

4

Prescrição e organização sindical no Direito estrangeiro

A análise da organização sindical e da prescrição, sob a ótica do direito estrangeiro tem o escopo de examinar alguns elementos essenciais contidos em alguns ordenamentos jurídicos alienígenas relativos a estas matérias de modo a concorrer para sua melhor compreensão, através da identificação de distintas possibilidades e perspectivas.

Optamos por focalizar diversos aspectos de cada ordenamento selecionado, sem o recurso à seleção rigorosa de variáveis que norteariam uma efetiva comparação, para a identificação de semelhanças e diferenças. Restringimos nosso exame aos dados fornecidos pelo direito estrangeiro, etapa necessariamente preliminar aos estudos de direito comparado, mas que com ele não se confunde.

Este capítulo, portanto, destinar-se-á à apresentação da forma como os dois temas objeto desta pesquisa – a prescrição e a organização sindical – são tratados no direito estrangeiro, especificamente nos países do MERCOSUL, em Portugal, na Espanha e na Itália.

4.1

Organização Sindical e Prescrição

4.1.1

Argentina

O Direito do Trabalho na Argentina encontra-se regulado pela Constituição Federal de 1994 e por diversas leis esparsas. A Constituição Federal traz em seu artigo 14 bis a mais importante norma programática a respeito dos

direitos dos trabalhadores e prevê ainda que as Convenções da OIT possuem *status* de norma constitucional. Dispõe o artigo 14 bis²⁷⁴:

“Art. 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.”

Este artigo garante o direito à liberdade sindical - inclusive com possibilidade da existência da pluralidade sindical -, o direito à greve e à celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho.

Destaca Alfredo Ruprecht²⁷⁵ que a Argentina não possui associações gremiais de empregadores, tendo sido revogada a norma que as autorizava.

A segunda parte do artigo 14 bis está regulamentada pela lei 23.551²⁷⁶ que versa sobre as associações sindicais e traz extensa normatização sobre esta matéria, baseada no princípio da mais ampla liberdade sindical.

O modelo sindical argentino, que garante efetiva liberdade sindical, possibilitou a ratificação por este Estado da Convenção nº 87 da OIT.

²⁷⁴ SANTOS (1998), p.74: “A doutrina explica que a Constituição, ao se referir a “grêmios”, seja na acepção de reunião de trabalhadores que prestam serviços em uma mesma atividade, da reunião de pessoas ou de associação organizada que agrupa trabalhadores afins, é indubitável que reconhece o fenômeno do sindicalismo, no sentido de associação profissional ou de trabalhadores, que já havia se antecipado pela reforma de 1957.”

²⁷⁵ FILHO (1998), p. 573

²⁷⁶ Anexo I

Outra importante lei argentina a respeito do direito do trabalho é a de número 20.744 de 1976 que trata do contrato de trabalho. Esta lei aborda em seu Título XIII o instituto da prescrição e prevê no artigo 256²⁷⁷ que prescreve em dois anos a pretensão aos créditos relativos às relações de trabalho individual e, em geral, às normas coletivas.

Esta norma apresenta lacuna quanto ao *dies a quo* da prescrição. Controvérsia doutrinária²⁷⁸ e jurisprudencial subsiste no direito argentino a respeito do alcance deste artigo, ou seja, se a prescrição inicia-se da lesão do direito ou tão somente após o rompimento do contrato.

O referido artigo esclarece que as normas relativas à prescrição são de ordem pública e, portanto, infensas à negociação individual e coletiva.

Quanto às indenizações decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, o artigo 258²⁷⁹ expressamente determina que o prazo prescricional de dois anos se inicia da determinação da incapacidade ou do falecimento da vítima.

²⁷⁷ “**Art. 256.Plazo común:** Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo.

Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas.

Art. 257: Interrupción por actuaciones administrativas: Sin perjuicio de la aplicabilidad de las normas del Código Civil, la reclamación ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis (6) meses.”

²⁷⁸

http://www.laboral.org.ar/Doctrina/_Resulta_Constitucional_la_Pre/_resulta_constitucional_la_pre.html

²⁷⁹ “**Art. 258: Accidentes y enfermedades profesionales:** Las acciones provenientes de la responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedades profesionales prescribirán a los dos (2) años, a contar desde la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima.”

4.1.2

Uruguai

O ordenamento jurídico uruguaio traz poucas normas sobre direito coletivo do trabalho. Como destaca Américo Plá Rodríguez²⁸⁰:

“El Uruguay nunca ha regulado el derecho colectivo. Lo efectuado en tal sentido durante el período de facto carece de validez y fue expresamente anulado. De como que es como si nunca hubiera regido.”

