

**COMENTÁRIO DE JURISPRUDÊNCIA  
DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO  
EUROPEIA: ponderação de princípios  
fundamentais no Caso Laval**

***COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN  
UNION CASE LAW COMMENT: balancing  
of fundamental principles in Laval Case***

Denise de Oliveira Horta\*

**RESUMO**

O presente trabalho objetiva trazer uma análise crítica do Caso Laval, que tratou de pleito perante o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) entre a empresa da Letônia Laval e três entidades sindicais da Suécia. A referida empresa, ao ganhar concurso para construção de escola, optou por deslocar empregados de sua sede em Riga, na Letônia, para a Suécia, local da obra. Ao proceder de tal forma, a empresa estaria se beneficiando dos padrões de proteção social mais baixos no país de origem, incorrendo em *dumping* social, o que mobilizou os sindicatos do país receptor a iniciarem greves contra a companhia. Assim, estabeleceu-se um conflito entre princípios fundamentais: de um lado, as liberdades sociais coletivas; e, de outro, as liberdades econômicas. O TJUE, ao ponderar entre os princípios, decidiu que a liberdade de prestação de serviços em outro Estado-membro é norma fundante da União Europeia e serve como limitação ao exercício de greve, que, nesse caso, foi considerada excessiva. Como conclusão, pode-se dizer que o TJUE, ao sopesar os direitos sociais e os direitos econômicos, acabou atribuindo prevalência aos últimos.

**PALAVRAS-CHAVE**

Direito de greve. Negociação coletiva. Deslocamento de trabalhadores. Liberdade econômica. União Europeia.

---

\* Mestranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) – Área de Concentração: Fundamentos Constitucionais do Direito Público e do Direito Privado. Bolsista CAPES. Servidora no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. E-mail: denisehorta@gmail.com.

## **ABSTRACT**

This paper presents a critical analysis of the Laval Case, dealt by the Court of Justice of the European Union (CJEU), between a Latvian company, Laval, and three Swedish trade unions. The company, by winning a school building contest, chose to post employees from its headquarters in Riga, Latvia, to Sweden, construction site. By doing so, the company could benefit from lower social protection standards in its home country, incurring in social dumping, what mobilized the host country's trade unions to strike against the company. Thus, a conflict was established between fundamental principles: on the one hand, collective social freedoms, and on the other, economic freedoms. In considering the principles, the CJEU, decided that freedom to provide services in another Member State is a founding rule of the European Union and serves as a limitation to the exercise of the collective action, which, in this case, was considered excessive. In conclusion, it can be said that CJEU, upon expiration of social and economic rights, ended up assigning prevalence to the latter.

## **KEYWORDS**

Right to strike. Collective bargaining. Posted workers. Economic freedom. European Union.

## **SUMÁRIO**

- 1 Introdução;
- 2 Relatório;
- 3 Comentário à questão de fundo;
  - 3.1 Considerações iniciais;
  - 3.2 Análise crítica;
- 4 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão do artigo: 11/02/2020

Data de aprovação do artigo: 13/07/2020

## **1 INTRODUÇÃO**

Este estudo tem por objetivo analisar criticamente a decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) no Processo C-341/05 (UNIÃO EUROPEIA, 2007a), conhecido como Caso Laval. O litígio travou-se entre uma empresa da Letônia e entidades sindicais da Suécia quanto à mobilização de empregados e

os direitos trabalhistas a eles direcionados, de um lado, e a livre concorrência no mercado europeu, de outro.

A questão de fundo concentrou-se em dois artigos do Tratado da Comunidade Europeia (TCE), hoje Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE) (UNIÃO EUROPEIA, 2016a), sobre discriminação e prestação de serviços, e, ainda, sobre a Diretiva 96/71/CE (UNIÃO EUROPEIA, 1996), relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de prestação de serviços.

O cerne da discussão estava em como conciliar direito de greve, livre circulação de trabalhadores, liberdade de estabelecimento e de prestação de serviços, num contexto europeu de valorização não somente de uma integração econômica transnacional, mas, também, das garantias de elevado nível de proteção social.

Assim, a resposta que se buscou nesse processo exigiu a ponderação entre o direito fundamental de exercício de ação coletiva para defender os interesses dos trabalhadores (pelos entes sindicais) e a liberdade fundamental de exercício da livre prestação de serviços (pelas empresas privadas).

## 2 RELATÓRIO

Trata-se do Processo C-341/05 do Tribunal de Justiça da União Europeia (UNIÃO EUROPEIA, 2007a), que decidiu litígio entre a empresa Laval un Partneri Ltd, com sede em Riga, na Letônia, e três entes sindicais suecos: Sindicato Sueco dos Trabalhadores do Setor da Construção e das Obras Públicas (*Svenska Byggnadsarbetareförbundet*); Seção Sindical nº 1 do referido sindicato (*Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan*); e Sindicato Sueco dos Eletricistas (*Svenska Elektrikerförbundet*).

A ação teve por objeto a interpretação dos artigos 12 do TCE (discriminação em razão da nacionalidade – atual artigo 18 do

TFUE)<sup>1</sup> e 49 do TCE (restrições à livre prestação de serviços – atual artigo 56 do TFUE)<sup>2</sup> (UNIÃO EUROPEIA, 2016a), bem como da Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996 (UNIÃO EUROPEIA, 1996), relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de prestação de serviços.

