



FRANCISLAINE DARIO

# NEGOCIAÇÃO COLETIVA E CRISE

Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais, com menção em Direito Laboral

Julho - 2016



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



**FDUC** FACULDADE DE DIREITO  
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Francislaine Dario

## **NEGOCIAÇÃO COLETIVA E CRISE**

### **COLLECTIVE BARGAINING AND CRISIS**

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de mestre), na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais, com menção em Direito Laboral.

Orientador: Prof. Doutor João Carlos Simões dos Reis

Coimbra  
2016

## AGRADECIMENTOS

Os agradecimentos não poderiam começar de forma diferente. À Deus, agradeço por sempre estar comigo, me conduzindo pelo caminho que Ele escolheu para mim.

À Portugal, especialmente à cidade de Coimbra, por ter me acolhido de braços abertos e à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra por ter sido a *alma mater* de todas as minhas aspirações. Destas guardarei as melhores lembranças que serão embrulhadas em fios de ouro e guardadas no meu relicário de momentos inesquecíveis.

Aos amigos e professores que tive a graça de conhecer durante o mestrado, agradeço pelas riquíssimas discussões jurídicas, com as quais tanto aprendi. Agradeço também pelos momentos ímpares de confraternização e pelas palavras de conforto e estímulo que sempre foram essencialmente revigorantes.

Não menos importantes para superar esta etapa foram aqueles que incondicionalmente me apoiaram. Agradeço à minha família, em especial aos meus pais e meu irmão, que sempre me deram todo o suporte que eu precisava e aos verdadeiros amigos, que direta ou indiretamente me conduziram até aqui. Aproveito este espaço para também pedir desculpas pelos momentos infundáveis de ausência.

Ao Tiago, meu marido amado e de quem sou fã n.º 1, devo mais essa aventura e toda a coragem e persistência para que eu conseguisse me superar e chegar até aqui.

“Não sabendo que era impossível, ele foi lá e fez.”

— Jean Cocteau

## RESUMO

O objetivo geral deste trabalho é verificar de que forma as alterações provocadas pela crise financeira de 2008, alteraram os princípios e funções da negociação coletiva. Para tanto, serão analisados no presente trabalho, o cenário histórico da negociação coletiva, seu conceito, princípios e funções, além de conhecer os meios que garantem a aplicação desse instituto, bem como alguns dos obstáculos à sua efetividade, com o fito de se constatar se houve ou não alterações na negociação coletiva por conta da crise. Não se limitando à análise normativa, além dos posicionamentos doutrinários, analisa-se neste trabalho uma queixa feita à OIT por uma organização sindical portuguesa, acerca de uma série de alterações legislativas feitas pelo Estado Português, na seara laboral, resultantes das medidas de austeridade imposta pela *troika*. Ao final, serão feitas algumas considerações a fim de se demonstrar o vínculo entre as temáticas percorridas durante a investigação.

**PALAVRAS-CHAVE:** Negociação Coletiva; Crise; Medidas de Austeridade; Estado; Troika.

## ABSTRACT

The aim of this study is to verify how the changes brought about by the financial crisis of 2008 changed the principles and functions of collective bargaining. For this purpose, this study will analyze, the historical background of collective bargaining, its concept, principles and functions, in addition to knowing the means of ensuring the application of this institute, as well as some of the obstacles to its effectiveness, with the aim to find out if and how collective bargaining changes because of the crisis. In addition to normative analysis and doctrinal positions, this dissertation analyzes a complaint filed with the ILO by a portuguese trade union, on a number of legislative changes made by the Portuguese State involving labor issues, as a result of austerity measures imposed by the *troika*. Finally, some considerations will be made in order to demonstrate the link between the subjects studied during the research.

**KEYWORDS:** Collective Bargaining; Crisis; Austerity measures; State; Troika.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Ac – Acordão

Art – Artigo

BCE – Banco Central Europeu

CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional

CE – Comissão Europeia

Cfr – Conforme

CLS – Comitê de Liberdade Sindical

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

CRP – Constituição da República de Portugal

CT – Código de Trabalho

FMI – Fundo Monetário Internacional

IRCT – Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

IRS - Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares

OGE – Orçamento Geral do Estado

OIT – Organização Internacional do Trabalho

TC – Tribunal Constitucional

UE – União Europeia

Vd – Vide

## ÍNDICE

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	08
<b>I O SURGIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO</b> .....	12
1.1 Considerações gerais.....	12
1.2 Breve histórico do trabalho e do surgimento do direito do trabalho.....	12
1.3 Conceito de Direito do Trabalho.....	16
1.4 Breve histórico acerca da negociação coletiva de trabalho.....	17
1.5 Conceito de negociação coletiva no quadro normativo internacional.....	19
1.6 A natureza jurídica da negociação coletiva de trabalho.....	22
<b>II PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO</b> .....	25
2.1 Conceito de princípios.....	25
2.2 Funções dos princípios.....	26
2.3 Os princípios da negociação coletiva de trabalho, segundo a doutrina.....	29
2.4 Os princípios da negociação coletiva de trabalho, segundo a Organização Internacional do Trabalho.....	30
2.4.1 Princípio da negociação coletiva livre e voluntária.....	33
2.4.2 Princípio da boa-fé na negociação coletiva.....	34
2.4.3 Princípio do direito e dever de informação na negociação coletiva.....	36
2.4.4 Princípio da paz social.....	38
<b>III FUNÇÕES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO</b> .....	40
3.1 Sujeitos da negociação coletiva de trabalho.....	44
3.2 Meios garantidores da negociação coletiva de trabalho.....	46
3.3 Alguns obstáculos à efetividade da negociação coletiva de trabalho.....	51
<b>IV NEGOCIAÇÃO COLETIVA E CRISE</b> .....	56
4.1 Breves considerações sobre a crise econômica de 2008.....	56
4.2 Os efeitos da crise no mundo do trabalho.....	57
4.3 As medidas de austeridade impostas pela <i>troika</i> em Portugal e seus efeitos sobre a negociação coletiva de trabalho.....	58
4.4 Caso n.º 3072: a queixa da CGTP-IN à OIT contra o Estado português.....	62
4.4.1 As alegações da CGTP-IN.....	63
4.4.2 A resposta do governo português.....	71
4.4.3 As conclusões e recomendações do Comitê de Liberdade Sindical da OIT.....	74
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	78
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	83

## INTRODUÇÃO

Desde a antiguidade o trabalho era visto no sentido pejorativo, em razão de envolver apenas a força física do homem, sendo as atividades intelectuais, as únicas que o dignificavam. Foi nesse período que a sociedade e o mundo do trabalho sofreram um grande impacto, pois se viram diante da indispensabilidade da mão de obra humana.

Esse processo de evolução histórica presenciou também as inúmeras reivindicações dos trabalhadores frente aos abusos e as explorações feitas pela classe patronal. Aos poucos, os trabalhadores se deram conta de que, ao se unirem, teriam mais força e poderiam exercer com mais expressão um movimento coletivo que fosse capaz de enfrentar o capitalismo e lutar por melhores condições de trabalho. Ali já começava a se delinear o caráter de associativismo dessa união.

Foi também no decorrer dessa evolução histórica, mais precisamente em meados do século XIX, em um tempo essencialmente marcado pela desigualdade econômica e social, que o Estado percebeu que com a massificação do trabalho, deveria intervir nas relações laborais, dando então origem ao Direito do Trabalho.

Esse ramo do direito é reconhecido pela doutrina, como um complexo de princípios e regras jurídicas aplicáveis tanto às relações individuais, quanto às relações coletivas, que visam regular o vínculo existente entre empregados e empregadores, geralmente formalizado por meio de um contrato de trabalho.

É fato que o Direito do Trabalho desde sempre teve sua história ligada diretamente com a proteção do trabalhador<sup>1</sup> e com a tutela das relações laborais, até que se começasse a discutir em todo o mundo a flexibilização das leis trabalhistas como estratégia para a aumentar a competitividade e garantir sobrevivência às empresas, resultando, conseqüentemente, no sacrifício eventual dos direitos dos trabalhadores.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> O princípio da proteção do trabalhador sempre orientou todo o desenvolvimento do Direito do Trabalho e que, segundo Menezes de Cordeiro, em termos dogmáticos surgiu como a maior crítica do juslaboralismo ao Direito Civil, na medida em que se voltou para a necessidade de proteger a parte hipossuficiente na situação jurídica. Sendo certo que mais tarde, o Direito Civil reagiu positivamente a estas críticas, através da adequação da parte hipossuficiente. CORDEIRO, António Menezes. **Manual de Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina. 1991, p. 102

<sup>2</sup> Nesse sentido, Leal Amado discorre acerca da tese falaciosa de que com a flexibilização do Direito do Trabalho, haveria aumento de produtividade e maior competitividade das empresas e conclui que até hoje, a ciência econômica não conseguiu provar a relação entre o nível de proteção do emprego e as taxas de desemprego. Amado, João Leal. **Contrato de Trabalho**. 4 ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. p.32

Nos dias atuais, percebe-se que o Direito do Trabalho ainda mantém sua essência protetiva e humanística, muito embora seja possível assistir constantemente, episódios em que seja necessário relembrar que os princípios e funções que regem os institutos da legislação laboral, são primordiais para se manter o equilíbrio entre as relações de trabalho e a sociedade.

O tema dessa pesquisa é baseado nessa luta histórica pelo respeito às reivindicações dos trabalhadores já que foi em função dessas reivindicações que surgiu o Direito do Trabalho e conseqüentemente, o instituto da negociação coletiva.

Por conseguinte, o presente trabalho de investigação busca uma reflexão em torno da negociação coletiva em tempos de crise. O interesse pelo tema proposto é a ideia inicial de que a negociação coletiva é um instrumento indispensável que deve ser usado pelo governo e por organizações sindicais representantes dos trabalhadores e empregadores, para debater as dificuldades decorrentes da crise econômica mundial e entrarem num consenso, buscando, sempre em conjunto, alternativas para enfrentar e superar os efeitos da crise.

O objetivo geral desse trabalho de investigação é analisar o instituto da negociação coletiva e investigar como ele é administrado em tempos de crise.

Já o objetivo específico é explorar no decorrer deste escrito, os princípios e funções próprios da negociação coletiva de trabalho e saber, se num contexto de crise econômica, os mesmos são observados.

Para alcançar esses objetivos, orienta-se essa pesquisa a partir do seguinte questionamento: Eventuais alterações na negociação coletiva, provocadas pela crise, alteram suas funções?

Existem hipóteses de que não só há alterações nas funções da negociação coletiva de trabalho, a partir do momento que ela sofre modificações decorrentes de situações evidenciadas pela crise, como também há a constatação de novas funções para o instituto.

Para tentar responder este questionamento e aceitar ou rejeitar essa hipótese, traz-se a discussão de um episódio específico, qual seja, a crise econômica mundial de 2008, que teve início nos Estados Unidos da América e se alastrou rapidamente pelo mundo e discute-se também, as alterações que a sucederam, especialmente no campo das negociações coletivas, limitando-se à análise de algumas situações ocorridas em Portugal.

Numa celeridade retrospectiva, a crise de 2008 teve reflexos em toda economia numa escala global e Portugal viu a crise se agravar, quando em 2011 se viu obrigado a pedir ajuda

financeira ao Banco Central Europeu, ao Fundo Monetário Internacional e à Comissão Europeia, para reequilibrar os cofres públicos e aumentar a competitividade do país.

O socorro por parte dessas instituições chegou através de um empréstimo de 78 milhões de euros, mas foi condicionado à uma série de imposições que o governo deveria adotar para reestruturar suas finanças.

Dentre essas imposições, incluíram-se alterações no sistema laboral do país, contidas no Memorando de Políticas Econômicas e Financeiras, também conhecido como Memorando de Entendimento ou Memorando da *troika*, que foi firmado entre o governo português e as instituições acima mencionadas.

Essas alterações englobavam metas que o governo deveria cumprir e que previam redução salarial, cortes nas pensões, despedimentos em massa no setor público, congelamento do salário mínimo, violação de acordos coletivos em vigor, imposição de duração máxima para convenções coletivas, caducidade das convenções coletivas já em vigor, entre outras.

O problema surge, essencialmente, quando se percebe que o Estado, ao se comprometer com essas instituições, invadiu um campo que tradicionalmente pertence à negociação coletiva, portanto a intenção desta pesquisa é aferir se as alterações provocadas pela crise e coordenadas pelo o Estado, respeitaram os princípios próprios da negociação coletiva e se alteraram ou mantiveram suas funções tradicionais.

É nessa vertente que a investigação proposta neste trabalho pretende seguir. Para tanto, inicialmente, discorre-se de forma sintetizada sobre o contexto histórico do direito do trabalho e da negociação coletiva, a conceituação dos termos no quadro internacional, bem como a natureza jurídica deste instituto.

Posteriormente, no segundo capítulo, é feita uma abordagem sucinta acerca dos princípios e suas funções enquanto norteadores da aplicação do ordenamento jurídico, para na sequência, de forma mais aprofundada, explorar os princípios da negociação coletiva adotados pela doutrina internacional e os que resultaram de convenções e jurisprudência da Organização Internacional do Trabalho.

Em uma fase seguinte, no terceiro capítulo, disserta-se sobre as funções da negociação coletiva de trabalho, que tem em seu cerne, o condão de harmonizar a relação entre empregados e empregadores. Trata-se ainda, nesse mesmo capítulo, sobre os sujeitos a quem esse instituto se resume, as formas de se garantir a negociação coletiva que não se

limitam apenas à aplicação e reconhecimento de seus princípios e funções e, na sequência, a discussão permeia alguns obstáculos à sua efetividade.

No quarto e último capítulo, são feitas algumas considerações sobre a crise econômica de 2008, seus efeitos no mundo do trabalho e discorre-se sobre as medidas de austeridade impostas pela *troika* em Portugal e seus efeitos sobre a negociação coletiva de trabalho.

Para ilustrar esses efeitos, relata-se no final, uma queixa feita por uma organização sindical portuguesa ao Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho, em que se informa o órgão sobre as alterações ocorridas na legislação, feitas pelo governo português como parte das medidas de austeridade instituídas pela *troika*, que afetaram o regime das negociações coletivas.

A queixa indica que a ingerência do Estado por meio da adoção dessas medidas, anulou sua obrigação de promover e proteger os trabalhadores, violando direitos individuais e sociais e pondo em risco a paz social.

Em contrapartida, é apresentado neste trabalho também a resposta do governo em que este justifica a adoção dessas medidas e também as conclusões e recomendações do Comitê acerca dos assuntos abordados na queixa.

Para encerrar o trabalho de investigação, em forma de conclusão, serão feitas algumas considerações a fim de se demonstrar o vínculo entre as temáticas discorridas durante a dissertação, visando alcançar o objetivo geral da pesquisa e responder seu questionamento central.

A metodologia utilizada estruturou-se da seguinte forma: Em primeiro lugar, procedeu-se a uma pesquisa bibliográfica aos níveis nacional e internacional, nas áreas de Direito do Trabalho, buscando construir um quadro teórico consistente. Em seguida, a pesquisa se concentrou em documentos resultantes de investigação anterior sobre o tema abordado, destacando-se o que foi produzido, ao longo dos anos, pela própria Organização Internacional do Trabalho, sob a forma de artigos, convenções, jurisprudência e livros.

A pesquisa realizada teve maior concentração dentro do marco teórico e temporal dos anos de 2008 a 2016.

## CAPÍTULO I | O SURGIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

### 1.1 Considerações Gerais

Para dar início a este trabalho de investigação, é relevante conhecer, a história e o surgimento do trabalho, bem como a origem do direito do trabalho e seu conceito, para então analisar e compreender o instituto da negociação coletiva. Para tanto, prosseguir-se-á, de agora em diante, uma breve contextualização histórica para possibilitar o melhor desenvolvimento desta pesquisa.

### 1.2 Breve histórico do trabalho e do surgimento do direito do trabalho

A palavra trabalho advém da palavra latina *tripalium*. O *tripalium* se tratava de uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais.<sup>3</sup>

Os primeiros trabalhos foram os da Criação. Segundo a Bíblia, no livro de Gênesis, o trabalho foi considerado castigo, pois Adão teve de trabalhar para comer, em razão de ter comido o fruto proibido. (Gênesis, 3, 17-19).<sup>4</sup>

Na Antiguidade Clássica, entre os séculos VIII a.C e V. d.C, no mundo greco-romano, o trabalho era vilipendioso em razão de envolver apenas força física e era reduzido a coisa, tornando possível a escravidão. O escravo fazia o trabalho manual, também considerado vil, enquanto os homens livres se dedicavam apenas ao pensamento e à contemplação.<sup>5</sup>

Os filósofos gregos, como Aristóteles e Platão, também entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo, pois envolvia apenas força física. Pregavam os filósofos que a dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra, sendo então o trabalho, destinado a pessoas de categoria inferior. Na Roma Antiga esse mesmo pensamento persistiu: o trabalho era visto como vil e o escravo considerado como coisa.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011. p.4.

<sup>4</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 51.

<sup>5</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 52.

<sup>6</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 4.

