente um regime que anda de mão dada com o previsto na Carta, e com o que o comité com ela pretende, nomeadamente no que vai dizer respeito às formalidades, quando vimos que a carta pretende que estas se cinjam ao mínimo, com o objetivo de facilitar o máximo possível a adesão a associações sindicais, e parece que o regime português nos vem dizer algo de similar, primeiramente com o que vem disposto no artigo 447º, e igualmente, quando compreendemos que o Ministério do Trabalho não pode exercer controlo sobre a legalidade dos Estatutos, pois essa fiscalização vai apenas caber aos tribunais.<sup>31</sup> Ainda, conseguimos aferir da simplicidade da constituição de associações sindicais, exatamente pela simplicidade do processo referido no artigo 447º, que se vai resumir a dois passos, o ato de constituição e o ato de registo.<sup>32</sup>

Na sede da liberdade sindical, vimos, no âmbito da carta, que se requeria uma liberdade sindical positiva e negativa, que se observa igualmente no seio do nosso direito, como vem também afirmando a nossa doutrina, nomeadamente, ROMANO MARTINEZ e PALMA RAMALHO.

---

<sup>29</sup> GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA; in “Constituição da República Portuguesa Anotada – Volume I”, Coimbra Editora, Coimbra, janeiro de 2007, 4ª edição, página 730.

<sup>30</sup> Nomeadamente, artigo 440º/2 do CT.

<sup>31</sup> MENEZES LEITÃO, Luís, in “Direito do Trabalho”, Almedina, Coimbra, setembro de 2019, 6ª edição, página 587.

<sup>32</sup> ROMANO MARTINEZ, Pedro, in “Direito do Trabalho”, Almedina, Coimbra, abril de 2017, 8ª edição, página 1103.

No que se refere à independência, parece que também nestes termos Portugal se apresenta de acordo com a carta e os objetivos do Comité, pois consagramos desde logo no artigo 55º da CRP, nomeadamente no seu nº2, c), que vai ser garantida a liberdade de auto-organização e estatutária.

A carta deixa ao critério do direito nacional a integração ou não das forças policiais e forças armadas neste direito sindical, desde que estas não fiquem desprovidas de qualquer tipo de proteção neste domínio. No direito português, podemos desde logo afirmar que a CRP permite que a legislação ordinária exclua estas categoria profissionais da liberdade sindical (artigo 270º da CRP)<sup>33</sup>, estas restrições são justificadas no sentido de evitar que alguma atuação destes trabalhadores vá pôr em risco a segurança generalizada da população, não obstante, sempre dentro de parâmetros razoáveis.<sup>34</sup> De expor que as maiores limitações dizem respeito aos Militares das Forças Armadas, da GNR e da Polícia Marítima, a estas está vedado o direito de constituição de associações sindicais. No entanto, e em consonância com a expectativa da carta, estes trabalhadores podem integrar e constituir “associações profissionais representativas dos seus interesses”.<sup>35</sup> Todavia, no que concerne à Polícia de Segurança Pública, a nossa lei garante a liberdade sindical.

Com relação ao que referimos anteriormente, onde a Carta e o Comité fazem referência à discriminação em função da filiação ou não em associações sindicais, devemos igualmente tratar esta componente. No seio do direito sindical, esta não discriminação, deve ser entendida como o “corolário essencial da liberdade de filiação (ou não filiação)”<sup>36</sup>, e está expressamente consagrado no artigo 406º do CT, precisamente no seu nº1, b), estando então o nosso código em consonância com a Carta, também, se assim não fosse, o princípio da liberdade sindical não teria qualquer utilidade prática.<sup>37</sup> Também por estes motivos, e também como prevê a Carta, as cláusulas de “*Closed Shop*” estão proibidas, na nossa legislação. Estas cláusulas surgem pela primeira vez em

---

<sup>33</sup> “A lei pode estabelecer, na estrita medida das exigências próprias das respetivas funções, restrições ao exercício dos direitos de expressão, reunião, manifestação, associação e petição coletiva e à capacidade eleitoral passiva por militares e agentes militarizados dos quadros permanentes em serviço efetivo, bem como por agentes de serviço e das forças de segurança...”