A empresa Laval pedia que fossem declaradas ilegais a ação coletiva organizada pelo Sindicato Sueco dos Trabalhadores do Setor da Construção e das Obras Públicas e por sua Seção Sindical nº 1, que afetava todas as obras de que essa sociedade participava, e a ação de solidariedade do Sindicato Sueco dos Eletricistas, que consistia num bloqueio de todos os trabalhos de eletricidade das mesmas obras. Foram requeridas a cessação dessas ações e a condenação das organizações sindicais ao pagamento de indenização à empresa.

A empresa Laval venceu um concurso público para a construção de escola numa cidade sueca, tendo destacado cerca de 35 de seus trabalhadores da Letônia para a Suécia a fim de cumprir o contrato. A empresa havia celebrado na Letônia acordo coletivo com o sindicato dos trabalhadores de construção, pretendendo prevalecer-se dos salários mais baixos vigentes naquele país; não estava, portanto, vinculada a nenhuma convenção coletiva celebrada na Suécia.

---

<sup>1</sup> Artigo 18 (ex-artigo 12 do TCE): No âmbito de aplicação dos Tratados, e sem prejuízo das suas disposições especiais, é proibida toda e qualquer discriminação em razão da nacionalidade. O Parlamento Europeu e o Conselho, deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário, podem adotar normas destinadas a proibir essa discriminação (UNIÃO EUROPEIA, 2016a).

<sup>2</sup> Artigo 56 (ex-artigo 49 do TCE): No âmbito das disposições seguintes, as restrições à livre prestação de serviços na União serão proibidas em relação aos nacionais dos Estados-Membros estabelecidos num Estado-Membro que não seja o do destinatário da prestação. O Parlamento Europeu e o Conselho, deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário, podem determinar que as disposições do presente capítulo são extensivas aos prestadores de serviços nacionais de um Estado terceiro e estabelecidos na União (UNIÃO EUROPEIA, 2016a).

Diante desse fato, os sindicatos suecos tentaram iniciar negociações com a referida empresa com o intuito de celebrar acordo coletivo para regular salários e outras condições de prestação do trabalho. Os sindicatos exigiam que a Laval aderisse à convenção coletiva da construção civil sueca para a obra e ameaçavam desencadear uma greve caso não se chegasse a um acordo como esperado. As negociações na Suécia fracassaram, levando os sindicatos suecos de construção e obras a liderarem ações coletivas de bloqueio do canteiro de obra, que impediam o acesso de mercadorias e de trabalhadores à obra, e foram apoiados pela ação coletiva de solidariedade do Sindicato dos Eletricistas, que impediu as empresas suecas do ramo de prestarem serviços à Laval (NEVES; ASFORA, 2016).

Importante referir que, de acordo com o artigo 17 da Constituição sueca, as associações de trabalhadores têm o direito de promover ações coletivas, salvo se uma lei ou uma convenção dispuserem em sentido contrário. Na Suécia, a Lei MBL<sup>3</sup> estabelece limitações ao direito de as organizações sindicais desencadear ações coletivas. Ainda, a legislação sueca não impõe às empresas estrangeiras a aplicação das convenções coletivas suecas e também não prevê remunerações salariais mínimas, cabendo à negociação coletiva a determinação das remunerações dos trabalhadores (NEVES; ASFORA, 2016).

Segundo a interpretação jurisprudencial do §42 da MBL (acórdão *Britannia*), é proibido desencadear uma ação coletiva com o objetivo de revogar ou modificar uma convenção coletiva celebrada entre terceiros. Como consequência do acórdão *Britannia*, foi publicada a *Lex Britannia*, na qual o legislador mitigou o alcance do princípio desenvolvido no acórdão, permitindo as ações coletivas desencadeadas contra um empregador estrangeiro que exerce temporariamente uma atividade na Suécia (UNIÃO EUROPEIA, 2007a).

---

<sup>3</sup> *Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet* (“MBL”), ou seja, Lei relativa à codeterminação no local de trabalho.

Nesse caso, o TJUE (UNIÃO EUROPEIA, 2007a) não apenas declarou a *Lex Britannia* incompatível com Legislação da UE, mas, também, estabeleceu certas interpretações estritas em relação à Diretiva dos trabalhadores deslocados. Embora o TJUE (UNIÃO EUROPEIA, 2007a) tenha reconhecido o direito fundamental dos sindicatos de promover ações coletivas, determinou que as medidas adotadas nesse caso concreto eram contrárias ao artigo 56 do TFUE (ex-artigo 49 do TCE) (UNIÃO EUROPEIA, 2016a) e à Diretiva 96/71 (UNIÃO EUROPEIA, 1996) (ALES; BRUUN; BÜCKER; DORSSEMONT; JONSSON; LEURS; NOVITZ; REED; UNTERSCHÜTZ; WALTER; WARNECK, 2010).

Explicitados os fatos que levaram a empresa Laval a ajuizar ação frente aos sindicatos suecos, passa-se, a seguir, à análise crítica das questões abordadas na decisão do TJUE (UNIÃO EUROPEIA, 2007a).