Ainda na Antiguidade, o escravo se tratava de objeto do direito de propriedade e não sujeito de direito, portanto não há o que se falar em Direito do Trabalho enquanto perdurou o trabalho escravo.<sup>7</sup>

Posteriormente, na Idade Média, entre os séculos V e XV, surgiu outra forma de trabalho denominada servidão. Era a época do feudalismo<sup>8</sup>, onde a economia era predominantemente agrária e o trabalho era confiado ao servo da gleba, que já era considerado como pessoa e não coisa, como eram os escravos na Roma Antiga.<sup>9</sup>

Segundo o festejado autor brasileiro, Arnaldo Süssekind, a servidão foi um tipo muito generalizado de trabalho onde o servo, sem ter a condição jurídica do escravo, era também privado de sua liberdade, estando sujeito à mobilização obrigatória pelos senhores das terras em virtude de guerra e também quando eram cedidos por estes para o trabalho em pequenas fábricas ou oficinas já existentes.<sup>10</sup>

Os senhores feudais eram donos de tudo, da terra e dos servos. Estes últimos eram obrigados a prestar serviço aos senhores para obter em troca uma parte da produção, além da proteção militar e política. O trabalho era considerado um castigo nesta época, portanto, quem nascia servo, deveria continuar servo e trabalhar até morrer.<sup>11</sup>

Mais tarde, nas corporações de ofício, surgiram as figuras dos mestres, companheiros e aprendizes. Os mestres eram os proprietários da oficina, detentores do direito de explorar o ofício. Os companheiros eram trabalhadores que já tinham habilidade e experiência para execução do ofício e recebiam salários dos mestres. Já os aprendizes, eram menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou da profissão. Para isto, os pais dos aprendizes pagavam para o mestre ensinar o ofício ou a profissão aos seus filhos.<sup>12</sup>

Com a Revolução Francesa, em 1789, as corporações de ofício foram suprimidas por se entender que ninguém poderia ser detentor do direito ao ofício ou à profissão. As corporações foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem, que deveria ter o direito de exercer sua profissão se estivesse apto e assim quisesse.<sup>13</sup>

---

<sup>7</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2011. p. 45.

<sup>8</sup> O feudalismo foi um modo de organização social e político baseado nas relações servo-contratuais (servis). Tem suas origens na decadência do Império Romano. Predominou na Europa durante a Idade Média. HEERS, J. **História medieval**. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002.

<sup>9</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2011. p. 47.

<sup>10</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. rev. e amp. São Paulo: Renovar, 2004. p. 30.

<sup>11</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 4.

<sup>12</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011. 944 p.5.

<sup>13</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 56.

Com o advento do liberalismo do século XVII, que pregava a total ausência do Estado em tudo que se referia à área econômica, incluindo-se aí as relações de trabalho, consagrou-se a clássica frase “*laissez faire, laissez passer*”<sup>14</sup>, que significa literalmente “deixai fazer, deixai passar.”<sup>15</sup>

O jurista Pérez Paton (1945, p. 61, *apud* Alice Monteiro de Barros), tece oportuna observação acerca dos motivos pelos quais se fez necessária a transição da sociedade artesanal para o capitalismo mercantil:

“Os abusos praticados pelos mestres nas corporações de ofício, geradores de greves e revolta dos companheiros, principalmente em face da tendência oligárquica de transformar o trabalho em um bem de família, associada à incapacidade de adaptação do trabalho ali desenvolvido às novas exigências socioeconômicas, dada a tendência monopolizadora e o apego às formas superadas de produção.”<sup>16</sup>

Com a promulgação do Edito de Turgot, em 1776, as corporações de ofício foram extintas por serem consideradas injustas e arbitrárias, no entanto algumas ainda foram mantidas em razão da pressão feita pelos mestres.

Em 1791 elas foram extintas definitivamente com a Lei Chapelier que determinou em seu art. 7º, que a partir de 1º de abril daquele ano, todo homem seria “livre para dedicar-se ao trabalho, profissão, arte ou ofício” que achasse conveniente, porém estaria “obrigado a prover-se de uma licença, a pagar os impostos de acordo com as tarefas seguintes e a conformar-se com os regulamentos da polícia” que existiam ou que fossem expedidos no futuro.<sup>17</sup>

Com o advento da Revolução Industrial em meados do século XVIII, houve a massificação do trabalho. O trabalho manual passou a ser executado por máquinas, diferindo-se do trabalho na Idade Média em que o trabalho era realizado com a ajuda de animais modernamente arreados e de máquinas bastante sofisticadas, como o moinho d’água.<sup>18</sup>

Nesse período histórico, o trabalho das mulheres e menores superava o trabalho dos homens, em razão das máquinas reduzirem a necessidade de grandes esforços físicos, tornando possível a utilização das “meias-forças dóceis”, não preparadas para reivindicar;

---

<sup>14</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr. 2011. p. 50.

<sup>15</sup> [livre tradução]

<sup>16</sup> PÉREZ Paton, Roberto. **Principios de Derecho Social y de legislacion Del Trabajo. 1945**. In: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr. 2011. p. 49.

<sup>17</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr. 2011. p. 49.

<sup>18</sup> PASTORE, José. Redução de jornada gera emprego? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Porto Alegre, v. 75, p. 85-112. 2009.

força de trabalho esta, que suportava salários ínfimos, jornadas desumanas e condições de higiene degradantes, com graves riscos de acidentes.<sup>19</sup>

Com a massificação do trabalho, o Estado resolve intervir nas relações de trabalho,<sup>20</sup> dando origem a uma consciência coletiva e um sentimento de solidariedade.<sup>21</sup>

O cunho humanitário da intervenção do Estado refletiu no aparecimento do Direito do Trabalho de praticamente todos os povos. Os aprendizes, os menores e os acidentados juntamente com as mulheres, formavam a força de trabalho mais explorada no final do século XVIII, com jornadas extensas, precárias e degradantes condições de trabalho e baixos salários, e foram estes que impulsionaram grande parte da legislação trabalhista.<sup>22</sup>

Diante deste histórico, assume-se que a origem do direito do trabalho emerge entre final do século XVIII e início do século XIX, em virtude da situação em que viviam os trabalhadores da Europa Ocidental, sendo que foi nesta região que o emprego industrial se desenvolveu mais intensamente, fazendo-se necessário o resgate da dignidade do trabalho humano.<sup>23</sup>

Ao falar do surgimento do Direito do Trabalho, Mauricio Godinho Delgado, o define como “produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo daquela sociedade.”<sup>24</sup>

Neste mesmo sentido, a jurista Alice Monteiro de Barros afirma que o Direito do Trabalho “surge em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social que fez

---

<sup>19</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr. 2012. p. 51.

<sup>20</sup> João Leal Amado disserta sobre como se fez necessária a intervenção do Estado nas relações de trabalho: “Historicamente, o livre jogo do mercado revelou-se anti-social: privados de qualquer proteção legal (abstencionismo estadual) e desprovidos da mínima organização sindical (individualismo liberal), os trabalhadores viram-se obrigados a competir acirradamente entre si na venda da única mercadoria de que dispunham – a força de trabalho. O saldo desta concorrência desenfreada é bem conhecido e é dramático: salários praticamente reduzidos ao mínimo vital, condições de trabalho mais do que precárias, cargas de trabalho insuportavelmente pesadas, inclusive para crianças de tenra idade... A resolução (ou talvez melhor, a atenuação desta grave “Questão Social” passou pela aceitação da intervenção directa do Estado (e desde logo do legislador) no mundo do trabalho e pelo reconhecimento de um estatuto de cidadania ao associativismo sindical e aos seus corolários (greve, contratação colectiva, etc.)” AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho**. 4 ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. p.24

<sup>21</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr. 2012. p. 51.

<sup>22</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr. 2012. p. 51.

<sup>23</sup> CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. p.17

<sup>24</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011. p.87.

necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes.”<sup>25</sup>

Portanto, o Direito do Trabalho é considerado “fenômeno típico do século XIX e das condições econômicas, sociais e jurídicas ali reunidas”<sup>26</sup> e sua existência traz consigo o entendimento que o trabalho se trata de um valor social que deve através de normas, dignificar o trabalhador.

Em síntese, Evaristo de Moraes Filho<sup>27</sup> afirma que os vícios e consequências da liberdade econômica e do liberalismo político, o maquinismo, a concentração de massas humanas e de capitais, as lutas de classes e suas conseqüentes rebeliões sociais, as revoluções de 1789 e 1871, na França e a de 1948 na Alemanha, os livres acordos entre grupos econômicos e profissionais regulando as relações de trabalho, a Encíclica *Rerum Novarum*<sup>28</sup> e o fim da Primeira Guerra Mundial, foram as principais causas que deram origem ao Direito do Trabalho.<sup>29</sup>

### 1.3 Conceito de Direito do Trabalho

O conceito de Direito do Trabalho, extraído da lição dos juristas Orlando Gomes e Élfson Gottschalk, é definido como “o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas que nascem entre os empregadores privados – ou equiparados – e os que trabalham sob sua direção e de ambos com o Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele”.<sup>30</sup>

---

<sup>25</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr. 2012. p. 54.

<sup>26</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**, v. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. p. 69.

<sup>27</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**, v. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. p. 47.

<sup>28</sup> A Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, 21 publicada em 1891, também pregava a intervenção do Estado por melhores condições de trabalho. RERUM NOVARUM. **Encyclical of Pope Leo XIII on capital and labor**. Disponível em: <[http://www.vatican.va/holy\\_father/leo\\_xiii/encyclicals/documents/hf\\_lxiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum\\_en.html](http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_lxiii_enc_15051891_rerum-novarum_en.html)>. Acesso em: 12 dez 2015.

<sup>29</sup> Maria do Rosário Palma Ramalho associa a noção de greve ao surgimento das relações laborais vigentes na Revolução Industrial, em razão da emergência da liberdade pessoal. RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho. Parte III - Situações Laborais Colectivas**. Coimbra: Almedina, 2012. pp.412.

<sup>30</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élfson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 10.

Neste norte, de uma maneira mais específica, Mauricio Godinho Delgado conceitua Direito do Trabalho como sendo “o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas” ao passo que engloba também, “os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.”<sup>31</sup>

O professor de Direito do Trabalho Hernainz Marques *apud* SÜSSEKIND, define direito do trabalho como o conjunto de normas jurídicas que regulam na variedade de seus aspectos, as relações de trabalho, sua preparação, seu desenvolvimento, consequências e instituições complementares dos elementos pessoais que nelas intervêm.<sup>32</sup>

Para Segadas Vianna<sup>33</sup>, o Direito do Trabalho não é apenas um conjunto de leis, mas trata-se também de um conjunto de normas jurídicas, entre as quais os contratos coletivos, e este não regula somente as relações entre empregados e empregadores num contrato de trabalho; ele vai desde sua preparação, com a aprendizagem, até as consequências complementares, como por exemplo, a organização profissional.<sup>34</sup>

Diante disso, percebe-se que o ramo do direito chamado Direito do Trabalho surgiu como um complexo de normas, cujo objetivo era proteger os trabalhadores da exploração causada pelo liberalismo econômico.

#### **1.4 Breve histórico acerca da negociação coletiva**

Muito embora não se trate de novidade no Direito do Trabalho, sabe-se que a negociação coletiva<sup>35</sup> e as convenções coletivas fazem parte de sua história, desde os primórdios do século XIX.

---

<sup>31</sup> PÉREZ Paton, Roberto. **Principios de Derecho Social y de legislacion Del Trabajo. 1945.** In: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 7 ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr. 2011. p. 49.

<sup>32</sup> MARQUES, Hernainz. **Tratado Elemental de Derecho del Trabajo.** 3 ed., p. 13. In: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho.** 22 ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 98.

<sup>33</sup> José de Segadas Viana, foi ministro do Trabalho, no Brasil, membro da OIT e um dos coautores, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em vigor no Brasil, desde 1943.

<sup>34</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho.** 22 ed. São Paulo: LTr, 2005. p.100.

<sup>35</sup> Como bem pondera João Reis, “a expressão “negociação coletiva está ausente da Constituição da República Portuguesa, que usa preferencialmente a locução “contratação coletiva”. Porém o CT usa, expressa ou implicitamente, a expressão negociação coletiva, e, mais importante do que isto, dá relevância jurídica a esta prática laboral em contextos diversos. Atribui-lhe significados e funções distintos (...). O mesmo autor desta ainda que pode-se dizer que a “negociação coletiva é aquela que é realizada por pessoas laborais com vista a estabelecer uma disciplina para as condições de trabalho ou para as relações que giram em torno destas

Como bem pondera a jurista Maria Palma do Rosário Ramalho, a história do Direito do Trabalho e a história das negociações coletivas se confundem, “já que o movimento sindical constituiu a primeira manifestação da dimensão coletiva daquele ramo do Direito e se mantêm até hoje, como uma das mais importantes manifestações da sua área regulativa coletiva.”

Sobre o termo negociação, sabe-se que este teve origem ainda no período da Revolução Industrial, tempo em que os diálogos não tinham forma jurídica, se tratando meramente de uma prática social onde se discutia coletivamente as condições de trabalho, enquanto se buscava um certo equilíbrio entre a mão de obra e o capital.<sup>36</sup>

Somente em meados do século XIX, é que as negociações passam a ter caráter contratual e deixam de ser crime<sup>37</sup> e passam a ser, como diz o jurista português Jorge Leite, “algo mais do que uma mera norma social juridicamente ineficaz”.<sup>38</sup>

Já a convenção coletiva de trabalho<sup>39</sup>, instrumento decorrente das negociações coletivas, teve origem no Reino Unido, em 1824. Com a revogação da lei sobre delito de coalizão<sup>40</sup>, as *trade unions*, então organizadas pelos trabalhadores, passaram a ajustar com seus empregadores,<sup>41</sup> as condições de trabalho que deveriam ser respeitadas no curso da relação de emprego.<sup>42</sup>

---

condições. REIS, João Carlos Simões dos. **Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho**. Vol. 1. Coimbra: Coimbra Editora, 2012, p. 806.

<sup>36</sup> MORIN, Marie-Laure. **Le droit des salariés à la négociation collective: principe général du droit**. Paris: L.G.D.J., 1994, p.1.

<sup>37</sup> Sobre a proibição das coalizões ou coligações pelo Estado. MARTINEZ. Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 6.<sup>a</sup> ed. Coimbra: Almedina, 2013. p.68.

<sup>38</sup> Nas palavras de Jorge Leite, em **Direito do Trabalho**, Vol. I. Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p.155: A convenção coletiva ainda não era uma fonte de direito e sim “um contrato, ou um modelo contrato cuja aplicação a cada trabalhador exigia um acto, expresso ou tácito, de incorporação no contrato individual de trabalho. Porém como não havia qualquer relação de infra ou de supraordenação entre o acordo e o contrato individual, podia este estabelecer condições diferentes, melhores ou piores, das previstas naquele.”

<sup>39</sup> A este propósito, António Monteiro Fernandes. **Direito do Trabalho**. 17.<sup>a</sup> ed. Coimbra: Editora Almedina, 2014, p. 632. As relações coletivas constituem, a base de uma importantíssima fonte de Direito do Trabalho: a convenção coletiva. “É nesta que cristaliza juridicamente a dinâmica social dos interesses profissionais, fazendo penetrar no círculo de regulamentação do trabalho normas directamente conformadas pelo jogo das forças que integram aquela dinâmica, e, por outro ângulo, ajustadas ao particularismo das profissões, dos ramos de actividade económica e das zonas geográficas.” A negociação coletiva é também um modo de formação de normas jurídicas.” As convenções coletivas, portanto, inserem-se, no elenco das fontes de Direito.

<sup>40</sup> Sobre a diferença entre coalizão e greve: REIS, João Carlos Simões dos. **Resolução extrajudicial de conflitos colectivos de trabalho**. Vol. I. Coimbra, 2012. p. 38.

<sup>41</sup> João Reis destaca em sua tese que existe uma “assimetria econômico-social entre trabalhador e empregador na realidade laboral, a qual se projeta no plano jurídico-laboral com a sujeição de uma das partes à outra”. REIS, João Carlos Simões dos. **Resolução extrajudicial de conflitos colectivos de trabalho**. Vol. I. Coimbra, 2012.p.53.

<sup>42</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. A negociação trabalhista e a lei. **Revista Trabalhista - direito e processo**. Ano 1. Rio de Janeiro: Forense, julho-agosto-setembro de 2002. Vol. III. p. 37.

No que se refere à legislação, o Código Civil Holandês (1909), o Código Federal das Obrigações, da Suíça, a Lei alemã sobre contrato de tarifa de 1918 e a lei francesa de 25 de março de 1919, foram as primeiras leis que dispuseram sobre o tema.<sup>43</sup>

No que tange às nações subdesenvolvidas da América Latina, os legisladores perceberam a utilidade social e jurídica do instituto da negociação coletiva, com base na experiência europeia e norte-americana, e procuraram adotá-lo, incorporando esse poderoso instrumento de reivindicação dos trabalhadores ao ordenamento jurídico nacional. O Brasil foi um desses países, onde as convenções foram consagradas pelo legislador e oferecidas através de lei às organizações sindicais.<sup>44</sup>

### **1.5 Conceito de negociação coletiva no quadro normativo internacional**

Uma vez retratado sucintamente o histórico da negociação coletiva, é oportuno conceituar este termo, que é bem explorado tanto na doutrina quanto em uma série de documentos emitidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O que se percebe, de maneira geral, é que tanto os doutrinadores quanto a OIT, tratam a negociação coletiva, como sendo a atividade ou o processo que leva à conclusão de um acordo coletivo.

Tem-se inicialmente, que, do conceito “negociação coletiva”, é possível extrair duas vertentes: ora como sendo um processo de união e pressão exercidas por grupos com o objetivo comum de regular uma relação social; ora como conjunto de convenções coletivas de trabalho, alcançados através de uma estrutura composta por regras predeterminadas em lei ou pelas próprias partes negociadoras, para composição dos sujeitos, do objeto, do procedimento e da estrutura da negociação coletiva.<sup>45</sup>

Para Maurício Godinho Delgado, a negociação coletiva é uma “fórmula essencialmente democrática gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social”.<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. A negociação trabalhista e a lei. **Revista Trabalhista - direito e processo**. Ano 1. Rio de Janeiro: Forense, julho-agosto-setembro de 2002. Vol. III. p. 37.

<sup>44</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p.143-151.

<sup>45</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **Negociação e conflito: a conformação da autonomia coletiva e a concertação social no modelo espanhol**. Rev. TST, Brasília, vol. 71, n. 93, set/dez 2005.

<sup>46</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p. 105.