Há, entretanto, regras sobre organização sindical, no bojo da Constituição (artigo 57) e a previsão de aplicação imediata das normas convencionais internacionais ratificadas por este país, dentre as quais, destacamos as Convenções 87 e 98 da OIT – que versam sobre liberdade sindical.

Dispõe o artigo 57:

“A lei promoverá a organização de sindicatos gremiais, acordando-lhes franquias e ditando normas para lhes reconhecer a personalidade jurídica. Promoverá, ainda, a criação de Tribunais de conciliação e arbitragem. Declara-se que a greve é um direito gremial. Sobre esta base se regulamentará seu exercício e efetividade.”

Quanto ao direito coletivo, vigora no Uruguai o modelo amplo de liberdade sindical, incluindo o direito de criação de sindicatos de trabalhadores e de empregadores, de filiação, não filiação ou desfiliação de sindicato, o direito dos sindicatos de constituírem uniões, federações nacionais e internacionais, o direito à autonomia sindical e a pluralidade sindical²⁸¹.

Em relação ao direito individual do trabalho, embora exista ampla normatização por parte do Estado, inexistente um Código específico de Direito do Trabalho, como no caso brasileiro, o que ressalta o papel da doutrina e da jurisprudência de preencher as lacunas porventura existentes.

Quanto aos créditos derivados da relação de trabalho, a lei 18.091 de 2007, em seus artigos 1º e 2º prevê que as pretensões prescrevem em um ano a contar do

²⁸⁰ FILHO (1998), p. 586

²⁸¹ SANTOS (1998), p. 159.

dia seguinte ao término do contrato de emprego da qual derivem. Juntamente com este prazo deve ser observado o prazo de cinco anos a contar da data em que as pretensões tornaram-se exigíveis, ou seja, a partir da lesão.

“ *Lei 18.091/07*

Artículo 1º.- Las acciones originadas en las relaciones de trabajo prescriben al año, a partir del día siguiente a aquél en que haya cesado la relación laboral en que se fundan.

Artículo 2º.- Sin perjuicio de lo previsto en la disposición anterior, los créditos o prestaciones laborales prescriben a los cinco años, contados desde la fecha en que pudieron ser exigibles.

Artículo 3º.- La sola presentación del trabajador o su representante ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, solicitando audiencia de conciliación prevista en el artículo 10 del [Decreto-Ley Nº 14.188](#), de 5 de abril de 1974, interrumpe la prescripción.

Artículo 4º.- Los plazos de prescripción previstos en la presente ley también se interrumpen con la mera presentación de la demanda o cualquier otra gestión jurisdiccional del interesado tendiente a proteger o preparar el cobro del crédito, ante el tribunal competente, sin necesidad de trámite posterior alguno.

Artículo 5º.- Quedan incluidas en el régimen de prescripción establecido en los artículos 1º y 2º, las relaciones laborales vigentes a la fecha de entrada en vigencia de la presente norma legal.

Artículo 6º.- Derógase el artículo 29 de la [Ley Nº 16.906](#), de 7 de enero de 1998.”

Esta lei revogou o artigo 29 da lei 16.906 de 1998 que previa o prazo prescricional de um ano para os créditos decorrentes da relação de trabalho, a contar do dia seguinte ao rompimento do contrato em que se fundam, limitado ao prazo de dois anos da data do ajuizamento da ação.

4.1.3

Paraguai

O Direito do Trabalho no Paraguai encontra minuciosa previsão constitucional no Capítulo VIII (artigos 86 a 106) da Constituição de 1992. A organização sindical está regulamentada no artigo 96 e possui a seguinte moldura:

“Art. 96: Todos os trabalhadores públicos e privados têm o direito a organizarem-se em sindicatos sem necessidade de autorização prévia. Ficam excetuados deste direito os membros das Forças Armadas e da Polícia. Os empregadores gozam de igual liberdade de organização. Ninguém pode ser obrigado a pertencer a um sindicato. Para o reconhecimento de um sindicato é suficiente a inscrição do mesmo no organismo administrativo competente. Na eleição das autoridades e no funcionamento dos sindicatos se observarão as práticas democráticas estabelecidas na lei, a qual garantirá também a estabilidade do dirigente sindical.”

A previsão da liberdade sindical no direito paraguaio permitiu a este país a ratificação da Convenção 87 da OIT. Vigoram, portanto, neste ordenamento jurídico, a pluralidade sindical, a garantia do direito à filiação sindical aos empregados privados e públicos e estabilidade do dirigente sindical para preservação da sua liberdade de atuação.