### **3 COMENTÁRIO À QUESTÃO DE FUNDO**

No presente tópico, inicialmente serão abordadas questões teóricas que dizem respeito à temática central do litígio, para, em seguida, proceder à análise crítica das conclusões do TJUE no Caso Laval (UNIÃO EUROPEIA, 2007a).

#### **3.1 Considerações iniciais**

Inicialmente cumpre tecer algumas linhas sobre os direitos fundamentais sociais, com foco particular na liberdade de associação, no direito à negociação coletiva e no direito de greve. Na evolução histórica dos direitos fundamentais, os direitos fundamentais sociais, neles incluídos os direitos trabalhistas, fazem parte da chamada segunda dimensão. Sarlet leciona que:

[...] a “teoria dimensional” dos direitos fundamentais não aponta, tão somente, para o caráter cumulativo do processo evolutivo e para a natureza complementar de todos os direitos fundamentais, mas afirma, para além disso, sua unidade e indivisibilidade no contexto do direito constitucional interno e, de modo

especial, na esfera do moderno “direito internacional dos direitos humanos” (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2019, p. 319).

A transição do Estado Liberal para o Estado Social provocou profundas mudanças na interação entre Estado e sociedade, passando aquele a atuar nesta com finalidades de desenvolvimento econômico e social. A positivação de referidos direitos sociais teve como consequência a necessidade de gestão da ordem econômica e social pelo Estado para garantir a prestação de condições materiais que assegurassem a dignidade humana. São os direitos positivos prestacionais, a chamada segunda dimensão dos direitos fundamentais (NEVES; ASFORA, 2016).

No entanto, faz-se necessário salientar que, no campo dos direitos de segunda dimensão não estão incluídos apenas direitos prestacionais, mas, também, as chamadas liberdades sociais, das quais são exemplo a liberdade sindical e o direito de greve (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2019, p. 321).

A segunda dimensão dos direitos fundamentais abrange, portanto, mais do que os direitos a prestações, nada obstante o cunho “positivo” possa ser considerado como o marco distintivo desta nova fase na evolução dos direitos fundamentais (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2019, p. 321).

Com relação ao direito de greve, destaca-se entendimento do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho, segundo o qual a greve é um direito fundamental dos trabalhadores e um meio essencial de garantirem e defenderem seus direitos (ROMITA, 2013, p. 642). A greve é um direito instrumental, que permite às organizações sindicais a utilização de meios técnicos fundamentais para a defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores. No entendimento de Romita:

O direito de greve aparece como instrumento para efetivar a reforma econômica e social que o Estado por si só não tem capacidade para levar a cabo. O reconhecimento, pelo Estado, do direito de greve traz

em seu bojo a atribuição, à greve, dessa função instrumental e transformadora: instrumento de atuação da justiça social (ROMITA, 2013, p. 644).

Diretamente relacionada ao direito de greve, está a liberdade sindical, que surge, inicialmente, como um aspecto da liberdade de associação em geral, integrando o conjunto de liberdades humanas, tais como as de expressão e reunião.

O movimento sindical estável, livre e independente passou a ser considerado [...] como condição essencial ao estabelecimento das boas relações entre o capital e o trabalho, e, de um modo geral, como contribuinte da melhoria das condições sociais (MARTINEZ, 2013, p. 86).

Os direitos fundamentais sociais, em específico os trabalhistas, derivam de um conjunto de conquistas históricas diretamente relacionadas à liberdade sindical e nela encontram um alicerce para sua edificação. Assim, a liberdade sindical estabelece-se como direito que possibilita a obtenção de condições superiores às mínimas previstas em lei (MARTINEZ, 2013, p. 89).

Por fim, breves notas sobre a negociação coletiva, que é uma forma de composição dos conflitos entre capital e trabalho a contribuir para a concretização da democracia. De acordo com Delgado:

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. Na verdade, a experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social (DELGADO, 2017, p. 198).

No plano internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio de sua Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, estabelece a negociação coletiva como um direito fundamental dos trabalhadores.



A negociação coletiva é um meio de garantir que empregados e empregadores celebrem acordos ou convenções coletivas em situação de igualdade, resultando em normas coletivas justas e equitativas (INTERNATIONAL, 2014, p. 31).

O direito à negociação coletiva é uma consequência da liberdade sindical. Para Stürmer,

A Convenção 87 da OIT propugna a liberdade sindical. No aspecto, portanto, *lato sensu*, a ideia é o fomento à negociação coletiva entre empregados e empregadores. [...] o ponto nuclear é a liberdade de negociação sem a interferência estatal (STÜRMER, 2007, p. 141).

Importante mencionar, ainda, que os direitos de negociação e de ação coletiva foram tutelados na Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia, no artigo 28, *in verbis*:

Os trabalhadores e as entidades patronais, ou as respectivas organizações, têm, de acordo com o direito da União e as legislações e práticas nacionais, o direito de negociar e de celebrar convenções coletivas aos níveis apropriados, bem como de recorrer, em caso de conflito de interesses, a ações colectivas para a defesa dos seus interesses, incluindo a greve (UNIÃO EUROPEIA, 2016b).