Nesse mesmo sentido, há autores que afirmam que a negociação coletiva constitui um “factor de equilíbrio social, uma vez que se traduz na implantação de uma trégua, ainda que transitória, quer nos conflitos declarados através de meios de luta laboral, quer nos que se mantêm latentes.”<sup>47</sup>

Para Alain Supiot, a negociação coletiva é uma instituição dinâmica<sup>48</sup> e o instrumento apropriado para a assimilação e adaptação permanente às mutações, face à heterogeneidade das formas de organização do trabalho, à participação de diferentes protagonistas e ao progressivo inter-relacionamento dos problemas (entre sistemas de ensino, formação e qualificação profissional, entre tempo de trabalho e tempo de vida social, ou entre o ambiente e os problemas de saúde e segurança no trabalho, por exemplo), existindo sinais de que, no âmbito dos processos de transformação, o peso dos acordos se revela decisivo perante as contradições sociais, surgindo a negociação coletiva como um precioso instrumento para alcançar a adaptabilidade, inspirar confiança face à incerteza e dar aplicação ao princípio da igualdade de oportunidades, integrando a dimensão do gênero.<sup>49</sup>

Supiot afirma ainda, que há uma tendência geral no sentido de a lei se esvaziar de disposições substanciais, estipulando em seu lugar regras processuais destinadas a garantir o direito à negociação coletiva, considerando que, em todos os sistemas de relações de trabalho, assiste-se a esse movimento no sentido de dar maior autonomia aos parceiros sociais e às empresas, em relação aos poderes públicos.<sup>50</sup>

A OIT, por sua vez, colocou a negociação coletiva em destaque no plano internacional, através da Convenção n.º 98, que dispõe sobre o direito de organização sindical e de negociação coletiva.<sup>51</sup>

---

<sup>47</sup> FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 17 ed. Coimbra: Editora Almedina, 2014. p. 676.

<sup>48</sup> Supiot explica que a negociação coletiva passou por grandes inovações jurídicas no Direito do Trabalho, nos últimos tempos. Uma dessas inovações diz respeito à generalização do recurso à negociação coletiva, que atualmente surge como uma passagem obrigatória na elaboração do direito, estendendo seus domínios para além do trabalho assalariado, voltando-se também para os trabalhadores que são economicamente dependentes de um cliente, apesar de serem juridicamente independentes; a outra inovação, Supiot observa uma proliferação das instâncias de negociação coletiva, onde há, de um lado, um intenso movimento de descentralização para o nível das empresas e de outro, o surgimento de novas unidades de negociação, em níveis infra ou transnacionais. O jurista explica que essa proliferação de instâncias introduz um grau de complexidade jurídica até então inexistente nos sistemas convencionais. SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p.148.

<sup>49</sup>SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p.148.

<sup>50</sup> SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p.149.

<sup>51</sup> Aprovada na 32ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1949), com entrada em vigor no plano internacional em 18.07.51.

O documento determina em seu art. 4.º, que cada Estado-membro deverá adotar medidas apropriadas como forma de fomento e incentivo de fixação de normas e condições para que trabalhadores e empregadores, ou organizações de empregadores e trabalhadores, utilizem da negociação coletiva voluntária, buscando regulamentar os termos e as condições de trabalho.<sup>52</sup>

Contudo, a Convenção n.º 98, foi posteriormente modificada com o advento Convenção n.º 154, relativa à promoção da negociação coletiva,<sup>53</sup> que garantiu que a prática da negociação coletiva se estendesse a todos os empregadores e à todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que se dedicam a convenção, incluindo as categorias que se inserem nas relações de trabalho da administração pública.<sup>54</sup>

Ainda sobre a Convenção n.º 154, da OIT, mais especificamente em seu art. 2.º, é possível extrair um conceito ainda mais preciso de negociação coletiva, tendo esta sido definida como as negociações que abrangem um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, de outro, com a finalidade de determinar condições de trabalho e emprego, de regular as relações entre empregadores e trabalhadores e por fim regular as relações entre empregadores ou suas organizações com uma ou várias organizações de trabalhadores.<sup>55</sup>

Para além das convenções acima referenciadas, a OIT ainda disponibilizou duas importantes recomendações que tratam da mesma temática e se incorporam à matéria.

A Recomendação n.º 91, aborda os acordos coletivos e seus meios de sistematização, definindo-os como “todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores, de um lado, e, de outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores”, ou na falta dessas organizações,

---

<sup>52</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 98 (1949), sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva.** Disponível em: < [http://www.oitbrasil.org.br/content/convention\\_no](http://www.oitbrasil.org.br/content/convention_no)>. Acesso em 11 fev 2016.

<sup>53</sup> Aprovada na 67ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1981), com entrada em vigor no plano internacional em 11.08.83.

<sup>54</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 154 (1981), sobre o Fomento à Negociação Coletiva.** Disponível em: < [http://www.oitbrasil.org.br/content/convention\\_no](http://www.oitbrasil.org.br/content/convention_no)>. Acesso em 11 fev 2016.

<sup>55</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 154 (1981), sobre o Fomento à Negociação Coletiva.** Disponível em: < [http://www.oitbrasil.org.br/content/convention\\_no](http://www.oitbrasil.org.br/content/convention_no)>. Acesso em 11 fev 2016.

“representantes dos trabalhadores interessados por eles devidamente eleitos e credenciados, de acordo com a legislação nacional”.<sup>56</sup>

Já a Recomendação n.º 163, discorre também sobre a promoção da negociação coletiva e tem como objetivo complementar a Convenção n.º 154, indicando uma série de medidas a serem adotadas pelos Estados-membros, na medida do oportuno e do necessário, afim de “facilitar o estabelecimento e desenvolvimento, em base voluntária, de organizações livres, independentes e representativas de empregadores e de trabalhadores”.<sup>57</sup>

De forma inclusiva, além dos documentos ante mencionados, a OIT em várias ocasiões manifestou sua preferência por acordos coletivos em detrimento de acordos individuais, através de diversos instrumentos que trazem na essência de seus princípios, a promoção da negociação coletiva.

Estes princípios são de extrema importância, pois servirão de base e darão um norte ao pensamento, a construção e o desenvolvimento deste trabalho que busca também analisar como eles podem servir de diretriz e devem ser respeitados nos processos de negociação coletiva. É por essa razão que serão detalhados em momento oportuno.

## 1.6 A natureza jurídica da negociação coletiva de trabalho

Não parece desadequado neste trabalho, trazer à tona a discussão acerca da natureza jurídica da negociação coletiva, vez que esta discussão é importante para que se possa compreender sua razão de existir.

Nas palavras de Jorge Leite, “é conhecida a polêmica, por certo ainda inacabada”, acerca da natureza da convenção coletiva<sup>58</sup>, especialmente porque os doutrinadores divergem sobre sua natureza contratual e/ou sua natureza normativa.

---

<sup>56</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n.º 91 (1951), sobre acordos coletivos**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/recommendations>>. Acesso em: 11 fev 2016.

<sup>57</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n.º 163 (1981), sobre a promoção da negociação coletiva**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/recommendations>>. Acesso em: 11 fev 2016.

<sup>58</sup> O tópico trata da natureza jurídica da negociação coletiva. Contudo, Jorge Leite explica em *Sistema Português de Negociação Coletiva*, p.129, o motivo pelo qual adota a expressão convenção coletiva: “Apurar o sentido da expressão negociação colectiva (sistema de negociação colectiva), eis a primeira questão a enfrentar. A Constituição Portuguesa usa várias expressões de sentido próximo, tais como consulta, concertação, informação e consulta. O termo negociação, umas vezes adjectivado e outras sem adjectivação ou com adjectivação apenas implícita, é, porém, frequentemente usado pelo Código de Trabalho (...). O seu sentido é, aqui, o de processo de tomada de decisões ou de processo de solução de problemas que afectam as partes em conflito. Trata-se verdadeiramente, do nome usado para identificar um conjunto de regras que disciplinam a atividade conjunta (ou a sua parte nuclear) de produção normativa das associações de trabalhadores e de

Para alguns autores, a convenção coletiva tem caráter contratual, tratando-se, portanto, de um contrato de direito privado, resultado expresso do acordo de vontades das partes.

Para outros, se trata de um conjunto de normas semelhantes às provenientes do poder público, definidas por Carnelutti<sup>59</sup> como sendo um contrato com alma de lei.<sup>60</sup>

Jorge Leite considera arriscado definir a natureza jurídica da convenção coletiva, mas propõe-se a dizer que se trata de “uma fonte autônoma de direito do trabalho, emanada de entidades laborais privadas sujeita a um processo típico de elaboração cuja principal característica é (...) sua bilateralidade juridicamente assumida.”<sup>61</sup>

Para Amauri Mascaro Nascimento, “a negociação coletiva é fonte de elaboração do Direito do Trabalho, um procedimento criativo que evidencia o pluralismo desse setor da ordenação jurídica”.<sup>62</sup>

E na condição de fonte de elaboração, a negociação coletiva se fundamenta na teoria da autonomia privada coletiva, “que é expressão do pluralismo dos grupos sociais do qual resultam vinculações que têm todas as características de privadas, resultantes da iniciativa dos particulares, toleradas pelo Estado, mas não elaboradas pelo Estado”.<sup>63</sup>

A negociação coletiva é, nas palavras de Alfredo Ruprecht, “um procedimento, um meio para chegar a solucionar os conflitos coletivos de trabalho, que se efetua diretamente entre as partes”.

Ruprecht ensina na mesma lição que “o valor desse meio de solução está em que as próprias partes interessadas são as que põem fim à divergência; nisto se assemelha muito à

---

empregadores. A negociação aqui é a forma através da qual entidades haverão de desenvolver ou de concretizar a referida atividade, ou, talvez melhor, é o procedimento tido por adequado ao exercício da competência (normativa) prevista no art. 56º/3 da Constituição cujo resultado esperado é a convenção coletiva, e que, por razões expositivas, poderíamos designar por procedimento normativo-convencional ou normativo-profissional. A referida noção aproxima-se, ainda que com alguma exuberância, da que vem sendo corrente no âmbito da Organização internacional do Trabalho (OIT), descrita como processo que ocorre entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, de um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, de outro lado, com vista à obtenção de um acordo sobre condições de trabalho e/ou relações entre empregadores e trabalhadores e/ou relações entre empregadores ou suas organizações de trabalhadores.” LEITE, Jorge. **O sistema português de negociação coletiva**. IN: Temas Laborais Luso-Brasileiros, Coord.: FORJAZ, Paula *et al.* Coimbra: Coimbra Editora, 2007; p. 129.

<sup>59</sup> CARNELUTTI, Francesco. **Lezioni di Diritto Industriale: Teoria del Regolamento Collettivo dei rapporti di lavoro**. CEDAM, Padova, 1928. p.108

<sup>60</sup> LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**. Vol. I. Serviços de Acção Social da U.C. Serviços de Textos: Coimbra, 2004, p.157.

<sup>61</sup> LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**. Vol. I. Serviços de Acção Social da U.C. Serviços de Textos: Coimbra, 2004, p.157.

<sup>62</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 288.

<sup>63</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 292.

conciliação, ainda que aqui seja mais espontânea a solução;” o autor continua sua explanação afirmando que a grande vantagem é de que as partes “resolvem suas próprias divergências sem receber ordens ou instruções superiores, isto é, se reconhece a dignidade do trabalhador como igual à do empresário” além de reduzir consideravelmente “a influência das considerações políticas alheias à questão trabalhista em debate”.<sup>64</sup>

Destarte, verifica-se que por intermédio do processo de negociação coletiva, ratifica-se a soberania dos princípios que buscam privilegiar os trabalhadores em sua coletividade e, por conseguinte, reconhece-se que o direito à negociação coletiva do trabalho se baseia, especialmente no princípio da igualdade e como consequência no princípio do devido e adequado processo negocial.

Concluindo essa discussão, a negociação coletiva tem natureza jurídica de um direito subjetivo eminentemente processual ou procedimental, que induz as partes ao dever de negociar, com lisura e boa-fé. E que neste “dever de negociar” esteja claramente subentendida a liberdade de empregados e empregadores em estabelecer novas condições de trabalho, respeitando o princípio da negociação livre e voluntária das partes, sem envolver a obrigação de convencionar expressamente suas discussões.

---

<sup>64</sup> RUPRECHT, Alfredo J. **Relações Coletivas de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 926.

## CAPÍTULO II | PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

### 2.1 Conceito de princípios

*“Os princípios são como as margens de um rio. As águas seguem seu curso normal com toda a liberdade, porém adstritas a determinados limites, que asseguram possa a rio chegar ao seu verdadeiro destino. Quanto mais robustos os terrenos que ladeiam as águas, maior a garantia de que o rio estará circunscrito a seus limites. Pois, também os princípios, quanto mais fincados e cristalizados nas relações sociais e jurídicas, maior a segurança quanto à criação e aplicação das normas.”*<sup>65</sup> Eis aqui um conceito que traduz poeticamente a noção do que é princípio.

A palavra princípio vem do latim *principium, princippi*, que significa origem, começo, base. Para a ciência, o princípio é, portanto, as proposições básicas que a fundamentam e para o Direito, o princípio é seu fundamento, é o que servirá de base para a inspiração das normas jurídicas.<sup>66</sup> Os princípios são, em vista disso, proposições que nortearão uma determinada ciência vinculando seu desenvolvimento e seus resultados.

Maria do Rosário Palma Ramalho emprega o termo “princípios” no sentido de “valorações culturais e éticas subjacentes ao ordenamento normativo e não no sentido de arquétipos axiomáticos formais do sistema”, esclarecendo que esse conteúdo axiológico ou valorativo está sempre presente no termo “princípios”.

Para a jurista portuguesa, o conceito de princípio jurídico é o de valoração cultural ou ética subjacente a determinada norma ou complexo de normas jurídicas, mais ou menos extenso, e que constitui o seu fundamento justificativo.<sup>67</sup>

O doutrinador Miguel Reale conceitua princípios como sendo “as verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis”.<sup>68</sup>

---

<sup>65</sup> MARTINS, Nei Frederico Cano; MAUAD, Marcelo José Ladeira. **Lições de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 47.

<sup>66</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 61.

<sup>67</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia Dogmática do Direito do Trabalho**. Coimbra: Livraria Almedina, 2000, p.151.

<sup>68</sup> REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 303.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado, princípios são de uma maneira geral, “a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade.”<sup>69</sup>

Sergio Pinto Martins, por sua vez, reforça a ideia de princípios como normas, afirmando que “norma é gênero, dos quais as regras e os princípios são espécies” e conceitua princípios como sendo, “a base que irá informar e inspirar as normas jurídicas. [...] muito mais abrangente que uma simples regra; além de estabelecer certas limitações, fornecem diretrizes que embasam uma ciência e visam à sua correta compreensão e interpretação”.<sup>70</sup>

Quando relacionados à Ciência do Direito, os princípios “conceituam-se como proposições fundamentais que informam a compreensão do fenômeno jurídico. São diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, após inferidas, a ele se reportam, informando-o”.<sup>71</sup>

Na lição do douto jurista uruguaio, Américo Plá Rodriguez, os princípios são definidos como “diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver casos não previstos”.<sup>72</sup>

Diante dos preceitos expostos pelos nobres juristas, é salutar, enfim, afirmar que a observância de princípios é adequada quando se busca uma correta interpretação e aplicação de normas, sempre que diante da necessidade da resolução de conflitos.

## **2.2 Funções dos princípios**

Como já visto anteriormente, os princípios ocupam lugar de destaque dentro do ordenamento jurídico, desempenhando uma série de funções que são discutidas sem grandes divergências na doutrina, como se verá a seguir.

---

<sup>69</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 171.

<sup>70</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 62.

<sup>71</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 173.

<sup>72</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 36.

Sobre essas funções, Américo Plá Rodriguez<sup>73</sup> ensina que os princípios de Direito têm uma tríplice função, quais sejam: informadora, normativa e interpretadora.

A função informadora, se dá em virtude de os princípios servirem de inspiração para os legisladores, vez que servem de base para o ordenamento jurídico. Já a função normativa, se dá em razão do caráter de fonte supletiva, nos casos de lacuna na lei. Por fim, o autor menciona a função interpretadora dos princípios, pois estes dão um norte ao interpretador.

Contudo, Plá Rodrigues explica que não é sempre que os princípios exercem essa função tríplice de maneira equilibrada, sugerindo que há variações na intensidade dessas funções. O autor evoca que um dos pontos mais discutidos, tem sido o de afirmar se os princípios de Direito do Trabalho cumprem de fato uma função normativa, se podem ou não ser considerados fontes do direito. Para o jurista, por mais que os princípios inspirem, informem e sirvam de base para a elaboração do direito positivo, eles não deixam de estar, de certa forma, subordinados a este.

Nesta mesma senda, Mauricio Godinho Delgado<sup>74</sup>, fala das funções dos princípios, determinando as funções interpretativa (chamando-a também de descritiva ou informativa) e as funções normativas subsidiárias e normativas próprias, deixando evidente que essas funções, embora distintas, são muitas vezes exercidas pelos princípios, simultaneamente, no mesmo processo de apreensão, compreensão e aplicação do Direito.

O constitucionalista Paulo Bonavides, cita como funções dos princípios, a fundamentadora (os princípios jurídicos possuem a função de ser fundamento da ordem jurídica), a interpretativa (orientadora do trabalho interpretativo), a supletiva (com eficácia derogatória e diretiva), a integrativa (função de fonte, em caso de insuficiência da lei e do costume), a diretiva (servindo de diretrizes para a interpretação e aplicação das normas) e a limitativa.<sup>75</sup>

Corroborando com estes autores, Vólia Bonfim também menciona que os princípios têm as funções informadoras, interpretadoras, normativas e ainda acrescenta a função diretiva e unificadora, explicando que esta última “unifica o ordenamento e indica a direção a ser

---

<sup>73</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978, p.18.

<sup>74</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p.15-22.