<sup>34</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário in “Tratado De Direito do Trabalho – Parte III – Situações Laborais Coletivas,” Almedina, Coimbra, junho, 2020, 3ª edição, página 96.

<sup>35</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário in “Tratado De Direito do Trabalho – Parte III – Situações Laborais Coletivas,” Almedina, Coimbra, junho, 2020, 3ª edição, página 97.

<sup>36</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário in “Tratado De Direito do Trabalho – Parte III – Situações Laborais Coletivas,” Almedina, Coimbra, junho, 2020, 3ª edição, página 85.

<sup>37</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário in “Tratado De Direito do Trabalho – Parte III – Situações Laborais Coletivas,” Almedina, Coimbra, junho, 2020, 3ª edição, página 86.



Em resposta, o nosso Governo apenas disse que o Presidente do CES tomou iniciativa para começar a discussão sobre a composição deste mesmo órgão com os seus membros, e que perante isto, seria para já impossível determinar qual a conclusão desta mesma. Deste modo, compreendemos que o CEDS vem aqui considerar, neste aspeto concreto<sup>45</sup>, a desconformidade do nosso ordenamento jurídico em relação à Carta.

Perante isto, no que diz respeito à representatividade e regras inerentes, devemos começar por ter em consideração que estas advêm do princípio do pluralismo sindical, que permite que sejam constituídas quantas associações sindicais os trabalhadores pretenderem, para a mesma atividade profissional<sup>46</sup>. Entre nós, ao contrário do que acontece nos mais variados ordenamentos jurídicos, não vigoram regras de representatividade sindical, o que nos permite afirmar que qualquer sindicato pode desencadear processos de contratação coletiva, ou decretar uma greve<sup>47</sup>.

Assim sucede no nosso país, precisamente devido ao princípio do pluralismo sindical, no entendimento de alguma doutrina, se fossem instauradas regras de representatividade, este princípio facilmente se veria mitigado, pois os pequenos sindicatos sairiam sempre em desfavor dos grandes, não permitindo uma representação total. No entanto, e também para os mesmos autores, esta escolha parece afetar o nosso sistema no sentido em que vai provocar a celebração de convenções coletivas sem grande aderência, não obstante, este problema parece ter vindo a ser ultrapassado pela existência de portarias de extensão e adesão às mesmas, que tem tido uma grande escala, permitindo que um grande número de trabalhadores seja abrangido pelas mesmas.<sup>48</sup>

De acrescer que o nosso legislador, apesar de não ter estabelecido regras de representatividade para o setor privado, no âmbito do CT ou legislação avulsa, fê-lo para o setor público, no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, nomeadamente nos artigos 349º e 364º.<sup>49</sup>

Ora, mas exatamente a mesma razão que justifica a não existência de regras de representatividade<sup>50</sup> não deveria justificar a necessidade das mesmas? Não seria de pensar

---

<sup>45</sup> Representatividade.

<sup>46</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário in “Tratado De Direito do Trabalho – Parte III – Situações Laborais Coletivas,” Almedina, Coimbra, junho, 2020, 3ª edição, página 45.

<sup>47</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário in “Tratado De Direito do Trabalho – Parte III – Situações Laborais Coletivas,” Almedina, Coimbra, junho, 2020, 3ª edição, página 49.

<sup>48</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário in “Tratado De Direito do Trabalho – Parte III – Situações Laborais Coletivas,” Almedina, Coimbra, junho, 2020, 3ª edição, página 49.

<sup>49</sup> REIS João in “Contratação Coletiva: Velhos e Novos Desafios em Portugal e Espanha”, AAFDL Editora, Lisboa, 2017, páginas 121-144.