No contexto de criação da União Europeia, de ruptura e reconstrução dos direitos humanos, identifica-se a busca pela integração e pela cooperação dos países europeus ocidentais na consolidação de seus principais valores (PIOVESAN, 2006, p. 63). A integração dos países do leste europeu à UE agregou diversidade e heterogeneidade, mas também trouxe o desafio de

[...] enfrentar situações de graves e sistemáticas violações aos direitos humanos, somadas a incipientes regimes democráticos e a Estados de Direito ainda em construção (PIOVESAN, 2006, p. 64).

A disparidade social e econômica entre países do leste e do oeste propiciou a ocorrência de situações como a do caso em

comento, pois as empresas passaram a procurar se beneficiar das baixas proteções sociais dos países da Europa Oriental, gerando o chamado *dumping* social. Na definição de Miziara:

Especificamente no contexto social-econômico, entende-se por *dumping* social uma forma de exploração da mão de obra para que, com desrespeito aos direitos básicos do trabalhador, o produto final tenha seu valor reduzido artificialmente e, com isso, fazendo com que o lucro final seja maior, provocando uma concorrência desleal no mercado, em detrimento dos demais que cumprem a legislação trabalhista mínima (MIZIARA, 2019, p. 106).

Destarte, insta referir que o setor privado também possui o dever de cumprir sua responsabilidade social, sobretudo as empresas multinacionais, uma vez que constituem as grandes beneficiárias do processo de globalização. Nesse sentido, verifica-se a eficácia horizontal dos direitos fundamentais na esfera jurídico-privada, entre particulares, por exemplo, entre empregadores e empregados e também entre empresas e sindicatos (SARLET, 2012, p. 322). Ademais, é preponderante “reforçar a responsabilidade do Estado no tocante à implementação dos direitos econômicos sociais e culturais” (PIOVESAN, 2006, p. 23).

Essa primeira parte buscou apresentar as bases teóricas para a interpretação do caso pelo TJUE. No próximo item, será analisada a questão central do acórdão, com comentário crítico.

### **3.2 Análise crítica**

Na ordem jurídica europeia, as ações coletivas (como a greve) são direito fundamental que deve ser tutelado. No acórdão Laval, o TJUE viu-se diante do confronto de princípios fundamentais, quais sejam, as liberdades de mercado e o exercício de ações coletivas. O dispositivo da decisão do Caso Laval (UNIÃO EUROPEIA, 2007a, Processo C-341/05) é o seguinte:

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Grande Secção) declara:

Os artigos 49.º CE e 3.º da Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, devem ser interpretados no sentido de que se opõem a que, num Estado-Membro onde as condições de trabalho e de emprego relativas às matérias referidas no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alíneas a) a g), desta directiva estão previstas por disposições legislativas, com excepção das remunerações salariais mínimas, uma organização sindical possa tentar obrigar, através de uma acção colectiva sob a forma de um bloqueio de obras, como a que está em causa no processo principal, um prestador de serviços estabelecido noutro Estado-Membro a encetar negociações com ela sobre as remunerações salariais que devem ser pagas aos trabalhadores destacados, bem como a aderir a uma convenção colectiva cujas cláusulas estipulam, para algumas das referidas matérias, condições mais favoráveis do que as resultantes das disposições legislativas pertinentes, ao passo que outras cláusulas têm por objecto matérias não mencionadas no artigo 3.º da referida directiva.

Os artigos 49.º CE e 50.º CE opõem-se a que, num Estado-Membro, a proibição imposta às organizações sindicais, de desencadear uma acção colectiva com o objectivo de revogar ou de modificar uma convenção colectiva celebrada por terceiros, seja subordinada à condição de que a acção diga respeito a condições de trabalho e de emprego às quais a lei nacional se aplica directamente (UNIÃO EUROPEIA, 2007a).

A acção consistiu, basicamente, em determinar se os artigos 12 do Tratado da Comunidade Europeia – TCE (atual artigo 18 do Tratado de Funcionamento da União Europeia – TFUE) e 49 do TCE (atual artigo 56 do TFUE) e a Directiva 96/71/CE, sobretudo em seu artigo 3º (UNIÃO EUROPEIA, 1996),<sup>4</sup> vedam que as orga-

---

<sup>4</sup> Artigo 3º: Condições de trabalho e emprego

1. Os Estados-membros providenciarão no sentido de que, independentemente da lei aplicável à relação de trabalho, as empresas referidas no nº 1 do artigo

nizações sindicais tentem obrigar, por meio de ação coletiva, uma empresa estrangeira que desloca trabalhadores para a Suécia a aplicar uma convenção coletiva sueca. A legislação sueca que transpõe a Diretiva 96/71/CE (UNIÃO EUROPEIA, 1996) para o Direito interno daquele país não continha nenhuma disposição quanto à aplicação das condições de trabalho e de emprego previstas nas convenções coletivas. Vale destacar que as Diretivas europeias, diferentemente dos Regulamentos, necessitam de internalização por parte dos Estados-membros.