<sup>75</sup> BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 24 ed. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 283.

tomada pelo legislador, operadores do direito e intérpretes” e salientando que este princípio impede que a norma seja analisada de forma isolada.<sup>76</sup>

Convoca-se, por fim, a lição de J.J. Gomes Canotilho, que para estudar a função dos princípios, os classificou em princípios hermenêuticos e princípios jurídicos. Para o autor, os princípios hermenêuticos “são aqueles que desempenham uma função argumentativa, que busca a mensagem traduzida por uma disposição, revelando normas que não são expressamente consignadas nos dispositivos legais” e que permitem “o desenvolvimento, integração e aplicação do direito.” No que se refere aos princípios jurídicos, o autor os define como sendo “normas jurídicas de conduta”.<sup>77</sup>

Contudo, Canotilho indica que o que interessa é a visão do princípio como norma de conduta, ao passo que os princípios “são normas jurídicas impositivas de otimização, compatíveis com vários graus de concretização, que variam de acordo com as condições fáticas ou jurídicas” e que “ao constituírem exigências de otimização, permitem o balanceamento de valores e interesses”, contrariando o que ele chama de “lógica do tudo ou nada” das regras.<sup>78</sup>

No Direito Coletivo do Trabalho, os princípios são aplicáveis em todo o processo coletivo, que vai desde a negociação coletiva até o sindicalismo. A função dos princípios na negociação coletiva é servir de base para orientar os interessados, o mecanismo a ser adotado para desembaraçar os impasses procedimentais.

Para Vólia Bomfim, os princípios da negociação coletiva “destinam-se a formar toda a estrutura procedimental, normatizar ou integrar as regras existentes”, sendo, portanto, de grande relevância para os agentes sociais que buscam reunir e associar interesses para fins de representação da coletividade.<sup>79</sup>

---

<sup>76</sup> CASSAR, Vólia Bomfim Cassar. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p.203.

<sup>77</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e teoria da constituição**. 7 ed. Coimbra: Almedina, 2003, p. 1161.

<sup>78</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e teoria da constituição**. 7 ed. Coimbra: Almedina, 2003, p. 1161.

<sup>79</sup> CASSAR, Vólia Bomfim Cassar. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p.1213

### **2.3 Os princípios da negociação coletiva do trabalho segundo a doutrina**

“A negociação coletiva possui determinados princípios que lhe são imanescentes. Embora quase sempre não escritos, esses postulados éticos ou normas de condutas das partes permeiam, de fato, o processo negocial e lhe imprimem, a cada exercício, um conteúdo pedagógico que progressivamente o aperfeiçoa.”<sup>80</sup>

Segundo Teixeira Filho, autor do enunciado acima, os princípios que são indissociáveis das negociações coletivas de trabalho, são os princípios da boa-fé, da informação, da razoabilidade e da paz social.

O princípio da boa-fé, refere-se aos atos jurídicos de maneira geral. Para o autor, a boa-fé na negociação coletiva “deve estar presente não só na fase de confecção do assenso, pela concentração de esforços para a conclusão com êxito da negociação, mas também na fase de fiel execução do que pactuado”.<sup>81</sup>

Um exemplo de conduta contrária a este princípio é o do empregador que contrai para si compromissos com os quais ele sabe, desde o início das negociações, que não conseguirá honrar. Tal conduta desconfigura a negociação coletiva “como processo de amadurecimento social e de realização de justiça entre o empregador e seus empregados” e contraria o que preceitua o princípio da boa-fé.

Sobre o princípio da informação, este se refere ao fato de que a desinformação não pode ser o instrumento que inviabilizará as negociações. Para tanto, é essencial que o sindicato conheça com propriedade as reivindicações de cada uma das partes, para que se dê início aos processos de negociação, sejam iniciadas as negociações. É imprescindível que os mediadores conheçam “as reais condições da empresa e a capacidade desta de assumir determinados pleitos que a categoria julga cabíveis. Não é crível o empregador adotar atitude de recusa às reivindicações escudando-se em informações pretensamente secretas”. Nesse mesmo sentido, o autor continua afirmando que “não é possível que informações estratégicas da empresa possam ser colocadas em risco a pretexto de terem a ver com o processo negocial.”<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup> TEIXEIRA FILHO, João Lima et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. II. 15 ed. São Paulo: LTr, 1995. p. 1082.

<sup>81</sup> TEIXEIRA FILHO, João Lima et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. II. 15 ed. São Paulo: LTr, 1995. p. 1083.

<sup>82</sup> TEIXEIRA FILHO, João Lima et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. II. 15 ed. São Paulo: LTr, 1995. p. 1082.

É certo que este princípio deve ser aplicado durante os processos negociais, haja vista que a informação (ou sua ausência) coadjuvará os procedimentos transacionais. E por esse motivo, essa questão tão delicada do direito de informação, não deverá fugir das matérias pertinentes à negociação.

Tem-se ainda o princípio da razoabilidade que está diretamente associado ao princípio da informação. Segundo este princípio, deve haver razoabilidade nas reivindicações que serão negociadas.

Formular pedidos que, por exemplo, não tenham a mínima condição de serem atendidos pelo empregador “compromete a eficácia do processo negocial”. Na negociação coletiva, as partes não podem “construir um fosso intransponível, fruto de posições extremadas e querer transformar a negociação coletiva em panaceia.”<sup>83</sup>

Por fim, Teixeira Lima faz referência ao princípio da paz social. Segundo o autor, este princípio está diretamente ligado à paz, “à trégua implicitamente assumida pelas partes ao assinarem o instrumento normativo que compõe os interesses transacionados na negociação coletiva concluída com sucesso”.<sup>84</sup>

Espera-se assim, sob a égide do princípio acima elencado, que as partes honrarão os compromissos firmados durante as negociações, enquanto o instrumento normativo estiver vigente. Contudo o autor afirma que esta regra não inflexível, uma vez que a instabilidade e imprevisibilidade do cenário econômico pode gerar desequilíbrio nos compromissos prestados pelas partes, anteriormente.

#### **2.4 Os princípios da negociação coletiva de trabalho, segundo a Organização Internacional do Trabalho**

O foco do presente tópico, é o estudo dos princípios que devem ser respeitados na negociação coletiva, mais precisamente os que se extraem de algumas convenções e que foram definidos pela OIT, por meio de uma série de padrões adotados pelos juristas de seus órgãos de supervisão, nomeadamente a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações e o Comitê de Liberdade Sindical (CLS).

---

<sup>83</sup> TEIXEIRA FILHO, João Lima et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. II. 15 ed. São Paulo: LTr, 1995. p. 1082.

<sup>84</sup> TEIXEIRA FILHO, João Lima et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. II. 15 ed. São Paulo: LTr, 1995. p. 1082.

A Convenção n.º 87 da OIT<sup>85</sup>, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, por exemplo, consagra como alguns de seus princípios o direito individual de sindicalização (constituição e filiação); a independência dos sindicatos perante o Estado; o direito de formação de uniões sindicais (de âmbito geográfico variável) e a limitação do exercício da liberdade sindical pelo respeito da legalidade em cada país.<sup>86</sup>

Já a Convenção n.º 98, sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, elenca como princípios protetivos, a proscrição de tratamentos discriminatórios em matéria de emprego com base na filiação ou não filiação sindical e o da não ingerência recíproca das organizações socioprofissionais, com relevo particular no que toca à independência das associações sindicais face aos empregadores.<sup>87</sup>

A negociação coletiva contemplada pela Convenção n.º 98, se encontra, “dentro do círculo das manifestações da liberdade sindical enquanto forma de atividade do sindicato”, como observa Monteiro Fernandes, portanto “não surpreende que os dois temas surjam normalmente associados pela OIT.”<sup>88</sup>

A negociação coletiva, portanto, trata-se de método de resolução de conflitos coletivos de trabalho, destinada a criar, modificar ou extinguir normas e condições de trabalho e é também forma de tutela e reposicionamento do trabalhador subordinado, que por vezes se encontra em posição assimétrica em relação ao seu empregador.

Como já visto, a definição de negociação coletiva encontrada em diversos instrumentos relevantes emitidos pela OIT, fica caracterizada como sendo os processos e as atividades que levam à conclusão de um acordo ou convenção coletiva.

Para a OIT, uma negociação coletiva eficaz, é aquela que termina em um acordo entre as partes envolvidas, sendo mutuamente benéfica aos interessados, ocorrendo com maior frequência onde há um quadro de gestão do mercado de trabalho que apoia os direitos

---

<sup>85</sup> A Convenção n.º 87 foi ratificada por Portugal por meio da Lei n.º 45/77, publicada no D.R, I série n.º 155, de 7.7.1977.

<sup>86</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 87 (1948), sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização.** Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/content/convention\\_no](http://www.oitbrasil.org.br/content/convention_no)>. Acesso em 15 fev 2016.

<sup>87</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 98 (1949), sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva.** Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/content/convention\\_no](http://www.oitbrasil.org.br/content/convention_no)>. Acesso em 15 fev 2016.

<sup>88</sup> FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho.** 17 ed. Coimbra: Editora Almedina, 2014. p. 632.

fundamentais dos trabalhadores e dos empregadores e que promove o diálogo social e o trabalho decente.<sup>89</sup>

Esse quadro, segundo a OIT, pode se caracterizar através do reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e empregadores de livremente se associar e estabelecer organizações de sua escolha; organizações fortes, independentes, representativas e democráticas de trabalhadores e empregadores que tenham como algumas de suas características, o conhecimento de temas centrais; que tenham acesso e participação eficaz em processos e instituições de diálogo social e a capacidade de influenciar discussões sociais e econômicas.<sup>90</sup>

Os órgãos supervisores da OIT já se manifestaram também no sentido de que as partes da convenção coletiva podem escolher de forma independente e sem qualquer interferência do governo, o nível em que as negociações deverão ser conduzidas e que os sindicatos e confederações devem ser capazes de concluir seus acordos coletivos sem interferência das autoridades.

Como se pode perceber, desde a Convenção n.º 87, surgiram uma série de princípios que devem ser observados nas negociações coletivas de trabalho. Vale ressaltar, porém, que os princípios da negociação coletiva acabam se desdobrando em vários outros.

A fim de delimitar essa análise principiológica, este trabalho se restringirá ao estudo de alguns princípios que merecem maior destaque, por terem sido os elencados pelos peritos da OIT, como sendo de fundamental importância e que, segundo os próprios, merecem reconhecimento internacional.

Dentre esses princípios, destacam-se oportunamente o princípio da negociação coletiva livre e voluntária, o princípio da boa-fé na negociação coletiva, o princípio do direito e dever de informação e o princípio da paz social, que serão analisados a seguir.<sup>91</sup>

---

<sup>89</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Collective Bargaining and the Decent Work Agenda** (2006). Disponível em: < [www.ilo.org](http://www.ilo.org)>. Acesso em 11 mar 2016.

<sup>90</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Collective Bargaining and the Decent Work Agenda** (2006). Disponível em: < [www.ilo.org](http://www.ilo.org)>. Acesso em 11 mar 2016.

<sup>91</sup> GERNIGON, Bernard. GUIDO, Horacio. ODERO, Alberto. **ILO Principles Concerning Collective Bargaining**. Vol.139, n.1. Geneva. 2000. Disponível em: < <http://www.ilo.org/public/english/revue/articles/volume/index.htm>>. Acesso em: 10 fev 2016.

### 2.4.1 Princípio da negociação coletiva livre e voluntária

O princípio da negociação coletiva livre e voluntária, também conhecido como princípio da voluntariedade, indica que a negociação coletiva não deve ser imposta às partes e os procedimentos adotados para compor a negociação devem, a princípio, levar em conta sua natureza voluntária.

Além disso, os níveis de negociação não devem ser impostos unilateralmente nem pela lei e nem pelas autoridades, de modo que a negociação se torne possível às partes, em qualquer estágio.<sup>92</sup>

A voluntariedade, tratada pelo Comitê de Liberdade Sindical como pressuposto essencial da liberdade sindical,<sup>93</sup> foi incluída explicitamente na Convenção n.º 98, mais especificamente em seu art.4.º, que determina que

“Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.”<sup>94</sup>

O que se infere do referido dispositivo, é que a OIT considera o direito à negociação coletiva como parte fundamental da liberdade sindical e encoraja as entidades sindicais a lutar, de forma voluntária, pela melhoria da condição social dos trabalhadores.

A obrigatoriedade da promoção da negociação coletiva, exclui qualquer forma de interferência compulsória do Estado, uma vez que qualquer forma forçada de ingerência dos Estados-membros, resultaria em uma alteração de cunho substancial na essência da negociação.

---

<sup>92</sup> GERNIGON, Bernard. GUIDO, Horacio. ODERO, Alberto. **ILO Principles Concerning Collective Bargaining**. Vol.139, n.1. Geneva. 2000. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/revue/articles/volume/index.htm>>. Acesso em: 10 fev 2016.

<sup>93</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO**. 4th (revised) edition, ILO, Geneva, 1996. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_090632.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_090632.pdf)>. Acesso em 15 fev 2016.

<sup>94</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 98 (1949), sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/content/convention\\_no](http://www.oitbrasil.org.br/content/convention_no)>. Acesso em 15 fev 2016.

É nesse sentido que os juristas da OIT se manifestaram,<sup>95</sup> buscando esclarecer que o objetivo das convenções, não é a obrigação formal de negociar ou até mesmo alcançar um resultado através das negociações.

A obrigatoriedade implícita no art. 4.º, da Convenção n.º 98, contempla tão somente o reconhecimento ou o dever de uma das partes de reconhecer a capacidade de representação da outra.<sup>96</sup>

Na qualidade de princípio fundamental da negociação coletiva, a voluntariedade procura garantir aos trabalhadores, empregadores e suas respectivas organizações representativas, condições adequadas para iniciar, desenvolver e concretizar o processo negocial, em prol de uma resolução célere e justa do conflito.

#### **2.4.2 Princípio da Boa-Fé na Negociação Coletiva**

O princípio da boa-fé trata-se da “diretriz geral que instiga a valorização, no plano das relações jurídicas, da sinceridade e honradez nas condutas dos sujeitos de direito na vida”.<sup>97</sup>

Nas relações de trabalho, este princípio “aplica-se principalmente ao plano das relações reguladas pelo contrato de trabalho, envolvendo empregado e empregador (embora não exclusivamente, é claro, já que se aplica também, por exemplo, às próprias relações processuais trabalhistas”.<sup>98</sup>

---

<sup>95</sup> No mesmo texto, os autores ponderam que os elementos que dão base à negociação (fornecimento de informações, consultas, mediação e arbitragem) deveriam acontecer de maneira voluntária, contudo, reconheceram que a legislação de muitos países obriga as partes a seguir procedimentos que são estabelecidos para todas as fases dos processos de negociação e que frequentemente as autoridades administrativas interveem compulsoriamente, mesmo que por período predeterminados.

<sup>96</sup> Cabe destacar aqui que o Comitê de Liberdade de Sindical relembrou em 2013, que a negociação coletiva implica um envolvimento contínuo no processo de reciprocidade, reconhecendo a natureza voluntária da negociação coletiva e a autonomia das partes. Para o Comitê, o dever dos empregadores junto aos representantes dos trabalhadores se limita a dar uma oportunidade razoável para que estes sejam ao menos ouvidos e que - mesmo havendo boa-fé, não garantirá assim a conclusão de um processo. O Comitê recorda a importância da negociação de boa-fé para a manutenção do desenvolvimento harmonioso das relações laborais, e recorda também a importância de não se medir esforços para chegar a um acordo, destacando, por fim, que negociações genuínas e construtivas são estritamente necessárias para que uma relação de confiança entre as partes seja estabelecida. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Collective Bargaining in the Public Service: A Way Forward** (Report n. III (Part 1B), International Labour Conference — 102nd Session, 2013). Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_205518.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_205518.pdf)>. Acesso em 16 fev 2016.

<sup>97</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 191.

<sup>98</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 191.

O princípio ora discutido, traz consigo a presunção de honestidade e boa intenção das partes na negociação, vez que em nenhum tipo de contrato espera-se sair lesado, tampouco em uma relação de trabalho em que se busca uma confiança recíproca das partes.

Nos processos negociais, por sua vez, o princípio da boa-fé implica no reconhecimento das organizações representativas, no esforço empregado para se concluir um acordo, na busca por negociações construtivas e genuínas e na agilidade durante a negociação a fim de evitar atrasos injustificáveis para a resolução do conflito. Ademais, esse princípio implica no respeito mútuo pelos compromissos assumidos pelas partes, tendo em conta que estes são resultados de uma negociação de boa-fé.<sup>99</sup>

Segundo a OIT, o princípio da boa-fé ou respeito mútuo está implícito na Recomendação n.º 91<sup>100</sup>, no parágrafo 3.º, que determina que “os acordos coletivos deveriam obrigar não só seus signatários como aqueles em cujo nome são concluídos. Empregadores e trabalhadores obrigados por um acordo coletivo não deveriam poder incluir nos contratos de trabalho disposições contrárias às do acordo coletivo.”<sup>101</sup>

Sobre esse aspecto da Recomendação n.º 91 relatado acima, a Comissão de Peritos assevera que “em vários países, a legislação nacional estabelece sanções aos empregadores que se recusam a reconhecer as entidades sindicais como órgãos representativos.” Esse mesmo documento ressalta a importância da boa-fé nas negociações ao estabelecer que os empregadores e sindicatos devem sempre mediar os conflitos e realizar os esforços no sentido de concluir um acordo, especialmente quando se trata de conflitos no setor público ou em atividades essenciais.<sup>102</sup>

---

<sup>99</sup> GERNIGON, Bernard. GUIDO, Horacio. ODERO, Alberto. **ILO Principles Concerning Collective Bargaining**. Vol.139, n.1. Geneva. 2000. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/revue/articles/volume/index.htm>>. Acesso em: 10 fev 2016.

<sup>100</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n.º 91 (1951), sobre acordos coletivos**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/recommendations>>. Acesso em: 11 fev 2016.

