ISCTE IUL
REPOSITÓRIO
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA

Repositório ISCTE-IUL

Deposited in *Repositório ISCTE-IUL*:
2026-07-07

Deposited version:
Accepted Version

Peer-review status of attached file:
Peer-reviewed

Citation for published item:
Alves, L. T. (2024). Trabalho digno e novo direito sindical. In João Freire, Luísa Veloso, João Loureiro e Renato Pistola (Ed.), Colóquio Sindicalismo, Trabalho e Cidadania: 90 anos depois do 18 de janeiro de de 1934. (pp. 211-223). Lisboa: ISCTE.

Further information on publisher's website:
--

Publisher's copyright statement:
This is the peer reviewed version of the following article: Alves, L. T. (2024). Trabalho digno e novo direito sindical. In João Freire, Luísa Veloso, João Loureiro e Renato Pistola (Ed.), Colóquio Sindicalismo, Trabalho e Cidadania: 90 anos depois do 18 de janeiro de de 1934. (pp. 211-223). Lisboa: ISCTE.. This article may be used for non-commercial purposes in accordance with the Publisher's Terms and Conditions for self-archiving.

Use policy

Creative Commons CC BY 4.0
The full-text may be used and/or reproduced, and given to third parties in any format or medium, without prior permission or charge, for personal research or study, educational, or not-for-profit purposes provided that:

- a full bibliographic reference is made to the original source
- a link is made to the metadata record in the Repository
- the full-text is not changed in any way

The full-text must not be sold in any format or medium without the formal permission of the copyright holders.

Serviços de Informação e Documentação, Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL)
Av. das Forças Armadas, Edifício II, 1649-026 Lisboa Portugal
Phone: +(351) 217 903 024 | e-mail: administrador.repositorio@iscte-iul.pt
https://repositorio.iscte-iul.pt

Colóquio – Sindicalismo, Trabalho e Cidadania: 90 anos depois do 18 de janeiro de 1934

"TRABALHO DIGNO E NOVO DIREITO SINDICAL"

Luísa Teixeira Alves [1]

[1] Professora Auxiliar do ISCTE-IUL Instituto Universitário de Lisboa e Investigadora DINÂMIA'CET ISCTE

RESUMO

A Agenda do Trabalho Digno (ATD), concretizada pela Lei 13/2023, de 4 de abril, introduziu alterações relevantes no direito coletivo de trabalho, com especial incidência na área sindical – uma área em que as sucessivas intervenções no Código do Trabalho, desde 2009, não tinham praticamente tocado. As novas soluções introduzidas pelo referido diploma legal trouxeram consigo inúmeras interrogações e alguns desafios para o quadro jurídico das relações de trabalho, em particular, nas matérias do associativismo sindical e da representação de prestadores de serviços.

Deixando à margem as inevitáveis questões práticas que a concretização destes novos "direitos sindicais" suscita, colocam-se, antes de tudo, dúvidas quanto à sua admissibilidade constitucional e mesmo legal.

Podem o "direito à representação sindical" ou o "direito à contratação coletiva" realizar-se à margem do direito fundamental à "liberdade sindical"? E, em caso negativo, podem os trabalhadores independentes ou autónomos, enquanto prestadores de serviço, mesmo que sejam economicamente dependentes, constituir sindicatos? E podem filiar-se em sindicatos? E esses sindicatos tanto podem representar trabalhadores subordinados como trabalhadores autónomos ou independentes? Ou têm que ser associações sindicais privativas dos TIED – trabalhadores independentes economicamente dependentes?

O Código do Trabalho não responde a estas nem a outras questões relevantes para a aclaração do tema, embora remeta para legislação específica, a qual foi anunciada em abril de 2023, mas, até ao momento, se mantém envolta em bruma silenciosa e densa.

Procurar-se-á, neste trabalho, dar resposta fundamentada às questões enunciadas e formular um juízo conclusivo acerca da utilidade social, da legitimidade constitucional e da viabilidade prática das novas soluções introduzidas no quadro do direito sindical

português.

PALAVRAS-CHAVE: Liberdade Sindical; Trabalhadores independentes economicamente dependentes; Trabalho digno; Representação coletiva; Negociação coletiva.