A Diretiva 96/71/CE (UNIÃO EUROPEIA, 1996) – relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços – estabelece as condições de emprego aplicáveis à relação de trabalho quando uma empresa sediada num Estado-membro desloca temporariamente trabalhadores para o território de outro Estado-membro. A Diretiva não impede que as condições de trabalho listadas no artigo 3 possam ser pactuadas

---

1º garantam aos trabalhadores destacados no seu território as condições de trabalho e de emprego relativas às matérias adiante referidas que, no território do Estado-membro onde o trabalho for executado, sejam fixadas:

- por disposições legislativas, regulamentares ou administrativas e/ou - por convenções colectivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral na acepção do nº 8, na medida em que digam respeito às actividades referidas no anexo:

- a) Períodos máximos de trabalho e períodos mínimos de descanso;
- b) Duração mínima das férias anuais remuneradas;
- c) Remunerações salariais mínimas, incluindo as bonificações relativas a horas extraordinárias; a presente alínea não se aplica aos regimes complementares voluntários de reforma;
- d) Condições de disponibilização dos trabalhadores, nomeadamente por empresas de trabalho temporário;
- e) Segurança, saúde e higiene no trabalho;
- f) Medidas de protecção aplicáveis às condições de trabalho e emprego das mulheres grávidas e das puérperas, das crianças e dos jovens;
- g) Igualdade de tratamento entre homens e mulheres, bem como outras disposições em matéria de não discriminação.

Para efeitos da presente directiva, a noção de «remunerações salariais mínimas» referida na alínea c) do nº 1 é definida pela legislação e/ou pela prática nacional do Estado-membro em cujo território o trabalhador se encontra destacado (UNIÃO EUROPEIA, 1996)

voluntariamente de forma mais favorável às estabelecidas na legislação. Ainda,

[...] Não impede que os Estados-membros imponham às empresas nacionais e às empresas de outros Estados condições de trabalho e emprego que se refiram a questões que não sejam as enumeradas no artigo 3º, desde que sejam disposições de ordem pública (QUADRA-SALCEDO JANINI, 2008, p. 840, tradução nossa).<sup>5</sup>

O objetivo da Diretiva é estabelecer um núcleo de regras obrigatórias para a proteção mínima a ser observada no país anfitrião pelos empregadores que deslocam trabalhadores para realizar trabalho temporário no território de outro Estado-membro. Como todas as diretrizes no campo social, deve ser entendida como um padrão mínimo ou básico, no sentido de que estabelece um núcleo das condições mínimas de trabalho que os Estados-membros devem garantir (ALES; BRUUN; BÜCKER; DORSSEMONT; JONSSON; LEURS; NOVITZ; REED; UNTERSCHÜTZ; WALTER; WARNECK, 2010).

No Caso Laval, o TJUE estabeleceu uma mudança de interpretação, em comparação com sua jurisprudência anterior, ao definir que a Diretiva limita o nível de proteção garantido aos trabalhadores destacados. Nem o Estado-membro de acolhimento nem os parceiros podem impor condições mais favoráveis que vão além do obrigatório pelas regras de proteção mínima estabelecidas na Diretiva (ALES; BRUUN; BÜCKER; DORSSEMONT; JONSSON; LEURS; NOVITZ; REED; UNTERSCHÜTZ; WALTER; WARNECK, 2010)

De acordo com TJUE, o artigo 12 do TCE, que consagrou o princípio da não discriminação em razão da nacionalidade, apenas é aplicável de modo autônomo às situações para as quais o

---

<sup>5</sup> [...] no impide que los Estados miembros impongan a las empresas nacionales y a las empresas de otros Estados, condiciones de trabajo y empleo referidas a materias distintas de las enumeradas en el artículo 3 en la medida en que se trate de disposiciones de orden público (QUADRA-SALCEDO JANINI, 2008, p. 840).

Tratado não preveja normas específicas de não discriminação. No que respeita à livre prestação de serviços, o artigo 49 do TCE (UNIÃO EUROPEIA, 1957) determina que um Estado-membro não pode proibir um prestador de serviços estabelecido em outro Estado-membro de se deslocar para seu território com seus trabalhadores e também não pode obrigar o prestador de serviços a sujeitar a deslocação do seu pessoal a condições mais restritivas, conforme esclarece Däubler:

Na UE, a liberdade de prestação de serviços implica o direito dos empregadores de enviar seus trabalhadores para outro Estado-membro. Se o nível salarial médio “em casa” for 10% do nível salarial no país onde o trabalho é realizado, ocorrerá automaticamente o *dumping* social. A diretiva da CE sobre trabalhadores destacados traz uma proteção modesta. Algumas regras fundamentais, como proteção à saúde e salários mínimos, serão aplicadas, mas não há mais adaptações aos padrões sociais do país anfitrião. No setor de construção, são aplicados acordos coletivos sobre salários mínimos e férias anuais; os Estados-membros podem incluir outras áreas da economia. A Diretiva é interpretada pelo Tribunal de Justiça da União Europeia de maneira que outras regras em acordos coletivos (por exemplo, sobre salários normais) não se aplicam. O Tribunal considera que a Diretiva tem um caráter exaustivo que define o padrão mais alto possível (DÄUBLER, 2018, p. 26, tradução nossa).<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> *In the EU, the freedom to deliver services implies the right of employers to send their workers to another Member State. If the average wage level ‘at home’ is 10 % of the wage level in the country where the work is done, automatically social dumping will occur. The EC-directive on posted workers brings a modest protection. Some fundamental rules like health protection and minimum wages will apply, but there is no further adaptation to the social standards of the host country. In the construction sector collective agreements about minimum wages and annual leave apply; the Member States can include other parts of the economy. The directive is interpreted by the European Court of Justice in a way that other rules in collective agreements (e.g. about normal wages) do not apply. The Court considers the directive to have an exhausting character defining at the same time the highest possible level (DÄUBLER, 2018, p. 26).*