<sup>101</sup> O mesmo documento ainda segue, afirmando que “nesses contratos de trabalho, cláusulas que contrariassem um acordo coletivo deveriam ser consideradas como nulas e inócuas e automaticamente substituídas...”. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n.º 91 (1951), sobre acordos coletivos**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/recommendations>>. Acesso em: 11 fev 2016.

<sup>102</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Freedom of association and collective bargaining**. General Survey of the reports on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). Report III (Part 4B), International Labour Conference, 81st Session, 1994. Geneva. Disponível em: <[http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS\\_182053/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_182053/lang--en/index.htm)>. Acesso em 31 jan 2016.

### **2.4.3 Princípio do direito e dever de informação na negociação coletiva**

O princípio do direito e dever de informação durante a negociação coletiva é um princípio imposto à ambas as partes. Empregados e empregadores devem estar dispostos a fornecer as informações convenientemente necessárias para conduzir as negociações.

Em contrapartida, a parte que recebeu informações deve se comprometer a não se valer destas em detrimento da parte que as forneceu. “Fazer divulgações públicas sobre assuntos sigilosos, se utilizar dos dados fornecidos numa outra negociação, mais ainda, se envolver em situações que possam interferir na livre concorrência do mercado”,<sup>103</sup> são condutas absolutamente contrárias ao princípio ora estudado.

A importância deste princípio ganhou destaque na OIT, quando o órgão editou a Recomendação n.º 163,<sup>104</sup> sugerindo que os Estados adotassem medidas de proteção e promoção ao acesso à informação: “se necessário, medidas adequadas às condições nacionais devem ser adotadas para que as partes tenham acesso às informações necessárias a uma expressiva negociação.”

Essa mesma recomendação estabelece ainda, que para que o direito de informação seja garantido, “empregadores públicos e privados, a pedido de organizações de trabalhadores, devem pôr à sua disposição informações sobre a situação econômica e social da unidade negociadora e da empresa em geral, se necessárias para negociações significativas”. E que se a revelação de parte dessas informações vir a ser prejudicial à empresa, “sua comunicação pode ser condicionada ao compromisso de que será tratada como confidencial na medida do necessário; a informação a ser posta à disposição pode ser acordada entre as partes da negociação coletiva.”<sup>105</sup>

Nesse mesmo sentido, a recomendação sugere também que as autoridades públicas coloquem “à disposição, se necessário, informações sobre a situação econômica e social do

---

<sup>103</sup> MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação Coletiva no Local de Trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC**. São Paulo: LTr, 2008. p. 67.

<sup>104</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n.º 163 (1981), sobre a promoção da negociação coletiva**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/recommendations>>. Acesso em: 11 fev 2016.

<sup>105</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n.º 163 (1981), sobre a promoção da negociação coletiva**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/recommendations>>. Acesso em: 11 fev 2016.

país em geral e sobre o setor de atividade envolvido, na medida em que a revelação dessa informação não for prejudicial ao interesse nacional.”<sup>106</sup>

Há também, a Recomendação n.º 143, que trata da proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa. Desta recomendação, destaca-se o parágrafo 16, que sugere que a empresa deveria colocar à disposição dos representantes dos trabalhadores as facilidades materiais e a informação que sejam necessárias para o exercício de suas funções.<sup>107</sup>

Neste mesmo viés, a Declaração tripartite de princípios sobre as empresas multinacionais e política social de 1977<sup>108</sup> estabelece em seu parágrafo 55, que “as empresas multinacionais deveriam dar aos representantes dos trabalhadores as informações necessárias para celebrar negociações eficazes com a entidade em causa”, e que quando estiver de acordo com a legislação e as práticas locais “deveriam também proporcionar informação para que os trabalhadores possam dispor dos dados adequados e confiáveis sobre as atividades da unidade na qual trabalham ou, quando apropriado, no conjunto da empresa”.

A declaração acima mencionada também faz referência ao poder público, indicando que os governos também “deveriam proporcionar aos representantes das organizações de trabalhadores, a pedido dos mesmos, e sempre que a legislação e a prática o permitam, informação sobre as indústrias onde a empresa opera”, a fim de contribuir na determinação de critérios objetivos nos processos de negociação coletiva.<sup>109</sup>

Ao observar as sugestões da OIT nos documentos acima citados, é possível afirmar que há uma série de cuidados que devem ser observados para que o direito e o dever de informação sejam resguardados, para que o sigilo que o cumprimento deste princípio exige seja respeitado e para que acima de tudo, a desinformação não sirva de obstáculo para o êxito nas negociações entre as partes.

---

<sup>106</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n.º 163 (1981), sobre a promoção da negociação coletiva.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/recommendations>>. Acesso em: 11 fev 2016.

<sup>107</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n.º 143 (1971), sobre a proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/recommendations>>. Acesso em: 11 fev 2016.

<sup>108</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (1977).** Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/240>>. Acesso em: 03 mar 2016.

<sup>109</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (1977).** Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/240>>. Acesso em: 03 mar 2016.

#### 2.4.4 Princípio da paz social

Como já dito anteriormente, o princípio da paz social consiste na trégua implicitamente assumida pelas partes ao assinarem o instrumento normativo que compõe os interesses transacionados na negociação coletiva. A obrigação de manter a paz persiste enquanto instrumento normativo estiver vigente.<sup>110</sup>

A Comissão de Peritos da OIT, ao analisar os sistemas de relações laborais nos quais as convenções coletivas são concebidas como um tratado de paz social de duração determinada, explica que, durante esse período, a lei proíbe as greves e as interdições patronais, e os trabalhadores e empregadores podem, em compensação, recorrer à arbitragem. Em geral, esses sistemas somente permitem recorrer à greve como meio de pressão para conseguir a adoção de uma primeira convenção ou sua renovação.<sup>111</sup>

A Comissão considera ambas as opções compatíveis com a Convenção n.º 87<sup>112</sup>. Por isso é necessário haver, no mínimo, tentativa de negociação, haja vista que greve deflagrada sem negociação prévia se caracteriza como equivocada.<sup>113</sup>

Se frustrada a negociação, é constitucional o direito de greve<sup>114</sup>, desde que observada sua proporcionalidade, como cita Otavio Pinto e Silva, reportando-se a Hugo Gueiros Bernardes, com uso de recurso proporcional aos seus fins, “para que o dano à empresa e ao interesse público não seja maior do que o objetivo econômico ou social a alcançar”.<sup>115</sup>

A greve é o último recurso dos trabalhadores, após frustrada tentativa de conciliação, mediação ou arbitragem. Ela produz efeito suspensivo dos contratos de trabalho,

---

<sup>110</sup> TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993, p. 1167.

<sup>111</sup> GERNIGON, Bernard. GUIDO, Horacio. ODERO, Alberto. **ILO Principles Concerning Collective Bargaining**. Vol.139, n.1. Geneva. 2000. p.59.

<sup>112</sup> O Comitê de Liberdade Sindical já destacou que o direito de greve é um corolário indissociável da liberdade sindical, protegido pela Convenção n.º 87. Nesse sentido, cfr. §523 da OIT. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO**. 5th (revised) edition, ILO, Geneva, 2006. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_090632.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf)>. Acesso em 15 fev 2016.

<sup>113</sup> GERNIGON, Bernard. GUIDO, Horacio. ODERO, Alberto. **ILO Principles Concerning Collective Bargaining**. Vol.139, n.1. Geneva. 2000. p.59.

<sup>114</sup> Em Portugal, o direito de greve é garantido no art.57º, I, da Constituição da República Portuguesa, de 1976. No Brasil, esta mesma garantia é resguardada pelo art.9, *caput*, da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988.

<sup>115</sup> SILVA, Otavio Pinto e. **A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 106.

desobrigando o empregador do pagamento dos salários correspondentes ao período da paralisação.<sup>116</sup>

Por fim, tem-se que o princípio da paz social seria o objetivo primordial da negociação, ou seja, a busca da solução para conflitos advindos das relações de trabalho, que gera “equilíbrio e harmonia entre as partes”, porém não de forma absoluta, pois sempre existirão conflitos, já que o ser humano “é um ser extremamente inconstante”.<sup>117</sup>

---

<sup>116</sup> TEIXEIRA, Marcia Cunha. **A negociação coletiva de trabalho no serviço público**. São Paulo, 2007, p.68.

<sup>117</sup> STOLL, Luciana Bullamah. **Negociacao coletiva no setor público**. São Paulo: LTr, 2007, p.32.

### **CAPÍTULO III | FUNÇÕES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

É certo que a negociação coletiva, como já mencionado anteriormente, tem um papel de máxima importância na luta sindical, tanto pela função que desempenha, como pelo número de pessoas que pode abranger.

Como bem pondera a jurista Maria do Rosário Palma Ramalho, as convenções coletivas - instrumentos que decorrem da negociação coletiva - desempenham apropriadamente sua função de “compensar a tradicional debilidade do trabalhador na negociação de suas condições de trabalho, ao mesmo tempo que uniformiza o regime laboral das categorias profissionais.”<sup>118</sup>

As convenções coletivas consistem precisamente também, “na universalização da tutela laboral”, uma vez que atingem “um número cada vez maior de trabalhadores, com o crescimento do sindicalismo e a tendência expansionista tradicional do Direito do Trabalho.”<sup>119</sup>

Outrossim, a negociação coletiva reúne também as funções de natureza jurídica e funções com aspectos políticos, econômicos e sociais<sup>120</sup>, sendo que a função de composição do conflito facilmente se destacaria como uma das mais relevantes, tendo em vista, que o escopo da negociação seria sobretudo, a resolução do conflito coletivo.

Amauri Mascaro Nascimento destaca em uma de suas obras, que uma das funções primordiais da negociação coletiva seria “harmonizar os interesses contrapostos dos trabalhadores e empregadores, evitar a greve e o recurso ao órgão jurisdicional, casos em que não encontrariam solução célere para o impasse”.<sup>121</sup>

Graças à negociação coletiva, é que “em um sistema de efetivo equilíbrio de forças, participação e responsabilidade das partes - que os interesses em conflito podem ser

---

<sup>118</sup> RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA. **Tratado de Direito do Trabalho, Parte III - Situações Laborais Coletivas**. Lisboa: Editora Almedina, 2012, p.195.

<sup>119</sup> RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA. **Tratado de Direito do Trabalho, Parte III - Situações Laborais Coletivas**. Lisboa: Editora Almedina, 2012, p.195.

<sup>120</sup> Ruprecht leciona que as negociações coletivas têm como função social a conciliação dos conflitos sociais, equilibrando as partes e demandando boa-fé das mesmas, que passam a ter o dever de dialogar, de negociar, desenvolvendo o processo de apresentar propostas e contrapropostas, esforçando-se para chegar a um consenso. RUPRECHT, Alfredo. J. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 264.

<sup>121</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2003. p. 346.

temporariamente resolvidos, além de favorecer a ação autônoma de dar vida a um corpo de regras”.<sup>122</sup>

Parece óbvio que a negociação coletiva é o melhor método de resolução de conflitos entre trabalhadores e empregadores, pois é através dela que as partes conseguem estabelecer condições em uma convenção coletiva, capazes de garantir melhores condições de trabalho e manter a paz social.

Para fins de demonstrar, de maneira sintetizada, algumas das funções essenciais da negociação coletiva, - que pouco se alteram de uma doutrina para outra-, analisa-se a seguir a organização de tais funções, de acordo com os preceitos do jurista Sergio Pinto Martins<sup>123</sup>, que as divide em funções jurídicas, políticas, econômicas, ordenadoras e sociais.

Segundo o jurista, a função jurídica se divide em (i) normativa, pois a negociação coletiva cria normas aplicáveis às relações individuais de trabalho, até mesmo para pior, como nas crises econômicas, onde podem ser estabelecidas regras que divergem da lei; em (ii) obrigacional, quando há a determinação de obrigações e direitos para as partes, como por exemplo, penalidades pelo descumprimento de suas cláusulas e em (iii) compositiva, pois atua na condição de superação dos conflitos entre as partes, em razão dos interesses divergentes, visando o equilíbrio e a paz social entre o empregados e trabalhadores.

A função política se traduz na obrigação de incentivar o diálogo, devendo as partes resolver suas divergências.

A função econômica, por sua vez, se alinha no sentido de distribuição de riquezas. A autora Luisa Riva Sanseverino, citada na obra de Sérgio Pinto Martins, faz referência à função econômica também, nos casos em que o empregador disciplina a concorrência.<sup>124</sup>

A função ordenadora se destaca, essencialmente, quando há crises ou nos casos em que a recomposição de salários se faz necessária.

E por último, mas não menos importante, a função social, que permite que os trabalhadores participem diretamente nas decisões empresariais.

---

<sup>122</sup> GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica**. São Paulo: LTr, 2005, p.183.

<sup>123</sup> SANSEVERINO, Luisa Riva. **Atti del III Congresso Nazionale di Diritto del Lavoro**. Milão. 1968. IN: MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª. Edição. São Paulo: Atlas, 2010, p.125.

Por fim, o jurista francês Alain Supiot, se referiu ainda em sua obra *Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*<sup>125</sup>, às novas funções da negociação coletiva, como as de adaptar as condições de trabalho às necessidades de competitividade e flexibilidade das empresas e fazer com que os instrumentos normativos preencham eventuais lacunas existentes na legislação.

Para o autor, uma das funções básicas da negociação coletiva é melhorar as condições de trabalho dos empregados, assumindo que os instrumentos normativos podem e devem indicar medidas que sejam mais favoráveis aos trabalhadores do que a própria legislação vigente.<sup>126</sup> Dessa função básica origina-se, segundo o autor, uma nova função, qual seja, a flexibilização dos direitos trabalhistas. Esta por sua vez, busca por intermédio da negociação coletiva, ajustar as condições de trabalho às demandas empresariais de concorrência e de adaptação de seus métodos de produção.

A flexibilização concebe a aplicação dos instrumentos normativos, mesmo que isso implique na desconsideração das normas legais que regulamentam as condições de trabalho. Contudo, mesmo que ocorra a flexibilização, deve haver também a busca pelo equilíbrio, sempre que adaptações se fizerem necessárias.

Alain Supiot faz referência ainda, à função de instrumento de gestão da empresa. Tal função destaca que a negociação coletiva é um importante mecanismo de colaboração na organização do trabalho<sup>127</sup>, vez que presta assistência em alterações que sejam necessárias. O foco desta função, não são as condições de trabalho em si, mas sua organização como um todo, sendo que “o objecto da negociação desloca-se, assim, do trabalhador para o trabalho”.

A função de instrumento de gestão de empresa, possibilitará que o empregador exerça seu poder diretivo, manifestando-se especialmente “em casos de decisões particularmente traumatizantes, como despedimentos ou reestruturações da empresa”, casos

---

<sup>125</sup> SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p.150.

<sup>126</sup> Tanto em Portugal, como no Brasil, aplica-se o princípio da norma mais favorável, que é um critério geral de aplicação e interpretação do Direito do Trabalho, que preconiza o prevalecimento da norma que seja mais favorável ao trabalhador.

<sup>127</sup> O mestre francês Alain Supiot, exemplifica alguns aspectos da organização do trabalho, que são essencialmente de natureza coletiva: “Enquadramentos profissionais, tempo de trabalho, organização de trabalhos caracterizados por um elevado grau de divisão e especialização e, ao mesmo tempo, de autonomia. Esta dimensão coletiva da organização do trabalho, encontra na negociação coletiva um instrumento de gestão particularmente bem adaptado. Mas isto conduz a novas utilizações da negociação coletiva. A uniformidade da regulamentação convencional colectiva tradicional tende a dar lugar à heterogeneidade.” SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p.154.

em que os critérios de seleção dos trabalhadores, passam a ser instrumentos essenciais da negociação coletiva.

Na sequência de sua obra, Alain Supiot indica também, a função de aplicação do imperativo legal. Supiot explica que “outras leis atribuíram à convenção coletiva uma função de aplicação regulamentar das suas disposições”, quando o legislador “impõe uma regra ou um princípio, mas delega nos parceiros sociais a responsabilidade de definirem as modalidades concretas da respectiva aplicação”.<sup>128</sup>

Ao final, Supiot se refere à função legislativa, também chamada de função regulamentar. O jurista destaca que essa função não se confunde com a função de participação na elaboração de leis, se diferenciando, portanto, do que ele chama de “leis negociadas”.<sup>129</sup>

Em síntese, Supiot pondera que as recentes alterações da negociação coletiva não modificam apenas suas funções, mas afetam também seus objetos e afirma que a atual negociação coletiva, apesar de ser menos generosa, apresenta conteúdos materiais mais completos. Para o autor, se “por um lado, os seus objectos tradicionais são abordados de uma forma nova (por exemplo, com a individualização dos salários e a sua subordinação a objectivos produtivos e ao emprego”, por outro lado “a negociação aborda questões novas, anteriormente desconhecidas ou mantidas à margem.”<sup>130</sup>

A política de empregos aparece nas negociações coletivas em forma de pactos nos quais o patronato se compromete à criar e/ou manter postos de trabalho, auxiliar e incentivar a formação e qualificação dos trabalhadores, reduzir e reorganizar o tempo de trabalho, organizar a representação dos trabalhadores na empresa, proteger a saúde no ambiente de trabalho, amparar o trabalhador em questões relativas à reforma e suas dificuldades financeiras, combater as desigualdades e discriminações no trabalho, entre outros.

---

<sup>128</sup> SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p.155.

<sup>129</sup> SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p.155.

<sup>130</sup> SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p.156.