O artigo 97 da Constituição afirma o direito dos sindicatos de promover as ações coletivas e a realizar convênios sobre condições de trabalho, privilegiando a conciliação como meio de se alcançar a justiça social e possibilita o uso da arbitragem, como meio alternativo de solução de conflitos.

O artigo 98 garante o direito de greve aos empregados e aos empregadores – diferentemente do direito brasileiro que veda expressamente o “lock-out”, inclusive nos setores públicos, ressalvados os membros das Forças Armadas e da Polícia.

A estrutura sindical paraguaia também encontra regulamentação infraconstitucional, na lei 213 de 1993 que estabelece o Código do Trabalho (artigos 283 a 325). Estes artigos trazem algumas exigências para a formação de sindicatos, como o número mínimo de três membros para os sindicatos de empregadores e de vinte membros para os sindicatos de trabalhadores constituídos por Empresa (artigo 292), de documentos a serem apresentados (artigo 294) e trazem os direitos (artigo 303), as obrigações (artigo 304) e as vedações aos sindicatos (artigo 305), dentre outras regras, dentro dos limites de autonomia preconizados pela Convenção 87 da OIT.

A prescrição também está regulamentada no Código do Trabalho Paraguaio, especificamente nos artigos 399 a 406, cuja regra básica no artigo 399 prevê o prazo prescricional de um ano para as pretensões individuais ou coletivas relativas ao contrato de trabalho, a partir do nascimento da lesão e a aplicação subsidiária do Direito Civil (artigo 406)²⁸²

²⁸²“Art. 399. Las acciones acordadas por este Código o derivadas del contrato individual o colectivo de condiciones de trabajo, prescribirán al año de haber ellas nacido, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes.

4.1.4

Portugal

A Constituição portuguesa de 1976 traz em seus artigos 55 a 57 a base do modelo sindical português. De acordo com o artigo 55, é garantida a liberdade sindical, sem a exigência de limite territorial mínimo e do imposto sindical, como se pode observar da leitura deste artigo:

“Artigo 55.º (Liberdade sindical):1. É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses. 2. No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente:a) A liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis;b) A liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito; c) A liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais;d) O direito de exercício de actividade sindical na empresa;e) O direito de tendência, nas formas que os respectivos estatutos determinarem.3. As associações sindicais devem reger-se pelos princípios da organização e da gestão democráticas, baseados na eleição

Art. 400. Prescribirán a los sesenta días:a) la acción para pedir nulidad de un contrato de trabajo celebrado por error. En este caso, el término correrá desde que el error se hubiese conocido; b) la acción de nulidad de un contrato de trabajo celebrado por intimidación. El término se contará desde el día en que cesase la causa;

c) la acción para dar por terminado un contrato de trabajo por causas legales. El término correrá desde el día en que ocurrió la causa que dio motivo a la terminación;

d) la acción para reclamar el pago por falta del preaviso legal. El término correrá desde la fecha del despido; y

e) la acción para reclamar indemnización por despido injustificado del trabajador, o el pago de daños y perjuicios al empleador, por retiro injustificado del trabajador. El término correrá desde el día de la separación de aquél.

Art. 401. Si transcurridos treinta días desde aquél en que el empleador tuviera conocimiento de una causa justificada, para separar al trabajador sin responsabilidad legal, no ejercitase sus derechos, éstos quedarán prescritos.

Art. 402. La prescripción no correrá en contra de las personas incapaces de comparecer en juicios de trabajo, sino cuando tuviesen representante legal; ni contra los trabajadores incorporados al servicio militar en los casos de movilización previstos en la ley.

Art. 403. Cuando una acción ha sido iniciada, la prescripción corre desde el día en que aquélla fuese abandonada.

Si dejase de actuarse por hechos imputables a la autoridad no correrá la prescripción.

Art. 404. Se interrumpe la prescripción:

a) por interposición de la demanda;

b) por el reconocimiento expreso o tácito que la persona a cuyo favor corre la prescripción haga del derecho de aquélla contra quien prescribe;

c) por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado; y

d) por las gestiones privadas de arreglo entre las partes para hacer efectivo algún derecho.

Art. 405. Para el cómputo de la prescripción, se incluirán los días inhábiles que se encuentren comprendidos en el respectivo período de tiempo, salvo que lo fuere el último del término.

Art. 406. En todo lo que no se oponga a las disposiciones del presente Título, regirán las reglas establecidas para la prescripción en el Código Civil.”

periódica e por escrutínio secreto dos órgãos dirigentes, sem sujeição a qualquer autorização ou homologação, e assentes na participação activa dos trabalhadores em todos os aspectos da actividade sindical.⁴ As associações sindicais são independentes do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas, devendo a lei estabelecer as garantias adequadas dessa independência, fundamento da unidade das classes trabalhadoras.⁵ As associações sindicais têm o direito de estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais.⁶ Os representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à protecção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções.”