Sumário

1. Introdução
2. Representação sindical e negociação coletiva de trabalhadores independentes em situação de dependência económica (TIED)
    2.1. A nova categoria de trabalhador objeto do alargamento da tutela laboral
    2.2. Os novos direitos coletivos
        2.2.1 O direito à representação coletiva
        2.2.2. O direito à negociação coletiva
3. Atividade sindical em empresas sem sindicatos
    3.2. Direito de reunião
    3.3. Direito a instalações
    3.4. Direito de afixação de informação sindical
4. Conclusões: Poderá falar-se num novo direito sindical?

1. INTRODUÇÃO [2]

No quadro da Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho (ATD), foram introduzidas pela Lei 13/2023, de 3 de abril alterações legislativas ao Código do Trabalho e legislação conexa, com impactos relevantes no direito coletivo de trabalho. Em particular e com especial incidência na matéria sindical, contemplam-se novos modelos – e muitos desafios – nas relações laborais, associativismo sindical, representação dos trabalhadores, contratação coletiva.

Recorda-se que um dos eixos estratégicos dos trabalhos preparatórios, no âmbito da ATD era o de reforçar as relações coletivas de trabalho e a contratação coletiva. Neste sentido, pode ler-se na exposição de motivos da Proposta de Lei nº 15/XV – que esteve na base da Lei 13/2023 – o seguinte: "*À erosão da cobertura da negociação coletiva e da densidade sindical, em especial entre os mais jovens, num quadro mais vasto de fragilização do associativismo que é particularmente desafiante nos segmentos mais precários do mercado de trabalho e que encontra novos obstáculos na emergência a novas formas e novas modalidades de prestação de trabalho que não encontram representação nas estruturas associativas tradicionais, são desafios aos quais a presente proposta de lei procura dar resposta".* A lei laboral passa, assim, a contemplar, entre outros incentivos, *"um significativo alargamento da contratação coletiva e, em geral, das relações coletivas de trabalho, a novas categorias de trabalhadores".*

O objeto do presente trabalho compreende, assim, as duas modificações fundamentais mais inquietantes e, diga-se, até este momento, ainda envoltas numa penumbra algo perturbadora. Trata-se, por um lado, da representação sindical de

[2] O presente texto corresponde, no essencial, à intervenção da Autora no Colóquio "Sindicalismo, Trabalho e Cidadania: 90 anos depois do 18 de janeiro de 1934", organizado pelo ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa e pelo Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa), realizado nas instalações deste último, nos dias 20 e 21 de junho de 2024.

trabalhadores independentes economicamente dependentes (TIED), e, por outro lado, do direito ao exercício de atividade sindical em empresa com trabalhadores não sindicalizados.

O aspeto mais fraturante das alterações centra-se na primeira das questões enunciadas, a qual trata da extensão da tutela das leis laborais, dedicada originariamente aos trabalhadores subordinados, a uma nova categoria de trabalhadores – os prestadores de serviço - economicamente dependentes da entidade beneficiária do serviço, mas juridicamente independentes.

Assim, os TIED passam a ter, entre outros, o direito a serem representados, no âmbito dos seus interesses socioprofissionais, por associações sindicais e por comissões de trabalhadores, bem como a negociarem, através de associações sindicais, convenções coletivas específicas para trabalhadores independentes.

É certo que a Lei 13/2023 esboça um conjunto de linhas orientadoras para essa "legislação específica" – ou seja, diretrizes dadas pelo legislador a si próprio. No entanto, essas linhas orientadoras compreendem indicações diretivas do legislador para associações sindicais existentes, que se afiguram muito dificilmente harmonizáveis com o artigo 55º da Constituição portuguesa, na medida em que se dispensa a "relação orgânica", fundada na filiação, que legitima a representação sindical.

No que respeita ao segundo ponto que sinalizámos atrás -- a extensão dos direitos inerentes ao "exercício da atividade sindical em empresa com trabalhadores não sindicalizados", tal como passou a estar prevista no artigo 460º do Código do Trabalho --, importa referir que estão em causa os direitos de reunião, a instalações no interior da empresa e à afixação e distribuição de informação sindical.