### 3.1 Sujeitos da negociação coletiva de trabalho

Os sujeitos da negociação coletiva são aqueles que participam do procedimento negocial, variando conforme o ordenamento jurídico de cada país. Em Portugal, o art. 2.º, do Código de Trabalho, indica as partes que são legitimadas para a celebração das convenções coletivas.<sup>131</sup>

Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho, em Portugal, a representação dos trabalhadores em convenções coletivas de trabalho é feita pelas associações sindicais.<sup>132</sup>

A autora explica que no sistema português, a celebração de convenções coletivas é um direito exclusivo dos sindicatos, em virtude do princípio constitucional do monopólio sindical da contratação coletiva, disposto no art. 56.º, n.º 3, da Constituição da República Portuguesa e que, em contrapartida, no regime geral de contratação coletiva, esta capacidade não é condicionada por qualquer exigência de representatividade das associações sindicais, indicando, portanto, que qualquer associação sindical pode iniciar ou participar de um processo de negociação coletiva, “mesmo que represente número reduzido de trabalhadores na respectiva profissão ou área de actividade.”<sup>133</sup>

A jurista explana também, que em outros países como França e Espanha, há uma tendência para imposição de regras de representatividade mínima das associações sindicais como condição do reconhecimento de eficácia geral às convenções coletivas, concluindo que há na Europa hoje, uma “tendência para impor regras de representatividade aos interlocutores negociais”, que se processa de maneiras variadas de acordo com cada país.<sup>134</sup>

---

<sup>131</sup> Artigo 2.º, do CT: Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho:

1 - Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem ser negociais ou não negociais.

2 - Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais são a convenção coletiva, o acordo de adesão e a decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária.

3 - As convenções coletivas podem ser:

a) Contrato coletivo, a convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores;

b) Acordo coletivo, a convenção celebrada entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas;

c) Acordo de empresa, a convenção celebrada entre associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento.

4 - (...)

<sup>132</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho, Parte III - Situações Laborais Colectivas**. Lisboa: Editora Almedina, 2012, p.229.

<sup>133</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho, Parte III - Situações Laborais Colectivas**. Lisboa: Editora Almedina, 2012, p.229.

<sup>134</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho, Parte III - Situações Laborais Colectivas**. Lisboa: Editora Almedina, 2012, p. 230.

No que se refere à representação do patronato, a legitimidade de representação é dada tanto às associações de empregadores quanto ao próprio empregador, podendo este atuar sozinho ou junto de outros empregadores.<sup>135</sup>

No Brasil, o inciso VI do art. 8º da Constituição da República Federativa de 1988, (CRFB), dispõe que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.<sup>136</sup>

Segundo o disposto no art. 611, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é possível a negociação coletiva entre sindicato de empregados e uma empresa, com a finalidade de celebrar acordo coletivo de trabalho.<sup>137</sup>

O art. 611, §2º da CLT, dispõe ainda que é aceitável a negociação coletiva efetuada com a participação das Federações ou das Confederações, quando a categoria interessada for inorganizada em sindicato.<sup>138</sup>

O art. 7º, inciso XXVI, da CRFB, reconhece a validade dos acordos coletivos de trabalho, que são, como mencionado anteriormente, firmados entre sindicato profissional e empresa, logo, a obrigatoriedade de participação do sindicato nas negociações refere-se aos sindicatos de trabalhadores.<sup>139</sup>

Alain Supiot<sup>140</sup> menciona que em alguns países existe legislação que reconhece a trabalhadores juridicamente independentes, mas dependentes economicamente de um parceiro econômico, o direito de se beneficiarem de negociações coletivas, como ocorre na Itália, com relação ao trabalhador parassubordinado e na Alemanha, ao quase-assalariado.<sup>141</sup>

Como sugere Suzana Leonel Martins, esse alargamento do campo de aplicação das convenções coletivas revela transformações no sistema de fontes do direito, uma vez que o acordo dos sujeitos de direito tende a tornar-se uma condição necessária à legitimidade das

---

<sup>135</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho, Parte III - Situações Laborais Coletivas**. Lisboa: Editora Almedina, 2012, p. 230.

<sup>136</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

<sup>137</sup> BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

<sup>138</sup> BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

<sup>139</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

<sup>140</sup> SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 150.

<sup>141</sup> MARTINS, Suzana Leonel. **O princípio da boa-fé na negociação coletiva trabalhista**. Dissertação apresentada à banca examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2006. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp011981.pdf>>. Acesso em 15 fev 2016.

regras que o vinculam, deixando de ser suficiente a vontade do Estado para assegurar o império da lei. Assim deve ocorrer também nas empresas, onde o poder dos dirigentes só terá força de lei se estiver legitimado pela vontade dos dirigidos.<sup>142</sup>

### 3.2 Meios garantidores da negociação coletiva de trabalho

A aplicação de princípios e o reconhecimento das funções discutidos neste trabalho, são de fato, alguns dos meios garantidores do direito à negociação coletiva; porém os referidos meios não se esgotam *per se*. Há instrumentos que juntamente com a legislação nacional, se complementam e buscam resguardar esse direito aos sujeitos da negociação coletiva.

É o caso, por exemplo, de documento próprio da OIT, que afirma que “nenhuma negociação coletiva adequada pode ocorrer a menos que certas condições estejam presentes. A mais fundamental delas é que os trabalhadores devem ter o direito de formar organizações e de a elas se associarem por sua livre escolha”,<sup>143</sup> sem que o Estado e seus empregadores interfiram diretamente.

A OIT relaciona também uma série de metas que devem ser atingidas para que a autocomposição aconteça e a negociação coletiva seja bem-sucedida. Dentre elas, destacam-se a liberdade sindical, a estabilidade das organizações dos trabalhadores, o reconhecimento dos sindicatos, a boa-fé e empenho nos acordos e a proibição de procedimentos desleais.

O jurista Maurício Godinho Delgado cita os princípios da liberdade associativa e da autonomia sindical que “determinam a franca prerrogativa de criação, estruturação e desenvolvimento das entidades sindicais, para que se tornem efetivos sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho”.<sup>144</sup>

Como observa Alfredo J. Ruprecht, nos países em que não existem sindicatos fortes, a negociação coletiva não tem grande importância, porque um sindicalismo com

---

<sup>142</sup> MARTINS, Suzana Leonel. **O princípio da boa-fé na negociação coletiva trabalhista**. Dissertação apresentada à banca examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2006. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp011981.pdf>>. Acesso em 15 fev 2016.

<sup>143</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociações Coletivas**. Tradução: Sandra Valle. São Paulo: LTr. Brasília, DF: OIT, 1994, p.15.

<sup>144</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 98.

representatividade precária é incapaz de conduzir com sucesso as negociações coletivas, estabelecer condições de trabalho, tampouco solucionar conflitos.<sup>145</sup>

Nesse mesmo sentido, João José Sadi<sup>146</sup> explica que a negociação coletiva precisa de uma legislação que induza à negociação e que garanta a incorporação das cláusulas normativas aos contratos individuais ou a simples renovação das mesmas, especialmente quando os empregadores não estejam dispostos a negociar.

O autor defende que a existência de uma lei de proteção contra práticas antissindicais é indispensável para que se evite a quebra dos sindicatos como forma de impor a vontade dos empregadores na negociação, bem como uma lei de proteção contra práticas desleais na negociação, comumente utilizadas pela classe patronal, como a contratação de substitutos para os grevistas, ameaças, demissões por retaliação, entre outras.

Sadi completa, afirmando a necessidade de legislação apropriada que regule também o direito de informação, a fim de se conhecer e discutir com franqueza, a capacidade do empregador em acolher ou recusar as reivindicações de seus empregados.

Acerca do fortalecimento da representatividade dos sindicatos, preconiza Teixeira Filho, que se os sindicatos se mostrarem mais fortes e representativos, menor será a necessidade de se interferir na legislação. Conforme o sindicato consolida sua representatividade perante as negociações coletivas, ao atender às reais necessidades dos trabalhadores que representa, aos poucos a lei passa a desempenhar um papel secundário na satisfação de suas pretensões, invertendo-se, desse modo “a forma de ativar a fonte de produção de direitos: de heterônoma para autônoma”, evidenciando-se, portanto, que “cada vez mais os direitos sociais resultam do assentimento direto dos interlocutores sociais e proporcionalmente, menos de imposição legislativa.”<sup>147</sup>

Desse modo, forma-se um campo propício ao desenvolvimento da negociação coletiva, “pois a proliferação de normas legais, regulamentando detalhadamente o processo negocial ou concedendo o que seria o seu objeto, acaba por esvaziar de conteúdo a autonomia privada coletiva ou por atrofiá-la, na medida em que confina o seu raio de ação”.<sup>148</sup>

Contudo, Teixeira Filho explica que não se prega a omissão do Estado. Para o autor, “há um conjunto de direitos mínimos, irrenunciáveis, que devem receber tratamento

---

<sup>145</sup> RUPRECHT, Alfredo J. **Relações Coletivas de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p.930.

<sup>146</sup> SADY, João José. **A boa fé objetiva no novo código civil e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas**. Revista do Advogado. São Paulo. Ano XXIII, n. 70, p.25.

<sup>147</sup> TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993, p.1042.

<sup>148</sup> TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993, p.1042.

legislativo. As demais normas, contudo, devem ser de sustento e de respaldo para que a negociação coletiva encontre condições adequadas de desenvolvimento.”<sup>149</sup>

O Estado também deve editar normas dispositivas, ou seja, normas que estabeleçam uma regulamentação mínima sobre o instituto jurídico, buscando tão somente dar-lhe executoriedade. Entretanto, esta regulamentação heterônoma deverá dar espaço ao disciplinamento autônomo, composto pelas partes em negociação coletiva.

Ressalta-se assim que o regramento legal só atuaria “diante da ausência de regulamentação privada coletiva, consubstanciada em instrumento normativo”. Resta evidente que o autor, apoia a predominância do negociado sobre o legislado.<sup>150</sup>

Para o juslaborista Renato Rua de Almeida, “o bom desenvolvimento da negociação coletiva depende do modelo de organização sindical e da forma com que é desenvolvida a atividade sindical.”<sup>151</sup>

Primeiramente, é preciso que, nas palavras de Almeida, a “a atividade ou a ação sindical não represente a categoria, por ser um todo indefinido, mas sim os interesses coletivos dos trabalhadores identificados.” A representação sindical dos interesses coletivos dos trabalhadores identificados na empresa “faz com que as questões salariais e as condições de trabalho se revistam da objetividade necessária, dentro de um processo de negociação coletiva tendo em vista a busca de uma solução eficaz dos conflitos trabalhistas.”<sup>152</sup>

Em segundo lugar, explica o mesmo autor, que “a representação eleita dos empregados na empresa torna-se o meio adequado para a sua efetiva participação, tornando a empresa mais institucional e comunitária, além de desenvolver sobremaneira a solidariedade entre os trabalhadores.”<sup>153</sup>

Ao discorrer sobre a ingerência estatal nas relações de trabalho, o jurista Orlando Teixeira da Costa afirma que a negociação coletiva se desenvolve na medida em que o Estado diminui a sua interferência nas relações entre trabalhadores e empregadores, pois só assim tem sido possível operar, “tanto nos países de formação liberal, como nos de ideologia

---

<sup>149</sup> TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993, p.1042.

<sup>150</sup> TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993, p.1042.

<sup>151</sup> ALMEIDA, Renato Rua de. **O moderno direito do trabalho e a empresa: negociação coletiva, representação dos empregados, direito à informação, participação nos lucros e regulamento interno**. Revista LTr. 62-01/37-38.

<sup>152</sup> ALMEIDA, Renato Rua de. **O moderno direito do trabalho e a empresa: negociação coletiva, representação dos empregados, direito à informação, participação nos lucros e regulamento interno**. Revista LTr. 62-01/37-38.

<sup>153</sup> Esse segundo pressuposto é encontrado na Convenção n.º 135 da OIT, já ratificada por Portugal e pelo Brasil.

política social-democrática, a espontaneidade e comunicação direta desejáveis ao entendimento.” De acordo com o autor, “uma atitude legalista no tratamento das relações de trabalho, quando não inviabiliza a negociação coletiva, pelo menos retarda seu desenvolvimento”.<sup>154</sup>

Defendendo a pluralidade sindical,<sup>155</sup> anota Celso Ribeiro Bastos,<sup>156</sup> a título de exemplo, que a unicidade sindical implantada no Brasil, até hoje tem impedido o surgimento de associações operárias marcadas pela iniciativa espontânea dos sindicatos. A redução a um único sindicato, dentre os múltiplos que poderiam ser criados, com força de representação integral da categoria num determinado território, “retira da entidade aquela força que possuiria se fundada exclusivamente na adesão voluntária dos seus membros. O sindicato único não necessita ser efetivamente representativo. Ele o é por força de lei”.<sup>157</sup>

Para Arion Sayão Romita, a liberdade de fundar sindicatos e de a eles se associar constitui manifestação dos direitos humanos, por se tratar de um dos direitos fundamentais do homem, sendo este um direito reconhecido internacionalmente e proclamado pela legislação dos povos cultos. Romita observa que negar a liberdade sindical, comportamento típico do liberalismo individualista, é atitude retrógrada e não condiz com a evolução histórica do mundo ocidental.<sup>158</sup>

---

<sup>154</sup> COSTA, Orlando Teixeira da. **Direito Coletivo do Trabalho e Crise Econômica**. São Paulo: LTr, 1991, p.140.

<sup>155</sup> Bernardo da Gama Lobo Xavier achou conveniente explicar os conceitos de monopólio, unidade ou pluralismo sindicais, a fim de evitar equívocos. Segundo o autor, “o monopólio sindical exprime a imposição legal do sindicato único por categoria (em Portugal, o monopólio designou-se por unicidade). O pluralismo sindical significa a possibilidade legal de constituição de vários sindicatos por categoria, da qual tanto pode resultar a unidade sindical, livremente constituída pelos próprios trabalhadores (como na Alemanha ou na Inglaterra) ou a pluralidade de organizações (como na França ou Itália). XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Lisboa: Verbo, 199. p.124.

<sup>156</sup> BASTOS, Celso Ribeiro. **Comentários à Constituição do Brasil**. Vol. II. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 514.

<sup>157</sup> Quando se trata de liberdade sindical, Brasil e Portugal divergem na aplicação deste princípio. Enquanto em Portugal, a aplicação desse princípio é plena e irrestrita, no Brasil, a Constituição da República, de 1988, impõe condições para o direito de liberdade sindical. Em Portugal, os sindicatos têm autonomia de fundação, gestão e extinção da mesma forma que seus associados, poderão deixar de sê-lo em momento que julgarem oportuno. No Brasil, a Constituição Federal prevê que apenas um sindicato pode representar toda a categoria de trabalhadores, adotando, assim a unicidade sindical. A Convenção n.º 87, da OIT, que trata da Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização, ratificada por Portugal, não foi ratificada pelo Brasil, pois a subscrição deste, afrontaria a unicidade sindical imposta em sua constituição. A referida Convenção não preconiza a pluralidade sindical, mas confirma o direito dos trabalhadores de livremente se associarem. Vejamos: “Os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observa os estatutos das mesmas. (OIT, Convenção n.º 87.). Observa-se, portanto, que no ordenamento jurídico português, a prática da pluralidade sindical é tratada em consonância com a Convenção n.º 87, enquanto que no Brasil, há uma clara intervenção do estado, explícita em sua lei maior.

<sup>158</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direito do Trabalho – Temas em Aberto**. São Paulo: LTr,1998, p. 498.

Para o nobre jurista italiano, Gino Giugni, o direito de organizar-se livremente se explica, em primeiro lugar, (pelo menos do ponto de vista do enquadramento histórico) “como direito subjetivo público de liberdade, no sentido de inibir o Estado de realizar atos que possam lesar o interesse tutelado. A inserção de tais direitos na constituição pretendeu assegurar, acima de tudo, a função de garantia em relação ao Estado”. Portanto, não se admite, por exemplo, “legislação ordinária com a qual o Estado determina, em caráter de exclusividade, fins e formas organizativas da realidade sindical, porque ela seria certamente inconstitucional, pois lesiva ao princípio da liberdade sindical.”<sup>159</sup>

Contudo, segundo o jurista, a eficácia da norma em questão

“não se esgota com a garantia contra intervenções da parte do Estado, limitativas à liberdade sindical, mas sim pelas relações intersubjetivas de caráter privado, aspecto que revela importante interesse pelo Direito do Trabalho: de fato, as formas mais evidentes de violação do direito à liberdade sindical podem se dar não tanto nas relações entre cada um e o Estado, mas principalmente entre trabalhadores e empregadores. Por exemplo, a discriminação de caráter sindical pode advir, da parte do empregador, não só privando o trabalhador de alguns benefícios (como condicionar promoção do trabalhador a sua filiação ou desfiliação do sindicato) ou causando-lhe danos (transferências, medidas disciplinares ou despedida do trabalhador em razão de sua atividade sindical), mas também, de maneira muito sutil, atribuindo alguns benefícios aos trabalhadores que tenham determinado comportamento, inibindo-os, assim, no exercício de liberdade sindical.”<sup>160</sup>

Mais adiante, o autor<sup>161</sup> relembra também, que

Enquanto a Convenção n.º 87 estabelece o princípio da liberdade sindical em confronto com o Estado, a Convenção n.º 98, com o título "direito de organização e de contratação coletiva", estabelece a operacionalidade do princípio de liberdade sindical nas relações intersubjetivas. Determina que os trabalhadores devem gozar de proteção adequada contra qualquer ato de discriminação antissindical efetuado pelos empregadores. A mesma garantia é reconhecida em favor das organizações sindicais, pressupondo-se ilícito qualquer ato de ingerência de associação de empregadores nas associações de trabalhadores e vice-versa; atos de ingerência direta, por representantes ou filiados às associações; executados no momento da formação das associações, ou mesmo sucessivamente, durante o funcionamento ou administração delas próprias. Deve-se destacar que esta convenção faz explícita menção (art. 2.º) à distinção entre atividade sindical e liberdade de constituição de associações ou de filiação às mesmas."

Renato Rua de Almeida evoca a Convenção n.º 154 de 1981 da OIT<sup>162</sup>, sobre negociação coletiva, que, como já visto anteriormente neste trabalho, prescreve a necessidade

---

<sup>159</sup> GIUGNI, Gino. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 1991, p. 50.