O artigo 56²⁸³ dispõe que compete aos sindicatos a defesa e a promoção dos direitos e interesses dos trabalhadores e elenca direitos das associações sindicais, dentre os quais se destaca o de participar na elaboração da legislação do trabalho. À lei é delegada a função de regulamentar as questões relativas às convenções coletivas.

O direito à greve encontra-se garantido no artigo 57²⁸⁴, que assim como ocorre na legislação brasileira, veda o “lock-out” (a paralisação das atividades empresariais com o intuito de pressionar os empregados). O artigo 270²⁸⁵, entretanto, admite que a lei possa vir a restringir o exercício do direito de greve nos casos de funções específicas, na estrita medida do necessário.

²⁸³ “Artigo 56.º (Direitos das associações sindicais e contratação colectiva): 1. Compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem. 2. Constituem direitos das associações sindicais: a) Participar na elaboração da legislação do trabalho; b) Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores; c) Pronunciar-se sobre os planos económico-sociais e acompanhar a sua execução; d) Fazer-se representar nos organismos de concertação social, nos termos da lei; e) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho. 3. Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei. 4. A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções colectivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas.”

²⁸⁴ “Artigo 57.º (Direito à greve e proibição do lock-out): 1. É garantido o direito à greve. 2. Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve, não podendo a lei limitar esse âmbito. 3. A lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis. 4. É proibido o lock-out.”

²⁸⁵ “Artigo 270.º (Restrições ao exercício de direitos): A lei pode estabelecer, na estrita medida das exigências próprias das respectivas funções, restrições ao exercício dos direitos de expressão, reunião, manifestação, associação e petição colectiva e à capacidade eleitoral passiva por militares e agentes militarizados dos quadros permanentes em serviço efectivo, bem como por agentes dos serviços e das forças de segurança e, no caso destas, a não admissão do direito à greve, mesmo quando reconhecido o direito de associação sindical.”

Interessante figura do direito português é a “Comissão de Trabalhadores” prevista no artigo 54 da Constituição. Com base neste artigo, é direito dos trabalhadores criarem Comissões para defesa de seus interesses e intervenção democrática na vida da Empresa. Este artigo estende, ainda, a proteção legal garantida aos dirigentes sindicais, aos membros dessas comissões, como se constata da dicção legal deste artigo:

“Artigo 54.º (Comissões de trabalhadores): 1. É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa. 2. Os trabalhadores deliberam a constituição, aprovam os estatutos e elegem, por voto directo e secreto, os membros das comissões de trabalhadores. 3. Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores. 4. Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais. 5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores: a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade; b) Exercer o controlo de gestão nas empresas; c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho; d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector; e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa; f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais de empresas pertencentes ao Estado ou a outras entidades públicas, nos termos da lei.”

Este país contempla o direito à liberdade sindical nos moldes preconizados na Convenção 87 da OIT, razão pela qual em 1977, ratificou esta Convenção.

A Lei 99 de 2003 que instituiu o Código de Trabalho²⁸⁶ português trata da organização sindical em diversas passagens, dentre as quais se destacam: o artigo 22 que garante a igualdade de acesso ao emprego pelo trabalhador sindicalizado, o artigo 23 que veda a discriminação ao empregado filiado a sindicato, o artigo 348 que protege o livre exercício das atividades sindicais pelos representantes das comissões de trabalhadores e dos sindicatos, o artigo 453 que proíbe e considera nulo todo acordo ou ato que vise a prejudicar um trabalhador devido a sua filiação ou não ao ente sindical, dentre outros.

²⁸⁶ NASCIMENTO (2009), p.93: “O Código do Trabalho (2003), seguindo as tendências modernas, declara que (art.452,2) as estruturas de representação coletiva são independentes do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destes nas suas organizações e direcção, bem como o seu recíproco financiamento, proibindo o Estado de apoiar ou de discriminar sindicatos.”

A Seção IV desta lei trata especificamente das associações sindicais e, como supracitado, garante ampla liberdade sindical, conceitua os atores das relações coletivas de trabalho (sindicatos, federações, confederações e etc.), elenca os princípios e os direitos dos sindicatos, exige o registro no Ministério correspondente ao Direito Laboral e garante a impenhorabilidade dos bens móveis e imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao desenvolvimento das atividades sindicais, dentre outros direitos analiticamente expostos nos artigos 475 aos 523²⁸⁷.