Esta extensão de direitos suscita, desde logo, dúvidas quanto à sua conformidade constitucional, uma vez que se traduz em restrições à liberdade de empresa e ao direito

de propriedade sem que a liberdade sindical esteja, aparentemente, em jogo, e, por outro lado, questões de consistência prática, relativas à concretização de tais prerrogativas e até à sua utilidade sob o ponto de vista dos interesses que se pretende proteger.

2. REPRESENTAÇÃO SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHADORES INDEPENDENTES EM SITUAÇÃO DE DEPENDÊNCIA ECONÓMICA

Como referido supra, a primeira e mais inquietante mudança legal prende-se com o novo artigo 10º-A[3], aditado ao Código do Trabalho pela Lei 13/2023.

Trata-se de um artigo chave porque trata da extensão a prestadores de serviços – os trabalhadores independentes ou autónomos - dos direitos coletivos previstos na lei laboral para os trabalhadores subordinados, sujeitos de contrato de trabalho.

Detenhamo-nos um pouco num ponto prévio, que tem a ver com a determinação destes trabalhadores: Quem são estas pessoas?

---

[3] O artº 10º-A, cuja epígrafe é "Representação e negociação coletiva" tem a seguinte redação:

1 - As pessoas em situação de dependência económica, nos termos do artigo anterior, têm direito:
a) À representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores;
b) À negociação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais, específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais;
c) À aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos;
d) À extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral, e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho, aplicando-se à emissão destes instrumentos, com as necessárias adaptações, o regime previsto nos artigos 514.º e seguintes.
2 - O direito à representação coletiva dos trabalhadores independentes em situação de dependência económica, nos termos do artigo anterior, é definido em legislação específica que assegure:
a) O acompanhamento por comissão de trabalhadores e por associação sindical nos termos do disposto nos artigos 423.º e 443.º;
b) Que as convenções coletivas especificamente negociadas para trabalhadores independentes economicamente dependentes devem respeitar o disposto nos artigos 476.º e seguintes e requerem consulta prévia das associações de trabalhadores independentes representativas do setor;
c) Que a aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho já existentes, aos trabalhadores independentes economicamente dependentes que desempenhem funções correspondentes ao objeto social da empresa por um período superior a 60 dias, depende de escolha, aplicando-se com as necessárias adaptações o disposto no artigo 497.º

2.1. A nova categoria de trabalhador objeto do alargamento da tutela laboral

A noção desta "nova categoria" é-nos dada pela nova redação do artigo 10º [4] do Código do Trabalho, e bem assim pelo art.º 140º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social, para o qual se faz a remissão[5].

Nestes termos, a nova categoria de trabalhadores abrange todas as pessoas que trabalham – diretamente e sem intervenção de terceiros - para outrem, sem subordinação jurídica, mas com dependência económica, isto é, prestam a sua atividade para um mesmo beneficiário[6], e dele obtêm um rendimento, no mesmo ano civil, correspondente a mais de 50% do valor total da sua atividade.

Uma das exigências legais, sob pena de não poderem ser considerados como tais, é a de que os TIED não podem ter trabalhadores a cargo[7], embora se admita o direito a substituição temporária, em caso de gozo de licenças no âmbito da parentalidade.

A noção de dependência económica de que se parte parece-nos insuficiente, uma vez que não tem em conta a totalidade dos rendimentos auferidos e, nessa medida, acaba

[4] Cujos nºs 1 e 2 mandam aplicar, entre outras normas legais, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico, a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade (sublinhado nosso), considerando-se haver dependência económica sempre que o prestador de trabalho seja uma pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha o produto da sua atividade de acordo com o disposto no artigo 140.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social

[5] Sob a epígrafe "Entidades contratantes, o artº 140º dispõe o seguinte: "1 - *As pessoas coletivas e as pessoas singulares com atividade empresarial, independentemente da sua natureza e das finalidades que prossigam, que no mesmo ano civil beneficiem de mais de 50 % do valor total da atividade de trabalhador independente, são abrangidas pelo presente regime na qualidade de entidades contratantes. 2 - A qualidade de entidade contratante é apurada apenas relativamente aos trabalhadores independentes que se encontrem sujeitos ao cumprimento da obrigação de contribuir e tenham um rendimento anual obtido com prestação de serviços igual ou superior a seis vezes o valor do IAS. 3 - Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se como prestados à mesma entidade contratante os serviços prestados a empresas do mesmo agrupamento empresarial.*"

[6] Sendo que, se a prestação do serviço for feita a várias empresas do mesmo grupo (entre as quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns) se entende que a atividade é prestada a um único beneficiário (cfr. Nº 4 do artº 10º).