<sup>50</sup> O pluralismo sindical, risco de mitigação do mesmo.

que a existência de várias associações sindicais dentro da mesma atividade geraria a necessidade de criar bases de representação? A existência de pluralismo sindical, parece indicar, nas palavras de João Reis, a presença de “concorrência sindical” o que reforça a ideia de necessidade de regras de representatividade, com o objetivo de garantir elas próprias a aplicação prática do princípio do pluralismo sindical. Consoante este entendimento, expomos ainda a relação firme entre estas regras de representatividade e a proteção dos trabalhadores, porquanto, o objetivo primordial da formação deste tipo de associações é a proteção dos interesses dos trabalhadores, inequivocamente em posição fragilizada em relação ao empregador. Em consequência, e tendo em conta que estamos perante um regime de pluralidade sindical, será claro que estabelecer este tipo de regras ajuda à efetividade prática das próprias organizações, que parece melhorar perante uma “ação unitária dos trabalhadores e dos seus representantes”.<sup>51</sup>

Atendendo a esta exposição, observamos uma dualidade de opiniões no que concerne às regras de representatividade, ou a falta delas, no nosso ordenamento jurídico nacional. Efetivamente elas não existem, se por lapso ou intenção própria do legislador não sabemos. Representa uma temática quase longínqua entre nós, com a qual não parece existir grande preocupação ou sequer pesquisa.

De todo o modo, esta conclusão do CEDS pode ser importante para que a questão seja mais frequentemente posta em cima da mesa, pois na verdade parece uma temática fulcral, no que diz respeito às relações coletivas, no seio do direito do trabalho. É discutível se estas regras mitigam ou aceleram o princípio do pluralismo sindical e efetivam o objetivo destas mesmas associações, mas parece que o tópico deveria entrar no jogo dentro do nosso país, pois como vimos, gerou, mediante a opinião do CEDS, uma violação ao artigo 5º da Carta Social Europeia Revista, por parte do nosso país.

## **Conclusão**

Em nota de conclusão, devemos proferir que a liberdade sindical é um direito consagrado no nosso ordenamento jurídico de modo essencialmente conforme à Carta e à sua interpretação por parte do Comité, excetuando mais recentemente a questão da representatividade sindical que tem vindo a levantar questões dentro do nosso ordenamento jurídico, devido à falta de estabelecimento de regras em relação à mesma.

---

<sup>51</sup> REIS, João in “Contratação Coletiva: Velhos e Novos Desafios em Portugal e Espanha”, AAFDL Editora, Lisboa, 2017, páginas 121-144.

Destarte, consideramos uma temática iminentemente importante que deverá ocupar tempo ao nosso legislador, na medida em que já causou discordância, no que diz respeito à conclusão do CEDS e, principalmente, porque se trata de uma temática sensível, que joga com interesses de trabalhadores de todos os setores económicos, e como tal, não parece que possa ser um assunto a deixar de lado.

## **Bibliografia:**

JACOBS, Antoine - “The European Social Charter and the Employment Relation”, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2017.

GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA; in “Constituição da República Portuguesa Anotada – Volume I”, Coimbra Editora, Coimbra, janeiro de 2007, 4ª edição, página 730.

MENEZES LEITÃO, Luís - “Direito do Trabalho”, Almedina, Coimbra, setembro de 2019, 6ª edição.

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS Rui in “Constituição Portuguesa Anotada”, Coimbra Editora, Coimbra, maio de 2010, 2ª edição, página 1083.

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário - “Tratado De Direito do Trabalho – Parte III – Situações Laborais Coletivas,” Almedina, Coimbra, junho, 2020, 3ª edição.

REIS, João - “Contratação Coletiva: Velhos e Novos Desafios em Portugal e Espanha”, AAFDL Editora, Lisboa, 2017.

ROMANO MARTINEZ, Pedro - “Direito do Trabalho”, Almedina, Coimbra, abril de 2017, 8ª edição.

## **Link para a Conclusão do CEDS de 2014:**

<https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22sort%22:%5B%22ESCPublicationDate%20Descending%22%5D,%22ESCDcIdentifier%22:%5B%222014/def/PRT/5/EN%22%5D%7D>