Quanto à prescrição, o artigo 381 do Código de Trabalho português apresenta a norma geral: o prazo prescricional de 1 ano aplica-se a todos os créditos decorrentes da relação de trabalho, a partir do término do contrato havido entre as partes.

Embora o prazo prescricional seja inferior ao prazo de 2 anos previsto na Constituição brasileira de 1988, não há fluência do prazo prescricional durante o contrato, restando assegurado aos empregados e aos empregadores a pretensão relativa a todo o extinto contrato, desde que respeitado o prazo único de 1 ano da sua cessação.

Assim prevê o artigo 381:

“Prescrição e regime de provas dos créditos resultantes do contrato de trabalho: 1 - Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao empregador ou ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho. 2 - Os créditos resultantes da indemnização por falta do gozo de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.”

Quanto aos trabalhadores vitimados por acidentes de trabalho, o artigo 308 traz norma específica, determinando que:

“1 - O direito de indemnização prescreve no prazo de um ano a contar da data da alta clínica formalmente comunicada ao sinistrado ou, se do evento resultar a

²⁸⁷ Anexo I, p.

morte, no prazo de três anos a contar desta. 2 - Às prestações estabelecidas por acordo ou decisão judicial aplica-se o prazo ordinário de prescrição. 3 - O prazo de prescrição não começa a correr enquanto os beneficiários não tiverem conhecimento pessoal da fixação das prestações.”

Da análise sistemática destes artigos, seja no que tange à organização sindical, seja no tocante à prescrição conclui-se ter o sistema português adotado um modelo de ordenamento jurídico trabalhista melhor estruturado e mais condizente com os princípios de um Estado Democrático de Direito do que o brasileiro.

4.1.5

Espanha

Assim como nos demais países já analisados, a Constituição espanhola de 1978 adotou o constitucionalismo social e traz em seu corpo diversas normas a relativas aos direitos dos trabalhadores.

Já no artigo 10.2²⁸⁸ há o reconhecimento expresso da aplicabilidade das normas de direitos humanos previstas na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos Tratados e Acordos Internacionais sobre direitos humanos ratificados por este país.

O artigo 28 garante especificamente o direito à liberdade sindical, afirmando que esta compreende o direito de fundar sindicatos e de escolher a qual sindicato filiar-se ou de simplesmente não se filiar, assim como o direito dos sindicatos de formar confederações e organizações sindicais internacionais.

Analisando a estrutura sindical espanhola, afirma Amauri Mascaro Nascimento²⁸⁹:

“Na Espanha, o sistema é de pluralidade sindical e há três tipos de entidades sindicais. Com o pluralismo, há o problema comum nesses sistemas, como na

²⁸⁸ Artículo 10.2. “Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.”

²⁸⁹ NASCIMENTO (2009),p.91

França, de escolha do sindicato mais representativo. Na Espanha, a maior representatividade é aferida em três níveis espaciais, em âmbito de Estado, em âmbito de Comunidade Autônoma e em âmbito territorial e funcional específico. Assim acontece porque, como se sabe, a Espanha tem uma estrutura política de comunidades autônomas, daí as três regras espaciais indicadas. No sistema espanhol, com críticas de alguns juristas, acolhe-se a figura da irradiação da representatividade dos níveis maiores para os menores com o que serão mais representativos também os sindicatos filiados a outras entidades de nível maior e que sejam mais representativas.”

O artigo 28 ressalva, contudo, a possibilidade de a lei limitar ou até mesmo excepcionar o exercício do direito sindical às forças Armadas e aos demais militares. E afirma que a lei regulará as peculiaridades do exercício deste direito pelos funcionários públicos, como se pode observar:

“Artículo 28. 1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La Ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.”

A segunda parte deste artigo assegura o direito de greve para todos os trabalhadores, pontuando que a lei respectiva a este direito deverá estabelecer as garantias para assegurar a manutenção dos serviços essenciais à comunidade.

“Artículo 28.2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.”

A lei 11 de 1985 regulamenta o artigo 28 e em seu primeiro artigo afirma que a liberdade sindical alcança os empregados sujeitos a uma relação administrativa ou estatutária com a Administração Pública, ressalvados os membros das Forças Armadas, os militares, os juízes e os fiscais.

O artigo 2º desta lei expressa os direitos garantidos às organizações sindicais e o artigo 4º a necessidade de depósito do Estatuto do sindicato no Órgão competente para a aquisição da personalidade jurídica plena.

Esta lei contém ao todo quinze artigos com quatro disposições adicionais e regula minuciosamente o exercício da atividade sindical.

A lei 7 de 2007 (Estatuto do Servidor Público) garante o direito dos servidores públicos à livre organização sindical em seu artigo 15, o que inclui o direito à negociação coletiva e à greve.