[7] Trata-se de uma característica comum à que em Espanha também é exigida para o TRADE – Trabalhador autónomo economicamente dependente.

por não corresponder ao objetivo legal de aferir a existência de verdadeira dependência económica/precariedade.

Na falta de critério específico de determinação de rendimentos, faz sentido, em nossa opinião, utilizar um critério da conexão da maioria dos rendimentos obtidos pelo exercício de uma atividade profissional por parte do TIED a uma empresa com as regras aplicáveis nessa empresa. Podemos ainda discutir se faria sentido aumentar a percentagem de rendimento, como forma de expressão de maior dependência económica do TIED (como por exemplo, em Espanha[8], que se exige, pelos menos 75% dos rendimentos, ou mesmo de 80%, como já foi definido em Portugal[9]– de 2011 a 2018 – para efeitos da determinação de "entidade contratante").

Também é preciso dizer que passam a aplicar-se a estes trabalhadores, designadamente, a extensão das disposições de IRCT negociais - *em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico em que operam* os TIED - respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho (recorde-se que na anterior versão deste artigo 10º a extensão das regras legais, nestas matérias, já se encontravam garantidas), bem como a aplicação de algumas disposições do Código do Trabalho, em matéria de parentalidade, e ainda a representação sindical e negociação coletiva, que desenvolveremos a seguir.

Importa ainda ter presente que a consideração como TIED, para efeitos de aplicação dos novos regimes depende da entrega de declaração deste trabalhador autónomo dirigida à empresa beneficiária da atividade acompanhada do comprovativo que ateste o

[8] Nos termos do regime do TRADE (regulado nos arts 11º e segts da Lei espanhola nº 20/2007, de 11 de julho, considera-se trabalhador autónomo economicamente dependente (TRADE) aquele que fatura mais de 75% dos seus rendimentos a um só cliente"

[9] No âmbito do Código dos regimes contributivos de Segurança Social, para efeitos de determinação da "entidade contratante", era necessário que no mesmo ano civil beneficiassem de pelo menos 80 % do valor total da atividade de trabalhador independente (em vigor desde 1.01.2011 até 31.12.2017, tendo sido reduzida a percentagem para 50%, com efeitos desde 1.01.2018, mantendo-se até ao momento, incluindo no novo artº 140-A do Código dos regimes contributivos, aditado pela Lei 13/2023.

preenchimento dos requisitos de dependência económica – tal como exigido pelo novo artigo 10-B aditado pela Lei 13/2023 ao Código do Trabalho.

Esperemos que o ónus procedimental estabelecido na lei não tenha como consequência causar situações de "derrota antes do combate ou morte à nascença", porque as empresas, perante potenciais situações mais complexas, reivindicações, "ameaça" de novos encargos, poderão querer simplesmente não dar início a uma relação que se anuncia como problemática, pondo fim, desde logo, aos contratos de prestação de serviços, os quais, nos termos do Código Civil, podem ser livremente denunciados.

Concluindo este ponto prévio, quais são os novos direitos que, em matéria sindical, passam a ser previstos?

2.2. Os novos direitos sindicais

O tema concentra-se no "revolucionário" artigo 10º -A já referido supra. Com efeito, de acordo com as quatro alíneas do nº 1, os trabalhadores independentes economicamente dependentes passam a ter direito a:

a) serem representados, no âmbito dos seus interesses socioprofissionais - por associações sindicais e por comissões de trabalhadores;
b) A negociarem, através de associações sindicais, de convenções coletivas específicas para trabalhadores independentes;
c) À aplicação dos IRCT negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores no setor de atividade, profissional e geográfico a que pertençam;
d) A serem abrangidos pela extensão (através de PE) de Convenção Coletiva de Trabalho ou de decisão arbitral que existam no mesmo âmbito, e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho.

Tudo isto é afirmado no novo artº 10º - A, que, em consequência, coloca inúmeras questões. Mas diz também a lei que o "direito à representação coletiva dos trabalhadores independentes em situação de dependência económica depende do que vier a ser regulamentado em legislação específica", cujas linhas orientadoras estão, aliás, já definidas no nº 2 deste dispositivo.