<sup>160</sup> GIUGNI, Gino. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 1991, p. 50.

<sup>161</sup> GIUGNI, Gino. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 1991, p. 50.

<sup>162</sup> O Brasil ratificou esta convenção em 1992. Portugal, por sua vez, até meados de maio de 2016, não havia ratificado esta convenção. Contudo, vale destacar que a importância da negociação coletiva foi reafirmada pela

de medidas para a promoção da negociação coletiva, sendo que, para tanto, a Recomendação n.º 163, da OIT, estipula que os empregadores, a pedido das organizações de trabalhadores, devem colocar à sua disposição, quando necessárias e para negociações chamadas significativas, informações sobre a situação econômica e social da unidade negociadora e da empresa em geral, determinando, ainda, que, no caso de vir a ser prejudicial à empresa a revelação de parte das informações, sua comunicação poderá ser condicionada, na medida do necessário, ao compromisso de que será tratada como confidencial.<sup>163</sup>

Recomenda-se, portanto, como bem destaca Flávio Antonello Benites Filho<sup>164</sup>, a atualização constante tanto do Direito do Trabalho, como dos sindicatos, - uma vez que ambos surgiram como respostas à super exploração resultante da revolução industrial - para que continuem servindo de instrumento de luta e resistência às diversas formas de dominação do capital sobre o trabalho.

### 3.3 Alguns obstáculos à efetividade da negociação coletiva de trabalho

*“A não adoção, por parte de qualquer nação, de um regime de trabalho realmente humano se torna um obstáculo aos esforços de outras nações empenhadas em melhorar o futuro dos trabalhadores nos seus próprios países...”*<sup>165</sup>

O texto acima, preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indica que, à luz das normas internacionais, cabe aos Estados-membros, tomar para si, a responsabilidade pelos trabalhadores de suas nações.

A Declaração da Filadélfia que se encontra anexada à referida Constituição, ratifica essa responsabilidade de cada Estado, deve, juntamente com diferentes nações do mundo, executar programas próprios para “o efetivo reconhecimento do direito à negociação coletiva,

---

Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, em 1998, de acordo com qual, todos os estados membros da OIT, mesmo que não tenham ratificado as convenções em questão, têm a obrigação, pelo simples fato de pertencer à Organização, de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a sua Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, entre os quais se inclui a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva. (Paragrafo 2 (a), da Declaração).

<sup>163</sup> ALMEIDA, Renato Rua de. **O moderno direito do trabalho e a empresa: negociação coletiva, representação dos empregados, direito à informação, participação nos lucros e regulamento interno.** Revista LTr. 62-01/37-39.

<sup>164</sup> BENITES FILHO, Flávio Antonello. **Direito sindical espanhol: a transição do franquismo à democracia.** São Paulo: LTr, 1997, p.174.

<sup>165</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e Declaração de Filadélfia.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/constituicao-oit-e-declaracao-de-filadelfia>>. Acesso em 10 fev 2016.

a cooperação entre capital e trabalho na contínua melhoria da eficiência produtiva e a colaboração entre trabalhadores e empregadores na elaboração e aplicação de medidas econômicas e sociais.”<sup>166</sup>

No entanto, a responsabilidade e a proteção dos trabalhadores assumida pelo Estado, não se restringe apenas aos documentos emitidos pela OIT. Nos mais diversos ordenamentos jurídicos, é possível destacar normas específicas que garantem ao trabalhador o direito de livremente se associar e negociar coletivamente questões da seara laboral.

Para ilustrar tal afirmação, elenca-se abaixo alguns dos dispositivos que tratam do tema liberdade sindical nas Constituições das Repúblicas do Brasil e de Portugal, afim de demonstrar que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva é garantida pelos referidos sistemas legais. Vejamos:

**Constituição da República Portuguesa<sup>167</sup>**

**Liberdade sindical**

**Artigo 55.º**

É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses.

**Constituição da República Federativa do Brasil<sup>168</sup>**

**Dos Direitos Sociais**

**Art. 8.º.** É livre a associação profissional ou sindical (...)

Independentemente dos governos acima mencionados e tanto outros Estados se responsabilizarem e se comprometerem a aplicar suas normas de maneira eficaz, muitas vezes se torna difícil precisar qual o grau de comprometimento desses Estados em relação a essas normas e em especial definir de que forma se dá a interpretação e aplicação das diversas Convenções e Recomendações da OIT.

A Convenção n.º 98, por exemplo, foi muito bem recebida pelos Estados-membros, mas ainda assim precisa de suas ratificações.<sup>169</sup> Em 1983, a Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT, publicou um relatório intitulado Liberdade

---

<sup>166</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e Declaração de Filadélfia**. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/content/constituicao-oit-e-declaracao-de-filadelfia>>. Acesso em 10 fev 2016.

<sup>167</sup> PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**. Disponível em: <<http://www.parlamento.pt>>. Acesso em: 13 mar 2016.

<sup>168</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 27 fev 2016.

<sup>169</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 98 (1949), sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/content/convention\\_no](http://www.oitbrasil.org.br/content/convention_no)>. Acesso em: 15 fev 2016.

Sindical e Negociação Coletiva<sup>170</sup> analisando a aplicação das Convenções e Recomendações atinentes a direitos sindicais básicos. A propósito deste relatório, os pontos abaixo merecem particular destaque:

“417. Na realização deste estudo geral, a Comissão pôde verificar que a promoção de liberdade sindical estava constantemente esbarrando em novos obstáculos. Por exemplo, há uma crescente tendência de os problemas econômicos cada vez maiores, que enfrentam o Estado, criarem dificuldades reais nesse sentido. Quaisquer que sejam essas dificuldades, nunca se deve esquecer de que os sindicatos têm uma função vital a desempenhar na sociedade: dar uma contribuição decisiva para justiça social. É essencial que essas organizações funcionem como um fórum genuinamente livre para todos os trabalhadores e empregadores, especialmente porque os conflitos de interesse tendem a continuar. Enquanto a privação dos direitos sindicais certamente pode gerar situações de violência, todas as formas de limitação no direito sindical do indivíduo podem resultar, mais cedo ou mais tarde, na alienação das pessoas do próprio sindicalismo, o que só pode resultar em prejuízo para os interesses não só dos trabalhadores, mas também, em última análise, da comunidade como um todo. (Grifo nosso)

418. É importante, portanto, que os trabalhadores e empregadores sejam capazes, por meio de organizações independentes, livres de qualquer ingerência externa, de expressar suas aspirações e dar uma contribuição indispensável para o desenvolvimento econômico e o progresso social. Na realização deste estudo, a Comissão procurou orientar-se por este objetivo fundamental da OIT.”<sup>171</sup>

A Convenção n.º 154 da Organização Internacional do Trabalho, estabelece que os estados contratantes deverão tomar medidas adaptadas às condições nacionais a fim de promover a negociação coletiva (Art. 5.º) e que as referidas medidas que eventualmente forem adotadas pelo governo, com o escopo de estimular e promover o desenvolvimento da negociação coletiva, deverão ser consultadas previamente e sempre que possível pelas organizações de empregadores e trabalhadores (Art. 7.º).<sup>172</sup>

Apesar do que acaba de ser exposto, é importante registrar que a negociação coletiva não deve ser encarada como uma ferramenta que substitua a legislação, mas sim, que seja parte integrante desta.

---

<sup>170</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations.** Report III, concerning Freedom of Association and Collective Bargaining. (Part 4B). Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1983-69-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1983-69-4B).pdf)>. Acesso em: 13 mar 15.

<sup>171</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations.** Report III, concerning Freedom of Association and Collective Bargaining. (Part 4B). Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1983-69-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1983-69-4B).pdf)>. Acesso em: 13 mar 15.

<sup>172</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 154 (1981), sobre o Fomento à Negociação Coletiva.** Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/content/convention\\_no](http://www.oitbrasil.org.br/content/convention_no)>. Acesso em 15 fev 2016.

No entanto, essa escolha legal denominada modelo democrático, prevê a restrição da intervenção estatal nas relações trabalhistas, favorecendo um sistema de contrapesos entre empregados e empregadores, vez que proporciona amplos direitos democráticos e autonomia perante o Estado, ao passo que favorece a possibilidade dos entes coletivos de disporem sobre seus direitos sem retirar uma garantia estatal mínima.<sup>173</sup>

Resta evidente que o Estado deve “disponibilizar aos empregadores meios de flexibilizar a norma desde que em concordância com a coletividade como forma de contrabalançar as forças.”<sup>174</sup>

A intervenção do Estado numa negociação coletiva, pode acontecer por determinação da atuação dos negociadores, ações cabíveis ou proibidas, oferta de mediação, etc. A intervenção do Estado pode acontecer também diante do conflito de interesses ou diante do conflito de direitos das partes, sendo que quando há um conflito de interesses, há uma divergência na constituição do direito em si considerado, isto é, na divergência dos interesses das partes.<sup>175</sup>

Por outro lado, quando o direito de uma das partes não está sendo respeitado, o Estado interfere através do poder judiciário ou por meio de conciliações, mediações, arbitragens, sendo, no entanto, a negociação coletiva, o método mais corrente. Independente da política de resolução de conflitos adotada pelo Estado, cabe às organizações sindicais exigir que o governo as consulte antes de formalizar tais resoluções.

Ainda no que diz respeito aos obstáculos encontrados à efetividade da negociação coletiva, o jurista argentino Alfredo Ruprecht<sup>176</sup> se posiciona acerca de algumas ações que conspiram contra a eficiência e aceitação na negociação coletiva. São elas: (i) a oposição à negociação coletiva de alguns empregadores, que não querem reconhecer o sindicato e tratar com ele como representante de seus trabalhadores; (ii) a debilidade sindical – inexistindo

---

<sup>173</sup> ESTEVES, Juliana Teixeira. **A negociação coletiva numa abordagem contextualizada em tempos de globalização.** Disponível em: [http://ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12211&revista\\_caderno=25](http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12211&revista_caderno=25)>. Acesso em 13 mar 2016.

<sup>174</sup> ESTEVES, Juliana Teixeira. **A negociação coletiva numa abordagem contextualizada em tempos de globalização.** Disponível em: [http://ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12211&revista\\_caderno=25](http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12211&revista_caderno=25)>. Acesso em 13 mar 2016.

<sup>175</sup> ESTEVES, Juliana Teixeira. **A negociação coletiva numa abordagem contextualizada em tempos de globalização.** Disponível em: [http://ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12211&revista\\_caderno=25](http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12211&revista_caderno=25)>. Acesso em 13 mar 2016.

<sup>176</sup> RUPRECHT, Alfredo J. **Conflitos coletivos de trabalho.** Tradução: José Luis Ferreira Prunes. São Paulo: LTr, 1979. p. 219.

sindicatos fortes e responsáveis, a negociação coletiva não pode ter grande relevo, e (iii) o formalismo rigoroso do Estado e a intervenção exagerada das autoridades administrativas, na celebração das convenções coletivas.

Diante desses obstáculos, cabe aos trabalhadores, às organizações sindicais e aos legisladores, ampliarem os espaços para a negociação coletiva e ao Estado, por sua vez, cabe o dever de não apenas interferir comedidamente e regulamentar a atividade sindical, mas também se disponibilizar e assegurar aos sindicatos as condições necessárias para a defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores e da sociedade.

## CAPÍTULO IV | NEGOCIAÇÃO COLETIVA E CRISE

### 4.1 Breves considerações sobre a crise econômica de 2008

A crise financeira de 2008 foi, sem sombra de dúvida, a maior da história do capitalismo desde a crise de 1929, que foi considerada a pior crise de recessão econômica do século XX e que causou altas taxas de desemprego e quedas drásticas do produto interno bruto em diversos países, tendo fim apenas com a II Guerra Mundial.

Também conhecida como a “Grande Recessão”, a crise de 2008 teve início nos Estados Unidos com o colapso da bolha especulativa no mercado imobiliário, alimentada pela enorme expansão de crédito bancário e potencializada pelo uso de novos instrumentos financeiros, se espalhando rapidamente pelo mundo.

A crise americana que provocou efeitos em escala global, teve consequências significativas na economia mundial, sendo que uma das mais notáveis e a que nos interessa tratar neste trabalho, foi o crescimento dos níveis de desemprego.

Destaca-se ainda, que nos países em desenvolvimento, as quedas substanciais nos níveis de emprego, vieram acompanhadas por um significativo aumento nos níveis de pobreza, fome e desnutrição da população, implicando, portanto em uma redução dos níveis de renda real.

Contudo, o impacto da crise no emprego foi especialmente forte em países desenvolvidos. Em relatório da OIT, estima-se que entre os anos de 2007 e 2009, 27 milhões de postos de trabalho foram extintos. Metade desses postos de trabalho situados nas economias avançadas, cinco milhões na Ásia Oriental, três milhões na América Latina e no Caribe, e um milhão no sul da Ásia.<sup>177</sup>

A taxa de desemprego mundial passou de 5,5% em 2007, para 6,2% em 2009. Os países desenvolvidos foram os mais atingidos, sendo que a taxa de desemprego subiu de 5,8% para 8,3%.<sup>178</sup>

---

<sup>177</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Inventory of Policy Responses to the Financial and Economic Crisis.** 2012. Disponível em: <[http://siteresources.worldbank.org/INTLM/Resources/ILO\\_WB\\_2012.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTLM/Resources/ILO_WB_2012.pdf)>. Acesso em 01 jun 2016.

<sup>178</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Inventory of Policy Responses to the Financial and Economic Crisis.** 2012. Disponível em: <[http://siteresources.worldbank.org/INTLM/Resources/ILO\\_WB\\_2012.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTLM/Resources/ILO_WB_2012.pdf)>. Acesso em 01 jun 2016.

Nesse mesmo período, outras regiões sofreram também com os efeitos da crise. Dentro da Europa Central e Oriental, a taxa de desemprego subiu de 8,4% para 10,2%; na Ásia Oriental, a taxa de desemprego aumentou de 3,8% para 4,3%; e na América Latina e no Caribe, a taxa de desemprego subiu de 7% para 7,7%.<sup>179</sup>

Os dados são alarmantes. Contudo, foge ao escopo deste trabalho analisar com profundidade o comportamento da economia. Sinteticamente, pode-se afirmar que, especialmente no período de 2007-2009, registrou-se um período de fortes instabilidades, notadamente na economia internacional e por consequência dessas instabilidades, governos em todo o mundo buscam até os dias de hoje, soluções viáveis para limitar os custos econômicos e sociais da crise e conter seus efeitos.

Como o escopo do trabalho é analisar a negociação coletiva e a crise, nos tópicos deste capítulo serão analisados alguns de seus efeitos no mundo do trabalho nos anos que se seguiram, as medidas adotadas pelo governo de Portugal para contê-la e seus efeitos sobre a negociação coletiva de trabalho. Por fim, indaga-se se tais medidas foram amparadas nos princípios e funções da negociação coletiva ou se de alguma forma os alteraram.

## **4.2 Os efeitos da crise no mundo do trabalho**

A crise econômica de 2008 alastrou-se rapidamente e seus efeitos foram fortemente sentidos em todas as partes do mundo. A Zona do Euro, por exemplo, sofreu muito com os efeitos da crise, por conta do descontrole das contas públicas de alguns países pertencentes ao bloco econômico.

O colapso teve início na Grécia e se espalhou para países como Irlanda, Espanha e Portugal, persistindo até os dias de hoje com rigorosos impactos financeiros e sociais, ocasionando uma série de dificuldades aos países em conseguir empréstimos para refinarçar suas dívidas públicas.

Como já era previsto, os efeitos da crise financeira logo se refletiram no mundo do trabalho. A falência de diversas empresas e a diminuição do crédito em circulação, reduziram os níveis de consumo e investimento, gerando conseqüentemente, uma queda no nível das atividades econômicas. O resultado dessa queda foi o aumento do desemprego dos

---

<sup>179</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Inventory of Policy Responses to the Financial and Economic Crisis.** 2012. Disponível em: <[http://siteresources.worldbank.org/INTLM/Resources/ILO\\_WB\\_2012.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTLM/Resources/ILO_WB_2012.pdf)>. Acesso em 01 jun 2016.

trabalhadores, sendo que até os dias de hoje, ou seja, oito anos após o início da crise, o nível de emprego em vários países ainda não retornou aos patamares anteriores ao colapso.

Essas dificuldades vivenciadas pelos países afetados deram início a medidas intervencionistas de seus governos juntamente com instituições financeiras internacionais, objetivando o reequilíbrio econômico dos Estados. Basicamente, essas medidas se resumiriam a corte de salários e gastos do governo combinado com o aumento de impostos.

À essas medidas de intervenção, se vincularam as medidas de austeridade impostas pela *troika*<sup>180</sup>, que foi a quem os governos da Grécia e de Portugal, por exemplo, pediram socorro financeiro, a fim de reestruturar suas dívidas.

Esse empréstimo internacional financiado pela Comissão Europeia (CE), pelo Banco Central Europeu (BCE) e pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), veio acompanhado de uma série de medidas fiscais e políticas econômicas que objetivavam a recuperação da economia, as já mencionadas medidas de austeridade, que serão tratadas no tópico a seguir.

#### **4.3 As medidas de austeridade impostas pela *troika* em Portugal e seus efeitos sobre a negociação coletiva de trabalho**

O Memorando de Políticas Econômicas e Financeiras, também conhecido como Memorando de Entendimento ou Memorando da *troika*, foi um acordo celebrado em maio de 2011 entre o governo português e o Fundo Monetário Internacional, a Comissão Europeia e o Banco Central Europeu, visando o equilíbrio das contas públicas e o aumento da competitividade em Portugal, como condição necessária para o empréstimo pecuniário de 78 milhões de euros que essas três entidades concederam ao governo português.