Dado que a União tem uma finalidade econômica e uma finalidade social, os direitos que decorrem das disposições do Tratado relativas à livre circulação de mercadorias devem ser ponderados com os objetivos prosseguidos pela política social, dentre os quais figuram a melhoria das condições de vida e de trabalho (NEVES; ASFORA, 2016).

Outro pedido referia-se ao artigo 49 do TCE (UNIÃO EUROPEIA, 1957), o qual questionou se a proibição de as organizações sindicais desencadearem ação coletiva com o objetivo de revogar ou de modificar uma convenção coletiva celebrada por terceiros estaria subordinada à condição de que a referida ação coletiva dissesse respeito a condições de trabalho e de emprego às quais a lei nacional se aplicasse diretamente.

A legislação sueca referente à remuneração tinha por objetivo criar condições de concorrência leal entre empregadores suecos e empresários provenientes de outros Estados-membros. A Suécia aplicava às empresas estrangeiras o mesmo tratamento destinado às empresas nacionais que não celebraram uma convenção coletiva, criando uma discriminação contra as sociedades estrangeiras, pois não levava em consideração as convenções coletivas que as vinculavam no Estado-membro onde estavam estabelecidas (NEVES; ASFORA, 2016).

Isso posto, o TJUE (UNIÃO EUROPEIA, 2007a) declarou que os artigos 49 do TCE (UNIÃO EUROPEIA, 1957) e 3º da Diretiva 96/71/CE deveriam ser interpretados no sentido de que uma organização sindical não poderia obrigar, por meio de ação coletiva, um prestador de serviços estabelecido noutro Estado-membro a aderir a uma convenção coletiva cujas cláusulas estipulassem, para algumas matérias, condições mais favoráveis do que as oriundas das disposições legislativas existentes ou de cláusulas que tivessem por objeto matérias não mencionadas no artigo 3º da Diretiva 96/71/CE (UNIÃO EUROPEIA, 1996). Miziara esclarece que:

O entendimento do Tribunal tem sido o de que os Estados-membros de acolhimento só podem

estender aos trabalhadores destacados regimes que decorram de lei imperativa [ou de] convenções com eficácia *erga omnes*, o que não era o caso da Suécia. Se fosse, a ação coletiva teria sido legítima. O Tribunal foi, pois, confrontado com uma situação na qual um sindicato sueco pretende impor [a] uma empresa, por meio de negociação coletiva, um regime de condições de trabalho que não era obrigatoriamente aplicáveis a todos os empresários suecos concorrentes (MIZIARA, 2019, p. 49).

Quanto ao direito de greve e às liberdades econômicas, o Tribunal utiliza-se da proporcionalidade ao declarar que as ações coletivas tomadas para proteger os interesses dos trabalhadores do Estado anfitrião contra o *dumping* social podem constituir, em princípio, uma razão de interesse público, o que justifica uma restrição de uma das liberdades fundamentais.

Porém, no caso concreto, entendeu que a ação promovida pelas entidades sindicais não poderia ser justificada pela Diretiva ou por razões imperiosas de interesse público (ALES; BRUUN; BÜCKER; DORSSEMONT; JONSSON; LEURS; NOVITZ; REED; UNTERSCHÜTZ; WALTER; WARNECK, 2010). As situações de colisão entre direitos fundamentais sociais e liberdades econômicas foram resolvidas pelo método da ponderação, delimitado pelo princípio da proporcionalidade.

A técnica da ponderação foi desenvolvida e amplamente divulgada por Robert Alexy, que defende que a decisão de prevalência de um princípio sobre outro, em caso de colisão, deve advir da ponderação entre eles na análise das condições fáticas e jurídicas do caso concreto. Alexy explica que:

Afirmar que a natureza dos princípios implica a máxima da proporcionalidade significa que a proporcionalidade, com suas três máximas parciais da adequação, da necessidade (mandamento do meio menos gravoso) e da proporcionalidade em sentido estrito (mandamento do sopesamento propriamente dito), decorre logicamente da natureza dos princípios, ou



seja, que a proporcionalidade é deduzível dessa natureza (ALEXY, 2014, p. 117).

A proporcionalidade deve considerar a intensidade da restrição ao direito social relativamente ao favorecimento do outro direito ao qual se quer designar uma proteção, sendo, portanto, um instrumento justificativo de eventual restrição a ser aplicado no caso concreto. No caso em tela, a proporcionalidade foi elevada a um critério de determinação se a greve causa ou não entrave às atividades econômicas.