O que é certo é que até ao presente momento, nenhuma regulamentação foi publicada. Mas, não obstante essa publicação e, dependendo da clarificação que venha a ser feita pela legislação específica, para além das várias questões práticas que desde já se suscitam, também se colocam questões de admissibilidade legal e eventualmente até da própria constitucionalidade quanto à concretização destes novos direitos.

Centremo-nos naquilo que o próprio artº 10º-A, desde já, assegura:

2.2.1. O direito à representação coletiva

Estabelece-se o direito de trabalhadores independentes serem representados por Associações Sindicais e por Comissões de Trabalhadores. Contudo, a lei não prevê que os trabalhadores independentes tenham a liberdade de constituir associações sindicais próprias, nem de nelas se poderem filiar[10]. A liberdade de sindicalização está normalmente associada aos trabalhadores subordinados. Mas, então, é necessário que a lei consagre expressamente este direito e liberdade fundamental relativamente à "nova categoria" de trabalhadores? Em nossa opinião, não.

[10] Nisto constituindo a dimensão individual da Liberdade Sindical, quer de constituição de sindicatos, quer de filiação (na sua vertente positiva – ou seja, no direito de se inscreverem em sindicatos já constituídos; e na sua vertente negativa – ou seja, no direito de não inscrição e no direito de abandono do sindicato, proibindo-se expressamente qualquer obrigação de quotização que não corresponda ao puro exercício da liberdade sindical)

A Liberdade Sindical com consagração expressa no art. 55º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e no direito supra nacional, não proíbe a aplicação desta liberdade a estes trabalhadores. Antes pelo contrário.

Como se sabe, a liberdade sindical é um valor fundamental, consagrado em vários instrumentos jurídicos que vinculam o Estado português. Desde logo, destacam-se os seguintes, em termos dos dispositivos normativos de caráter supra nacional que consagram e reconhecem expressamente a Liberdade Sindical:

A) Direito internacional

A1) No quadro da ONU, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)[11] e os Pactos Internacionais[12];

A2) No quadro da Organização Internacional do Trabalho (OIT,) a Convenção nº 87 [13] e a Convenção nº98;

A3) No quadro do Conselho da Europa, destacando as duas convenções emblemáticas deste organismo: a Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH)[14] e a Carta Social Europeia (CSE)[15], com grande relevância na matéria.

[11] A DUDH consagra e reconhece no seu artº 23º que "Toda a pessoa tem o direito de fundar e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses"

[12] Os dois Pactos internacionais que desenvolvem os valores e princípios fundamentais que constam na DUDH são: o Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC) que, no seu artº 8º reconhece o direito de todas as pessoas de formarem sindicatos e de se filiarem no sindicato da sua escolha e o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP) que também se pronuncia, reconhecendo no seu artº 22º que "Toda e qualquer pessoa tem o direito de se associar livremente com outras, incluindo o direito de constituir sindicatos e de a eles aderir para a protecção dos seus interesses"

[13] A Convenção nº 87 OIT, de 1948, foi ratificada por Portugal apenas em 1977, pela Lei nº 45/77, de 07.07, tendo entrado em vigor em Portugal no dia 14 de outubro de 1978. Nos termos do seu art. 2º "*os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito de constituírem, sem autorização prévia, nomeadamente do Estado, organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas*".

[14] A CEDH, de 1950, ratificada por Portugal em 1978 consagra, no seu artigo 11º, o "direito das pessoas fundarem e filiarem-se em sindicatos para defesa dos seus interesses"

[15] A CSE, importante tratado internacional, que, em nossa opinião, constitui o maior compêndio de direitos sociais confirmados na cultura jurídica europeia, consagra expressamente no seu artº 5º a Liberdade Sindical, nos seguintes termos: "*Com vista a garantir ou promover a liberdade dos trabalhadores e dos empregadores de constituírem organizações locais, nacionais ou internacionais para a protecção 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*

B) Direito da União Europeia

B1) Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE)[16]

Para além das normas jurídicas internacionais e da União Europeia, não podemos deixar de ter em conta a jurisprudência do Comité da Liberdade Sindical da OIT, que é clara quanto a este aspeto, mas também a jurisprudência do Comité Europeu dos Direitos Sociais (órgão de controlo do cumprimento da CSE).