“Artículo 15. Derechos individuales ejercidos colectivamente.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

- a. A la libertad sindical.*
- b. A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.*
- c. Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.*
- d. Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.*
- e. Al de reunión, en los términos establecidos en el artículo 46 de este Estatuto.”*

O direito à negociação coletiva está presente no artigo 33, que determina a aplicação subsidiária da lei 11 de 1985 e possui a seguinte redação:

“Artículo 33. Negociación colectiva.

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos 6.3.c; 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y lo previsto en este Capítulo.

A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal, las Organizaciones Sindicales más representativas de Comunidad Autónoma, así como los Sindicatos que hayan obtenido el 10 % o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.

2. Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.”

Importante destacar-se que, ao sindicato mais representativo caberá o direito de negociação coletiva, como bem explicita Manuel Alonso Olea²⁹⁰:

“Esencial para la inteligencia del sistema sindical español es la institución del sindicato más representativo o com mayor representatividad, frente al que no tenga estas características. La mayor representatividad otorga las facultades de negociación coletiva, de participar em organizaciones no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo, de – bien importante para las finanzas sindicales – obtener cesiones virtualmente por tiempo indefinido em usufructo de inmuebles de propiedad pública y de ostentar la representación “institucional” cuando la ley lo prevea.”

O Estatuto dos Trabalhadores é o conjunto normativo geral a ser aplicado a todos os trabalhadores espanhóis e, em diversos artigos, aborda a questão sindical, garantindo o livre exercício dos direitos sindicais por parte dos trabalhadores e de seus representantes, como no artigo 4^o²⁹¹ que novamente afirma ser direito dos trabalhadores a livre organização sindical, a negociação coletiva e a greve.

A arquitetura do direito sindical espanhol permitiu a este país a ratificação da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho em 1977.

Quanto à prescrição das pretensões trabalhistas, os prazos prescricionais encontram-se no Estatuto dos Trabalhadores, artigos 59 e 60, que possuem o seguinte teor:

“Artículo 59. Prescripción y caducidad.-- 1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación. A estos efectos, se considerará terminado el contrato: a) el día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo; b) el día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita. 2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse. 3. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos. El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el Instituto

²⁹⁰ FILHO (1998), p. 658

²⁹¹ “Artículo 4. Derechos laborales.-- 1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: a) trabajo y libre elección de profesión u oficio; b) libre sindicación; c) negociación colectiva; d) adopción de medidas de conflicto colectivo; e) huelga; f) reunión; g) participación en la empresa.”

de Mediación, Arbitraje y Conciliación. 4. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del período de consultas.

Artículo 60. Prescripción.-- 1. Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de seguridad social. 2. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.”

O prazo de um ano previsto no artigo 59 deve ser contado a partir do término do contrato de emprego. Como pontua a doutrina²⁹², a lei laboral introduz uma causa de suspensão não prevista no direito comum, em razão do estado de subordinação em que se encontra o trabalhador durante o contrato.

A segunda parte deste artigo, entretanto, segue a regra geral do direito comum espanhol e afirma que a *actio nata* das pretensões relativas a obrigações que consubstanciem atos únicos dos empregadores é a data da lesão e não do término do contrato.

Quanto aos acidentes de trabalho, a prescrição iniciar-se-á na data da ciência cabal da lesão sofrida pelo trabalhador.

4.1.6

Itália

A estrutura do Direito do Trabalho na Itália sofreu uma importante virada democrática após a Segunda Guerra Mundial. Até aquele momento, prevaleciam no país as disposições da “Carta del Lavoro” de 1927.

A “Carta del Lavoro”, antes de caracterizar o complexo de leis regulamentadoras da relação de trabalho, era o documento que expressava toda a base axiológica para construção do ordenamento jurídico social italiano à época, ancorado no corporativismo.

²⁹²<http://books.google.com.br/books?id=syI2XQAFc7cC&pg=PA839&lpg=PA839&ots=QKTmaHtLLC&dq=prescripci%C3%B3n+trabajo+mientras+contrato+espa%C3%B1a#v=onepage&q&f=false>

Como sintetiza Luis da Cunha Gonçalves²⁹³:

“O regime corporativo supõe a existência de corporações: agrupamento legal de associações representativas, quer de categorias econômicas ou constitutivas de forças da produção, unidas pelos interesses comuns, quer de categorias não-econômicas, às quais o Estado atribui personalidade jurídica e confere atribuições de interesse público e funções políticas englobando-as na sua organização, a fim de realizar a finalidade suprema da Nação.”