Destarte, o TJUE (UNIÃO EUROPEIA, 1996) concluiu que a greve convocada havia excedido a proporcionalidade, pois seus promotores pretendiam que se aplicassem condições de trabalho ao deslocamento dos trabalhadores que estavam fora da faixa dos mínimos garantidos pela norma comunitária mencionada. A greve envolvia a exigência de condições a uma empresa que exercia seu direito à livre prestação de serviços não suportadas pelo direito comunitário. Nesse sentido, García Murcia, Castro Argüelles, Escribano Gutiérrez, Llano Sánchez, Nieves Nieto e Rodríguez Cardo afirmam:

A contundência dessas sentenças ao preservar as liberdades econômicas (liberdade de estabelecimento e liberdade de prestar serviços em outro país da comunidade) contra o exercício de ações coletivas, como a greve, deu origem a fortes reações sindicais e a um grande debate no seio da doutrina do trabalho (GARCÍA MURCIA; CASTRO ARGÜELLES; ESCRIBANO GUTIÉRREZ; LLANO SÁNCHEZ; NIEVES NIETO; RODRÍGUEZ CARDO, 2017, p. 140, tradução nossa).<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> *La contundencia de estas sentencias a la hora de preservar las libertades económicas (la libertad de establecimiento y la libertad de prestación de servicios en otro país comunitario) frente al ejercicio de acciones colectivas como la huelga dio lugar a patentes reacciones sindicales y a un gran debate en el seno de la doctrina laboralista* (GARCÍA MURCIA; CASTRO ARGÜELLES; ESCRIBANO GUTIÉRREZ; LLANO SÁNCHEZ; NIEVES NIETO; RODRÍGUEZ CARDO, 2017, p. 140).

O TJUE (UNIÃO EUROPEIA, 2007a) considerou que os direitos fundamentais da contratação coletiva e da ação coletiva, mormente de greve, devem ser exercidos no respeito pelos princípios estruturantes da União Europeia, nomeadamente pelas liberdades econômicas fundamentais. Essa simples afirmação de limites desencadeou uma série de críticas, no sentido de que não se poderia sujeitar o social ao econômico. Outros afirmaram que as referidas liberdades econômicas fundamentais são apenas interesses empresariais, aos quais não deveria ser atribuída a mesma posição hierárquica que ao direito de contratação coletiva e ao direito de greve (GOMES, 2018, p. 136).

A integração europeia tem uma dimensão social e outra econômica. Desde uma perspectiva de regulação do mercado, as razões econômicas têm maior legitimidade para impor restrições aos direitos sociais e à lei – e, na sua busca por um equilíbrio, não está disposta a priorizar a proteção do trabalhador. Quando prevalece uma lógica de proteção dos direitos sociais fundamentais, o ponto de equilíbrio desloca-se em favor dos trabalhadores. Em qualquer caso, ninguém pode colocar em dúvida que, ainda que de maneira parcial e fragmentada, na União Europeia desenvolveu-se uma dimensão social (GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, 2017, p. 41-42).

Logo, ainda que o TJUE (UNIÃO EUROPEIA, 2007a) tenha decidido pela preponderância das liberdades econômicas sobre as liberdades sociais coletivas, o acórdão do Caso Laval é considerado um marco no reconhecimento da greve e das demais ações coletivas como direitos fundamentais da União Europeia.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo buscou apresentar uma avaliação crítica da decisão proferida pelo TJUE no *Caso Laval un Partneri Ltd* (Letônia) vs. *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* e outros (Suécia), conhecido como Caso Laval. Conforme exposto, relevante destacar o reconhecimento de que o artigo 49 do TCE tem efeito direto

horizontal contra os sindicatos, tendo o Tribunal afirmado que não considera os sindicatos organismos públicos, ou seja, o efeito é legitimamente horizontal.

A doutrina considera que o TJUE (UNIÃO EUROPEIA, 2007a), na decisão do Caso Laval, juntamente com o Caso Viking,<sup>8</sup> reconheceu efetivamente o direito de greve no âmbito da União Europeia como um direito fundamental. Por outro lado, ao afirmar que esse direito deve ser exercido com limites relacionados às liberdades econômicas, foi alvo de muitas críticas. Nos dois casos, discutia-se o justo meio entre o direito de greve e das liberdades econômicas estabelecidas nos Tratados da União Europeia, decidindo a Corte pela prevalência do princípio da livre prestação de serviço, tendo por fundamento o princípio da proporcionalidade.

## REFERÊNCIAS

ALES, Edoardo; BRUUN, Niklas; BÜCKER, Andreas; DORSSEMONT, Filip; JONSSON, Claes-Mikael; LEURS, André; NOVITZ, Tonia; REED, Hannah; UNTERSCHÜTZ, Joanna; WALTER, Torsten; WARNECK, Wiebke. **The ECJ's Viking, Laval and Ruffert judgements: consequences and policy perspectives**. Brussels: ETUI aisbl, 2010. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/gurn/00379.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2020.