Com efeito, o Comité da Liberdade Sindical da OIT (parecer nº 235) esclareceu o seguinte: "*Com base nos princípios da liberdade sindical, todos os trabalhadores devem ter o direito de constituir as organizações que considerem convenientes, assim como a de nelas se filiarem. O critério para definir as pessoas amparadas por esse direito não se funda na existência de vínculo de trabalho subordinado com um empregador, que em geral, não existe, por exemplo, no caso dos trabalhadores autónomos ou dos profissionais liberais, que devem, porém, poder gozar do direito de se organizarem" (sublinhado nosso).*

Também o Comité Europeu dos Direitos Sociais observou que "*todas as classes de trabalhadores têm pleno direito de se organizar de acordo com a Carta (CSE), sendo que qualquer forma de sindicalismo compulsório imposta por lei deve ser considerada incompatível com a CSE"*

Face ao quadro normativo e entendimento acima referidos, muitas questões se colocam, nomeadamente, quanto ao exato alcance do novo "direito à representação

medida em que se aplicarão a esta categoria de pessoas são igualmente determinados pelas leis ou regulamentos nacionais".

[16] A CDFUE é um instrumento que reconhece um conjunto de direitos civis e políticos, direitos económicos, sociais e culturais, tem o mesmo valor jurídico dos Tratados (que fundaram aquilo que é hoje a União Europeia, e em que Portugal é um dos 27 Estados Membros: o Tratado da União Europeia – TUE e o Tratado de Funcionamento da União Europeia - TFUE) e, portanto, com força vinculativa direta (conforme estabelecido no artº 6º do TFUE, na modificação introduzida pelo Tratado de Lisboa) . Consagra no seu art 12 nº 1 que "Todas as pessoas têm direito à liberdade de associação a todos os níveis, nomeadamente no domínio sindical, o que implica o direito de, com outrem, fundarem sindicatos e de neles se filiarem para a defesa dos seus interesses"

coletiva dos trabalhadores independentes", bem como se a representação dos interesses socioprofissionais destes trabalhadores, que se prevê venha a ser feita pelas Comissões de Trabalhadores e pelos Sindicatos, será feita independentemente de constituição ou de filiação sindical e do inerente pagamento das quotas.

No que à representação por Comissão de Trabalhadores respeita, e conforme indicado pela alínea a) do nº 2 deste novo 10º-A, a legislação específica – ainda não publicada - deverá assegurar o "acompanhamento por Comissão de Trabalhadores, nos termos do artº 423º do CT". Este ponto não parece colocar questões substantivas, uma vez que se trata de direitos genéricos, nomeadamente de informação, e que o critério da representação desta Estrutura de Representação Coletiva de Trabalhadores (ERCT) assenta ou deriva do vínculo da pessoa/trabalhador à empresa, e não da filiação, como acontece com as associações sindicais.

Já o "*acompanhamento que, por determinação da lei*, é confiado aos sindicatos, o qual é feito nos termos do artº 443º, coloca questões preocupantes, quer porque traduz um conjunto específico e muito vasto de direitos sindicais -- que abrangem, entre outros, o direito a celebrar convenções coletivas de trabalho, bem com o direito a prestar serviços de caráter económico e social aos seus associados, incluindo intervenção em processos judiciais[17], e ainda, o direito a participar em processos de reestruturação da empresa, nomeadamente quando ocorra alteração das condições de trabalho -- quer porque a natureza destes direitos não está clarificada.

Trata-se de direitos que se opõem a quem? Ao Estado? Aos Sindicatos? À margem dos Estatutos das Associações Sindicais? E pode o legislador determinar quais os sindicatos que numa empresa representam os trabalhadores autónomos economicamente

[17] O que também significa que o artº 5º do Código do Processo de Trabalho abrangerá necessariamente a representação – e defesa - dos interesses dos trabalhadores independentes em situação de dependência económica, pelo sindicato, nos mesmos termos dos filiados (trabalhadores subordinados).

dependentes? Não colide, se assim for, com a dimensão coletiva da liberdade sindical consagrada na CRP, a qual, no art. 55º nº 1 alínea c), garante a liberdade de organização e regulamentação interna dos sindicatos? Para mais, a liberdade fundamental de organização dos sindicatos, enquanto expressão da autonomia sindical, e conforme tem sido reconhecido pelo Tribunal Constitucional, nomeadamente no Acórdão nº 445/93, envolve a proibição da adoção de "*quaisquer mecanismos ou medidas de pressão que direta ou indiretamente possam contribuir para limitar o pleno gozo e fruição da liberdade sindical*".