Os dois pilares do regime corporativo fascista italiano eram a estrutura sindical corporativa e o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Os sindicatos, como órgãos de representação do Estado, deveriam lutar pela garantia da paz social e da preservação dos interesses da Nação e a Justiça do Trabalho, por sua vez, com base no seu poder normativo, poderia atuar como instância legiferante, criando novas normas e condições de trabalho quando provocada pelos interessados e até mesmo de ofício.

A Carta Del Lavoro compreendia trinta declarações, classificadas em quatro títulos:

- 1º - Do Estado corporativo e sua organização (declaração I a X);
- 2º - Do contrato coletivo de trabalho e das garantias de trabalho (declaração XI a XXI);
- 3º - Das agências de colocação (declaração XXII a XXV);
- 4º - Da previdência, assistência, educação e instrução (declaração XXVI a XXX).

Da leitura desta Carta resta evidente a ideologia fascista de construção de um Estado forte, amplo, único e construído sobre as bases do trabalho²⁹⁴. As declarações ressaltam a característica da nação italiana como unidade moral, política e econômica enunciando o trabalho como dever social, o que a Carta apresenta como razão para sua necessária tutela estatal.

²⁹³ GONÇALVES (1935), p. 122

²⁹⁴ I - A Nação italiana é um organismo com finalidades, vida, meios, de ação superior, em poder e duração, à ação dos indivíduos, agrupados ou separados, que a compõem. É uma unidade moral, política e econômica, que se realiza integralmente no Estado fascista.

II - O trabalho, em todas as suas formas de organização e execução, intelectuais, técnicas, manuais, é um dever social. Por isso, e somente por isso, é tutelado pelo Estado.

Quanto à organização sindical, apresentando-a como “livre”, mas condicionando o seu reconhecimento a um ato político do Estado, que controlaria esta associação, permitindo-lhe a celebração de contratos coletivos de trabalho, que regulamentariam as condições de trabalho de todos os integrantes da categoria, bem como, a instituição de contribuições para financiamento de suas atividades, dentre as quais estavam funções delegadas de interesse público.

A Declaração V versa sobre a Magistratura do Trabalho, órgão pelo qual o Estado interviria para regular os conflitos oriundos das disputas de classe, assim como criaria normas reguladoras das condições de trabalho²⁹⁵.

O título 1º aborda, por fim, a necessária submissão de todos interesses de classe ao interesse maior da Nação e à importância da conciliação como medida de autocomposição do conflito trabalhista.

Seguindo a linha corporativista, a Carta prevê a possibilidade de os sindicatos representantes das categorias econômica e profissional firmarem contratos coletivos onde constarão normas aplicáveis a todos os integrantes das categorias, harmonizando as condições de trabalho.

Demonstrando o intuito estatal de regulamentação heterônoma minuciosa das relações laborais, há a previsão de salário mínimo a todos os trabalhadores, remuneração do horário noturno superior ao diurno, repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos, férias remuneradas, indenização pela dispensa sem justa causa do trabalhador e até mesmo a garantia dos direitos dos trabalhadores no caso de sucessão de empresas.²⁹⁶

²⁹⁵ V - A Magistratura do trabalho é o órgão pelo qual o Estado intervém para regular as controvérsias do trabalho, quer elas se refiram à observância dos pactos e de outras normas existentes, quer às determinações de novas condições de trabalho.

²⁹⁶ XI - As associações profissionais têm a obrigação de regular, mediante contratos coletivos, as relações de trabalho entre as categorias de empregadores e de empregados que representam.

XIV - A remuneração deve estar de acordo, tanto quanto possível, com as necessidades do empregado e da empresa.

Quando a remuneração for estabelecida por tarefas e o acerto for feito por prazos superiores a quinze dias, o respectivo pagamento deverá ser feito em base quinzenal ou semanal.

O trabalho noturno não compreendido em turnos periódicos regulares, é remunerado com uma percentagem a maior relativamente ao trabalho diurno.

Muito do disposto na Carta Del Lavoro estava regulamentado na Lei 563/1926 que tratava pormenorizadamente das questões trazidas pela referida Carta, tratando de consubstanciar em regras os princípios elencados.

Após a Segunda Grande Guerra e a democratização do Estado italiano, as regras fascistas foram todas revogadas visando à realização do projeto democrático. Desta forma, os sindicatos foram desvinculados do Estado, sendo permitida a pluralidade sindical, bem como foi vedada a imposição de contribuição sindical a todos os membros da categoria, o que permitiu a ratificação da Convenção 87 por este país.