---

<sup>8</sup> O Acórdão do TJUE, de 11 de dezembro de 2007 (Processo C-438/05) (UNIÃO EUROPEIA, 2007b), tratou de ação que tinha por objeto a interpretação do artigo 43 CE (liberdade de estabelecimento dos nacionais de um Estado-membro no território de outro Estado-membro) e do Regulamento nº 4.055/86 do Conselho, de 22 de dezembro de 1986 (UNIÃO EUROPEIA, 1986), que aplicava o princípio da livre prestação de serviços aos transportes marítimos entre Estados-membros e Estados-membros para países terceiros. Esse pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que envolveu a Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF) e o Sindicato Finlandês dos Trabalhadores Marítimos (FSU) contra a Viking Line ABP (Viking) e sua filial Viking Line Eesti (Viking Eesti), a propósito de ação coletiva com o intuito de dissuadir a Viking de mudar o pavilhão (bandeira) finlandês de um dos seus navios (Rosella) e registrá-lo sob o pavilhão de outro Estado-membro.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2014.

DÄUBLER, Wolfgang. Human dignity of workers and competition. *In*: JAN, Buelens; MARC, Rigaux (Ed.). **From social competition to social dumping**. Cambridge Core - International Economics: 2018. p. 21-32. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/327814366\\_From\\_Social\\_Competition\\_to\\_Social\\_Dumping](https://www.researchgate.net/publication/327814366_From_Social_Competition_to_Social_Dumping). Acesso em: 4 dez. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

GARCÍA MURCIA, Joaquín; CASTRO ARGÜELLES, María Antonia; ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan; LLANO SÁNCHEZ, Mónica; NIEVES NIETO, Nuria de; RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio. La Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia laboral y social: del concepto de trabajador al ejercicio de derechos de acción colectiva. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Santiago, v. 8, n. 15, p. 115-141, 2017.

GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, Manuel Antonio. **La negociación colectiva europea de sector**. Albacete: Editorial Bormazo, 2017.

GOMES, Julio. Algumas notas sobre o direito à greve e a sua evolução no nível europeu. *In*: REIS, João; LIBERAL FERNANDES, Francisco; SILVA ROUXINOL, Milena; GOMES, Júlio; REDINHA, Maria Regina; PÉREZ CAMPOS, Ana I.; PINTO PIRES, Ana Margarida Martins; DIAS FERREIRA, Diogo Figueiredo Perfeito; OLIVEIRA SANTOS, Ana Rita. **Estudos laborais**. Coimbra: Almedina, 2018. p. 125-182. *E-book*. (Instituto de Direito das Empresas e do Trabalho, Miscelâneas, n. 8).

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO). **Rules of the game: a brief introduction to International Labour Standards**. 3. ed., rev. Geneva: ILO, 2014.

MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013.

MIZIARA, Raphael. **Moderno dicionário de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

NEVES, Helena Telino; ASFORA, Raphaella Viana Silva. Comentários aos Acórdãos Viking e Laval: o direito de greve na União Europeia. **Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva**, Belo Horizonte, n. 28, p. 68-78, jan./abr. 2016. Disponível em: <http://npa.newtonpaiva.br/direito/>. Acesso em: 8 dez. 2019.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**. São Paulo: Saraiva, 2006.

QUADRA-SALCEDO JANINI, Tomás de la. TJCE: Sentencia de 18.12.2007, LAVAL, C-341/05, Libre prestación de servicios, desplazamiento de trabajadores, la supuesta legalización del *dumping* social en el interior de la unión europea. **Revista de Derecho Comunitario Europeo**, Madrid, n. 31, p. 835-848, set./dez. 2008.

ROMITA, Arion Sayão. Comentário ao art. 9º. *In*: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz; MENDES, Gilmar Ferreira (Coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva; Almedina, 2013. p. 639-645.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

UNIÃO EUROPEIA. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. **Jornal Oficial da União Europeia**, Bruxelas, C 202/389, 7 jun. 2016b. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex:12016P/TXT>. Acesso em: 25 jun. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços. **Jornal Oficial**, Bruxelas, n. L 018, p. 0001-0006, 21 jan. 1997. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31996L0071&from=PT>. Acesso em: 24 jun. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento nº 4.055, de 22 de dezembro de 1986. Aplica o princípio da livre prestação de serviços aos transportes marítimos entre Estados-membros e Estados-membros para países terceiros. **Jornal Oficial das Comunidades Europeias**, Bruxelas, N° L 378 / 1, 31 dez. 1986. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A31986R4055>. Acesso em: 26 jun. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. **Traité instituant la Communauté Économique Européenne et documents annexes**. 1957. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=PT>. Acesso em: 7 jul. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. Tratado Sobre o Funcionamento da União Europeia. **Jornal Oficial da União Europeia**, Bruxelas, 2016/C 202/01, p. 47, 7 jun. 2016a. (Versão consolidada em: 1º mar. 2020). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:12016E/TXT>. Acesso em: 25 jun. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia – TJUE. **Acórdão de 11 de dezembro de 2007, Processo C-438/05**, que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234 CE, apresentado pela Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Reino Unido). 2007b. Disponível em: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?docid=71495&doclang=PT>. Acesso em: 26 jun. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia – TJUE. **Sentença (Grande Seção), Processo C-341-05**, Laval un Partneri, 18 de dezembro de 2007. 2007a. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62005CJ0341&from=FR>. Acesso em: 24 jun. 2020.