Resta-nos, assim, aguardar os termos em que a legislação específica se pronunciará, mas consideramos dificilmente harmonizável com o artigo 55º da CRP as indicações diretivas do legislador aos sindicatos quanto à representação de TIED, sem que se verifique a "relação orgânica" / filiação que legitima a representação sindical.

2.2.2. O direito à negociação coletiva

Quanto à negociação de convenções coletivas de trabalho (CCT) especificas aplicáveis a TIED, a lei apenas refere que as mesmas devem:

a) Ser objeto de consulta prévia das associações de trabalhadores independentes representativas do setor – sendo que o exercício da contratação coletiva é efetuado por associações sindicais – as quais podem ser associações sindicais específicas de trabalhadores independentes ou outras que os representem na negociação.
b) Respeitar as disposições gerais sobre IRCT, incluindo o princípio do tratamento mais favorável que consta no artº 476º (segundo o qual, *as disposições de IRCT só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando*

este estabeleça condições mais favoráveis), ou seja, o contrato de prestação de serviços não pode ser menos favorável do que as CCT especificas.

Relativamente à possibilidade de aplicação de IRCT já existentes *aos TIED que desempenhem funções correspondentes ao objeto social da empresa por um período superior a 60 dias,* também se podem colocar várias questões (tal como hoje já se colocam para os trabalhadores subordinados não filiados em sindicatos e que escolham CCT aplicáveis à empresa), mas. dependerá sempre da escolha do TIED**,** aplicando-se com as necessárias adaptações o disposto no artigo 497.º. Porém, este artigo refere que se aplicarão, nos termos neles previstos (sublinhado nosso), o que, na nossa leitura significa que é necessário que as CCT contenham normas expressas específicas aplicáveis aos TIED para que a escolha possa ser legitimamente efetuada.

De qualquer forma, sendo esta uma norma que depende da publicação de legislação específica, ainda não publicada, poderá questionar-se (perante um caso meramente hipotético) se, perante um Acordo de Empresa em vigor, com cláusulas específicas aplicáveis aos TIED que exerçam funções no âmbito do objeto social da Empresa, esse AE poderá aplicar-se ou tal dependeria da publicação da "legislação específica".

3. ATIVIDADE SINDICAL EM EMPRESAS SEM SINDICATOS

O segundo problema relevante no tema em análise tem a ver com a extensão dos direitos ligados à atividade sindical na empresa às empresas com trabalhadores não sindicalizados, conforme passa a ser previsto no artº. 460º com a alteração introduzida pela Lei 13/2023.

Os direitos em causa são três: direito de reunião, direito a instalações e direito de afixação de informação.

3.1. Direito de reunião

É extensível, desde logo, o direito de reunião previsto no artº 461º[18], o qual deverá ser aplicado com as necessárias adaptações.

Parece-nos compreensível que seja promovido o direito de reunião no local de trabalho (que abrange reuniões realizadas quer dentro do horário – até 15H/ano e desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e essencial - quer as realizadas fora do horário de trabalho – e neste caso, sem prejuízo do normal funcionamento do serviço) mediante convocatória dos trabalhadores – mas, não havendo comissões sindicais ou intersindicais, dado não haver sindicatos – faz sentido a extensão da legitimidade das convocatórias também aos trabalhadores não sindicalizados? Note-se que a lei admite, desde 1 de maio de 2023, que nas empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados (como é aliás, a situação da esmagadora maioria das empresas em Portugal), a convocatória das reuniões possa ser feita pelo delegado sindical. Não havendo delegado sindical, nem trabalhadores sindicalizados, como é possível concretizar este direito? Bastará um trabalhador para convocar uma reunião lícita? Poderemos considerar que está em causa a liberdade sindical, na sua dimensão individual? Parece que não, até porque, como já vimos supra, aos trabalhadores autónomos é reconhecida esta liberdade, e o direito de reunião constitui uma espécie de afloramento dessa liberdade, pelo que, em nossa opinião, a extensão preconizada parece compatível com uma visão ampla de direitos fundamentais no trabalho.