Sobre a substituição do intervencionismo pela liberdade sindical na Itália, sintetiza Nascimento²⁹⁷:

“Com a extinção do corporativismo, cresceu a ideia da liberdade sindical e da autonomia coletiva dos particulares; os sindicatos, que recebiam recursos oficiais, perderam os seus bens e foram substituídos por uma nova organização sindical, com base democrática, com influência não só na diversificação de formas de representação dos trabalhadores, internas na empresa e externas a ela, na coexistência de dois tipos de sindicatos, os sindicatos não registrados e de fato e os sindicatos registrados e com personalidade jurídica, mas, também, nos tipos de contratos coletivos de trabalho, os dotados de eficácia geral e aqueles cujos efeitos foram restritos aos sócios dos sindicatos.”

A relevância do Direito do Trabalho na Itália aparece no primeiro artigo da Constituição de 1948 que assevera: *“A Itália é uma República democrática, fundada no trabalho.”*

Esta Constituição substituiu o modelo corporativista por um modelo de liberdade de organização sindical e prevalência da autonomia privada coletiva, como se pode observar da leitura do artigo 39:

Art. 39 - A organização sindical é livre. Aos sindicatos não pode ser imposta outra obrigação senão a de seu registro junto a órgãos locais ou centrais, segundos as normas da LEI. É condição para o registro que os estatutos dos

Quando o trabalho é remunerado por tarefa, o seu valor deve ser fixado de modo que ao empregado dedicado, com condições normais de trabalho, deve caber um ganho mínimo superior à remuneração base.
XV - O empregado tem direito ao repouso semanal aos domingos.

²⁹⁷ NASCIMENTO (2009),p.86

sindicatos sancionem um regulamento interno, baseado na democracia. Os sindicatos registrados têm personalidade jurídica. Podem, desde que representados unitariamente na proporção dos seus associados, estipular contratos coletivos de trabalho com eficácia obrigatória para todos os pertencentes às categorias de que trata o contrato.”

4.2

Conclusão

Os países ora analisados, dentre os quais se inclui o Brasil, possuem uma semelhança estrutural no que tange ao ordenamento jurídico trabalhista. Todos são modelos exemplares do “Constitucionalismo Social”, movimento iniciado em 1917 com a Constituição do México e pela Constituição de Weimar de 1919 e fortalecido no pós Segunda-Guerra e que consiste na constitucionalização dos direitos sociais.

A constitucionalização destes direitos visa a sua garantia, defesa e fortalecimento, haja vista a supremacia das Constituições em relação às normas infraconstitucionais e sua força programática e normativa.

Os institutos trabalhistas objeto desta pesquisa – prescrição e organização sindical – encontram-se previstos em todas as Constituições apresentadas, sem exceção. Em alguns países de forma mais concisa, como na Argentina e, em outros, de modo analítico, como em Portugal. O relevante é assinalar que os poderes constituintes dos sete países contemplados neste estudo elegeram como questões fundamentais à organização de seus Estados Democráticos de Direito, os direitos trabalhistas e sindicais.

Outro ponto de confluência entre a legislação alienígena descrita está a estrutura jurídica – formal – da organização sindical, que se contrapõe ao modelo brasileiro. O modelo adotado pelos países supra mencionados contempla a liberdade sindical, nos moldes preconizados pela Convenção 87 da OIT, que é o mais importante documento internacional a respeito desta temática. E todos são signatários.

O Brasil, por sua vez, manteve as bases da estrutura corporativista sindical vigente no país desde a década de 30, nos moldes da política de Getúlio Vargas, na Constituição de 1988, que representa o marco da redemocratização do nosso país, após mais de vinte anos de ditadura. Limite territorial mínimo, unicidade sindical, enquadramento por categorias, imposto sindical e Poder Normativo da Justiça do Trabalho são as vigas de um sistema sindical corporativista inseridos em um panorama de construção de um modelo democrático de Estado e que impedem a adesão do país a relevantes documentos internacionais emancipatórios quanto aos direitos dos trabalhadores, como a citada Convenção da OIT.

Quanto à prescrição, embora os modelos dos países do MERCOSUL tratem da matéria de forma nebulosa, os exemplos europeus apontados são expressos no sentido do reconhecimento da não fluência do prazo prescricional durante o contrato de trabalho, conscientes dos cerceios metajurídicos existentes à real autonomia da vontade dos trabalhadores neste momento histórico-social.

A análise do ordenamento jurídico brasileiro, enquanto conjunto de normas abstratas e gerais, em relação aos alienígenas ora aportados, revela que a legislação brasileira, nesta incluída a Constituição da República do Brasil de 1988 mostra-se conservadora quanto às mudanças ocorridas na segunda metade do século XX, no sentido da democratização dos direitos sociais.