[18] Recorda-se que a convocação das reuniões deve ser feita ou por um terço ou 50% dos trabalhadores sindicalizados, ou pela comissão sindical (organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento, artº 442/1g)), ou pela comissão intersindical (organização dos delegados das comissões sindicais dos sindicatos representados numa confederação que abranja no mínimo 5 delegados, ou de todas as comissões nela existentes - artº 442/1 h))).

3.1. Direito a instalações

Trata-se de um direito atribuído*, nos termos do artº 464º,* aos delegados sindicais para o exercício das suas funções (sublinhado nosso). Concretiza-se na atribuição de um local no interior da empresa, disponibilizado pelo empregador, a título permanente*, em empresas com mais de 150 trabalhadores.*

Compreende-se menos esta extensão, porque os trabalhadores não sindicalizados não assumem deveres ou ónus especiais em matéria de informação e consultas obrigatórias, relativas, nomeadamente, às condições de trabalho ou ao controlo da atividade profissional, como é próprio do delegado sindical, por isso, não parece razoável o desequilíbrio entre o ónus imposto ao empregador (com a extensão da obrigação de cedência de espaço apropriado dentro da empresa) e o benefício dos trabalhadores não sindicalizados, os quais, como se viu, não têm funções ou exigências especiais (tal como têm os delegados sindicais, em favor dos quais se consagra este direito).

3.3. Direito à afixação e distribuição de informação sindical

A afixação e distribuição de informação sindical, direito regulado no art 465º, passa também a ser aplicável, com as devidas adaptações, às empresas sem sindicatos. É preciso esclarecer que hoje só as estruturas de regulamentação coletivas de trabalhadores e o delegado sindical têm este direito – de afixar e distribuir informação sindical - , e não os próprios trabalhadores, ainda que sindicalizados. Na verdade, tratando-se de "informação sindical", só se entende este alargamento à luz do princípio da universalidade da greve (uma vez que podem aderir a uma greve regularmente convocada, quer trabalhadores sindicalizados, quer não sindicalizados). Admite-se, no entanto, que se trate simplesmente de informação relativa aos seus

interesses sócio-profissionais, pelo que não parece fazer sentido, a extensão, tal como preconizado.

4. CONCLUSÕES. PODERÁ FALAR-SE NUM NOVO DIREITO SINDICAL?

As alterações legais introduzidas, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, no sentido do alargamento da tutela laboral em matéria sindical, a uma categoria de trabalhadores – os trabalhadores independentes em situação de dependência económica – , em situações laborais normalmente precárias, são globalmente muito positivas, pois permitirá criar condições para estabelecer, pelo menos, padrões mínimos de acesso e condições de trabalho a uma franja de pessoas que prestam serviços, de forma individual, a terceiros e deles obtêm grande parte, se não a totalidade dos seus rendimentos.

Há, no entanto, todo um mundo para descobrir, e um caminho espinhoso para trilhar, porquanto também se poderão colocar questões de conflitos de interesse e até mesmo de concorrência, na representação sindical de "empresários". Poder-se-á falar de um novo direito sindical? É muito discutível que sindicatos passem a representar outras categorias de pessoas que trabalham, mas não em regime de trabalho subordinado, especialmente não sendo seus associados. Percebe-se a bondade da ideia geral subjacente às medidas de tutela, mas a verdade é que as soluções legais apontadas, não só põem em causa institutos jurídicos consolidados (por exemplo, a extensão do exercício da atividade sindical a trabalhadores não sindicalizados), sem que se perceba claramente que interesses se visa proteger , mas também e, sobretudo, ferem princípios e direitos fundamentais, como é o caso da liberdade sindical, mas também, a própria liberdade de empresa, em situações em que a liberdade sindical não se encontra, aparentemente, em jogo.

A amplitude da equiparação de tutela laboral a trabalhadores autónomos, especialmente na matéria sindical, consubstancia uma das maiores e mais fraturantes alterações ao

próprio direito do trabalho, enquanto ramo especial de direito tutelador dos regimes de trabalho subordinado.