O Memorando da *troika* tocou todos os aspectos da vida do país. Nele constavam muitas medidas de austeridade para o mercado laboral,<sup>181</sup> entre elas estavam os cortes no subsídio de desemprego, a flexibilização dos critérios para despedimentos, redução nas

---

<sup>180</sup> O termo *troika* originalmente refere-se à uma expressão russa que significa “carruagem com três cavalos”, mas pode ser usado para descrever qualquer tipo de colaboração tripla. No contexto da crise europeia, o termo é usado como referência às equipes constituídas por responsáveis da Comissão Europeia, Banco Central Europeu e Fundo Monetário Internacional que negociaram as condições de resgate financeiro na Grécia, no Chipre, na Irlanda e em Portugal.

<sup>181</sup> À essas alterações que tiveram reflexo na esfera laboral, o doutrinador António Casimiro Ferreira chamou de “Direito do Trabalho de Exceção”. A este propósito, *vd.* FERREIRA, António Casimiro – **Sociedade de Austeridade e Direito do Trabalho de Exceção**. Porto, 2012. p. 75.

pensões, entre outras. Nesta última, o governo fez mais do que o estipulado. Em 2014, depois de diversos cortes, a redução passou a incidir também sobre as pensões acima dos 1000 euros.

No item 4 do Memorando, que trata das metas que envolvem o Mercado de Trabalho, os objetivos acordados entre a *troika* e o governo foram os seguintes:

“Rever o sistema de prestações de desemprego com o objectivo de reduzir o risco de desemprego de longa duração e, ao mesmo tempo, fortalecer as redes de apoio social;

Implementar reformas na legislação relativa à protecção ao emprego para combater a segmentação do mercado de trabalho, promover a criação de emprego e facilitar a transição dos trabalhadores entre várias actividades, empresas e sectores;

Facilitar os regimes dos tempos de trabalho para conter flutuações de emprego ao longo do ciclo, acomodar melhor as diferenças de padrões de trabalho nos diferentes sectores e empresas e aumentar a competitividade das empresas;

Promover uma evolução dos custos do trabalho consistente com a criação de emprego e a melhoria da competitividade;

Garantir boas práticas e recursos apropriados para Políticas Activas do Mercado de Trabalho, com o objectivo de melhorar a empregabilidade dos jovens e das categorias desfavorecidas e minorar os desajustamentos no mercado de trabalho.

Combater o abandono escolar precoce e melhorar a qualidade do ensino secundário e do ensino e formação profissional, com o objectivo de aumentar a qualidade do capital humano e facilitar a adequação ao mercado de trabalho.

Implementar reformas na legislação do trabalho e de segurança social após consultas aos parceiros sociais, tendo em consideração as possíveis implicações constitucionais e respeitando as Directivas da UE e as normas fundamentais do trabalho (core labour standards).

Algumas dessas metas foram cumpridas, alguns compromissos falharam e houve reformas em que o governo foi além do acordado com a *troika*.

O fato é que o programa de ajustamento a que Portugal esteve sujeito, provocou grandes prejuízos ao país, tais como redução dos salários, limitação da protecção social, aumento da flexibilidade do emprego e dos despedimentos, alterações da legislação laboral que limitaram direitos dos trabalhadores, enfraquecimento da negociação coletiva do trabalho, entre outros.<sup>182</sup>

---

<sup>182</sup> O diagnóstico de Jorge Leite, Hermes Augusto Costa, Manuel Carvalho da Silva e João Ramos de Almeida é bem preciso: “No final de setembro de 2010 (ainda durante o XVIII governo constitucional, liderado por José Sócrates), os cortes *salariais entre 3,5% e 10% dos funcionários públicos com salários superiores a 1.500 €* previstas na Lei nº 55-A/2010 (Lei do Orçamento de Estado para 2011) no quadro do “Programa de Estabilidade e Crescimento 3” (PEC 3” 23) –, cortes que, por sinal, se mantiveram em 2012 e 2013 e continuam projetadas

para 2014 anos seguintes, uma vez que o Tribunal Constitucional tem-lhes dado acolhimento. No entanto, porém, na apresentação do Orçamento de Estado para 2014 ficou inscrito um alargamento das *reduções salariais dos trabalhadores do Estado, que desta feita começa no escalão acima de 600 € brutos* (atingidos por 2,5% de cortes), sendo os cortes progressivos até aos 2.000 € brutos de rendimento mensal e estabilizados em 12% daí em diante; *O corte de 50%* (sobretaxa extraordinária em sede de IRS) *nos subsídios de Natal em 2011* anunciado em junho de 2011 pelo XIX governo constitucional liderado pelo social-democrata Pedro Passos Coelho como forma controlar a despesa pública; *A supressão de subsídios de férias e Natal em 2012 e 2013* para os funcionários públicos e pensionistas (com subsídios acima de 600 € e a partir de rendimentos brutos de 1.100 €). Como é sabido, quer em 2012, quer em 2013 o Tribunal Constitucional viria a considerar inconstitucionais as normas dos Orçamentos de Estado para 2012 e 2013 relativamente a esta matéria. Se a decisão do TC de julho de 2012 “aceitou” validá-la para esse ano civil, atendendo ao momento do ano em que a decisão foi proferida e ao *timing* da execução orçamental, em abril de 2013 a decisão do TC já tornou imperativa a sua aplicação. Ainda assim, também aqui se pode questionar a sua eficácia, atendendo desde logo, à brutal carga fiscal incluída no OE 2013, que por si só tornou invisível a “liquidez” dos referidos subsídios; *A eliminação das promoções e progressões na carreira*; Um forte *aumento da carga fiscal*, sobretudo sobre consumidores e assalariados, ampliando o fosso de rendimentos entre capital e trabalho; Para os contratos de trabalho celebrados após 1.11.2011 foi determinada a *redução das indemnizações em caso de despedimento* de 30 para 20 dias até um máximo de 12 salários (Lei nº 53/2011, artigo 366A) mas como extensão progressiva aos contratos em vigor. A tendência parece ser a de acabar progressivamente com o conceito clássico de indemnização, tanto mais que na segunda revisão do MECPE (dezembro de 2011, ponto 4.4.) desde logo previa uma redução das indemnizações em caso de despedimento entre 8 a 12 dias em 2012. Entretanto, para 2014 está previsto um corte das indemnizações por despedimento segundo dois escalões: um reduzindo as indemnizações de 20 para 18 dias de salário, nos três primeiros anos e afetando sobretudo os contratados a prazo; e um outro mais direcionado para os novos trabalhadores com contratos permanentes, que terão uma indemnização calculada com base em 12 dias de salário por cada ano de serviço; *Os despedimentos por inadaptação e extinção do posto de trabalho passam a ser mais fáceis* (ponto 4.5, i) e ii) do MECPE). Por um lado, os despedimentos *individuais por inadaptação* do trabalhador mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local de trabalho passam a ser possíveis, responsabilizando-se o trabalhador sempre que este não atinja determinados objetivos acordados com o empregador, o que significa abrir a porta a alguma subjetividade na avaliação dos conceitos de produtividade e qualidade. Por outro lado, eliminam-se os critérios atualmente previstos na lei que obrigavam a que se despedisse o trabalhador mais novo. Passa a caber à empresa definir critérios relevantes e não discriminatórios para decidir o posto de trabalho a extinguir (estas medidas foram confirmadas no ACS); Em outubro de 2011 o governo português propôs um *aumento do horário de trabalho* em 30 minutos por dia no sector privado. Essa intenção seria mesmo aprovada em Conselho de Ministros (em 7.12.2011), sem aviso prévio aos parceiros sociais e desrespeitando a discussão que, ao mesmo tempo, tinha lugar em sede da Comissão Permanente de Concertação Social. Porém, essa proposta governativa seria retirada, ainda que o ACS assinado em 18.01.2012 confirme o aumento da duração do trabalho por outra via; redução de 3 dias de férias (resultantes da assiduidade do trabalhador e previstos no Código do Trabalho desde 2003), supressão de 4 feriados (dois católicos e dois não católicos) e liberalização do “banco de horas” (os empregadores passam a dispor de um banco de horas individual de 150 horas anuais que podem negociar individualmente com o trabalhador); Não obstante o prazo de descontos obrigatórios para aceder ao subsídio de desemprego descer de 15 para 12 meses – facto que poderá alargar o número de pessoas que têm direito à prestação –, no MECPE (ponto 4.1) está delineada uma *redução da duração do subsídio de desemprego para um máximo de 18 meses* para os futuros desempregados (esta medida confirmou-se no ACS); *A desvalorização do papel dos sindicatos na contratação coletiva*. Na verdade, na segunda atualização do MECPE (dezembro de 2011) foram feitas algumas alterações *finas* face à primeira atualização do MECPE (setembro de 2011). Assim (em especial no ponto 4.7 iii), podia ler-se que o governo deveria “definir critérios claros a serem seguidos no sentido da extensão dos acordos coletivos (...). A representatividade das organizações negociadoras será avaliada na base de indicadores quantitativos”: [note-se que na versão anterior do MECPE falava-se também em critérios qualitativos e não apenas quantitativos]. “Com esse objetivo, o governo dará os passos necessários para recolher dados sobre a representatividade dos parceiros sociais” [note-se que anteriormente a essa responsabilidade era da competência do Instituto Nacional de Estatística]. No ACS a tendência de redução do poder sindical é confirmada, por exemplo, ao prever que matérias como a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição possam ser reguladas não apenas por comissões sindicais mas por comissões de trabalhadores. LEITE, JORGE et all. *Austeridade, Reformas Laborais e Desvalorização do Trabalho*. IN: REIS, José. **A Economia Política do Retrocesso. Crise, Causas e Objectivos**. Coimbra: Almedina, 2014. p. 127.

Há quem afirme que com a nova governação europeia iniciada em 2011, “o modelo social europeu tornou-se variável de ajustamento da União Económica e Monetária”.<sup>183</sup>

Com efeito, a adoção das políticas de austeridade, ao abrigo do programa celebrado com o governo português, impôs de forma unilateral e autoritária, medidas que deveriam ser objeto de negociação, tais como o aumento e flexibilização do tempo de trabalho; congelamento do salário mínimo; congelamento/cortes de salários no setor público; cortes nos feriados e férias sem remuneração; cortes dos subsídios de Natal e de férias; redução do valor das horas extras pela metade; bloqueio das carreiras no setor público e instituição não negociada do banco de horas individual.<sup>184</sup>

Essas medidas pontuadas acima, vieram acompanhadas de diversas alterações na negociação coletiva, que transformaram consideravelmente o modelo vigente, trazendo consigo uma série de obstáculos e contribuindo diretamente para o seu enfraquecimento. Entre as modificações mais relevantes, destacam-se o bloqueio da emissão das portarias de extensão, a revisão dos critérios de extensão das convenções coletivas e a redução do período de vigência das convenções coletivas de 5 para 3 anos e de sobrevivência de 18 para 12 meses.<sup>185</sup>

Estas alterações foram-se processando ao longo do tempo, sendo que algumas delas tiveram lugar já em 2014. Em resultado das medidas adotadas, verificou-se um declínio abrupto do número de convenções e portarias de extensão, bem como no volume de trabalhadores cobertos por estas.<sup>186</sup>

Destaca-se que esse declínio geral da negociação coletiva de trabalho aconteceu em um período particularmente difícil, como resultado do aprofundamento da crise económica e da elevação do desemprego em Portugal, o que contribuiu expressivamente para reforçar o

---

<sup>183</sup> LIMA, Maria da Paz Campos. **O que nos devem? Mudanças no regime de emprego, regressão social e desigualdade em Portugal no quadro da austeridade neoliberal.** Revista Crítica Económica e Social. Edição: Maio/2015. Disponível em: <<http://www.criticaeconomica.net/2015/05>>. Acesso em: 01 jun 2016.

<sup>184</sup> RIBEIRO, Maria Eduarda. **Negociação colectiva de trabalho.** Revista Crítica Económica e Social. Edição: Setembro/2015. Disponível em: <[http://www.criticaeconomica.net/wp-content/uploads/2015/09/revistacritica\\_3.pdf](http://www.criticaeconomica.net/wp-content/uploads/2015/09/revistacritica_3.pdf)>. Acesso em: 01 jun 2016.

<sup>185</sup> LIMA, Maria da Paz Campos. **O que nos devem? Mudanças no regime de emprego, regressão social e desigualdade em Portugal no quadro da austeridade neoliberal.** Revista Crítica Económica e Social. Edição: Maio/2015. Disponível em: <<http://www.criticaeconomica.net/2015/05>>. Acesso em: 01 jun 2016.

<sup>186</sup> LIMA, Maria da Paz Campos. **O que nos devem? Mudanças no regime de emprego, regressão social e desigualdade em Portugal no quadro da austeridade neoliberal.** Revista Crítica Económica e Social. Edição: Maio/2015. Disponível em: <<http://www.criticaeconomica.net/2015/05>>. Acesso em: 01 jun 2016.

desequilíbrio na relação empregador *versus* trabalhador, já agravada substancialmente pelas alterações registradas na legislação laboral.

Os efeitos da crise na negociação coletiva de trabalho, enfraqueceram-na, traduziram-se no declínio dos salários e das condições de trabalho. Segundo Maria Eduarda Ribeiro<sup>187</sup>, o que aconteceu foi o dismantelamento do sistema de relações laborais, sem a ocorrência de uma verdadeira discussão, negociação e tomada de compromissos entre todos os atores relevantes, e a ausência dessas negociações deram origem à uma série de reclamações dos parceiros sociais que se viram excluídos dessas discussões.

Algumas dessas reclamações foram dirigidas à OIT, como será visto no tópico a seguir, por meio do relato de uma queixa feita por centrais sindicais de Portugal, que ilustra satisfatoriamente os reflexos dos efeitos da crise.

#### 4.4 Caso n.º 3072: a queixa da CGTP-IN à OIT contra o Estado português

Centrais sindicais dos países, cujos governos se submeteram ao empréstimo da *troika*, afirmaram que as medidas impostas por esta, no quadro de medidas de austeridade, afetaram significativamente os direitos dos trabalhadores de livremente procederem com negociações coletivas, bem como afetaram o direito de uniformizar condições mínimas de trabalho decente através de convenções coletivas.<sup>188</sup>

Dentre essas medidas, destacam-se a redução de salários, cortes nas pensões, despedimentos em massa no setor público, congelamento do salário mínimo diário e mensal, violação de acordos coletivos em vigor, imposição de duração máxima para convenções coletivas, caducidade das convenções coletivas já em vigor e violação do direito de se ter acesso a um mecanismo eficaz para resolução de litígios.

Essas medidas obviamente anulam a obrigação fundamental do Estado de prover e proteger o trabalho decente e violam o núcleo de direitos individuais e sociais, pondo em risco a paz social do país.

---

<sup>187</sup> RIBEIRO, Maria Eduarda. **Negociação colectiva de trabalho**. Revista Crítica Económica e Social. Edição: Setembro/2015. Disponível em: <[http://www.criticaeconomica.net/wp-content/uploads/2015/09/revistacritica\\_3.pdf](http://www.criticaeconomica.net/wp-content/uploads/2015/09/revistacritica_3.pdf)>. Acesso em: 01 jun 2016.

<sup>188</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Case n. 3072 (Portugal)**. Complaint date: 20 mar 2014. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3254236#T](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3254236#T)>. Acesso em: 15 jan 16.

#### **4.4.1 As alegações da CGTP-IN**

Em queixa datada de março de 2014, a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN), comunicou à OIT<sup>189</sup>, que ao adotar e impor medidas de caráter permanente, o governo de Portugal deixou de observar os compromissos firmados junto à organização<sup>190</sup>.

Sobre as alterações na legislação laboral, a CGTP-IN,<sup>191</sup> alegou que a Lei n.º 23/2012, introduziu emendas ao Código de Trabalho que violam os princípios da negociação coletiva e as provisões da Convenção n.º 98 ao

(i) remover provisões de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCTs) que estavam em vigor antes da lei e estabeleciam montantes que excediam os presentes no Código de Trabalho, referentes à remuneração nos casos de despedimento coletivo e os valores e critérios usados para determinar a remuneração devida em caso de rescisão de contrato;

(ii) cancelar disposições das IRCTs relativas à compensação de horas extras prestadas em dias úteis, dia de descanso semanal complementar ou feriados;

(iii) reduzir em até três dias, as majorações ao período anual de férias estabelecidas em IRCTs assinados após dezembro de 2003 e

(iv) suspender durante dois anos, as disposições de IRCTs relativas a acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores aos valores estabelecidos no Código do Trabalho e à retribuição normal prestada em dia feriado, ou descanso compensatório por essa mesma prestação, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, além de reduzir para metade as disposições, até o limite estabelecido no Código do Trabalho, onde eles não foram alterados durante o período de suspensão.

A CGTP-IN argumentou que, a pretexto da crise financeira, as autoridades públicas alteraram o conteúdo do resultado de negociações coletivas, declarando-as nulas, reduzindo ou suspendendo disposições de convenções coletivas que foram livremente negociadas e acordadas ou disposições legais resultantes de negociação coletiva, e que o art. 7.º, da Lei n.º

---

<sup>189</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Case n. 3072 (Portugal)**. Complaint date: 20 mar 2014. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3254236#T](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3254236#T)>. Acesso em: 15 jan 16.

<sup>190</sup> Na queixa, destaca-se que Portugal ratificou a Convenção de Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, 1948 (N.87), a Convenção relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949 (N.98) e a Convenção de Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública, 1978 (N.151).

<sup>191</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Case n.º 3072 (Portugal)**. Complaint date: 20 mar 2014. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3254236#T](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3254236#T)>. Acesso em: 15 jan 16.

23/2012, viola o princípio da negociação livre e voluntária, previsto no art. 4.º, da Convenção n.º 98.

A CGTP-IN considera que, com estas medidas, as autoridades públicas estão submetendo a negociação coletiva aos interesses e objetivos de política do governo, contrariando a vontade das partes coletivas.

No que se refere aos princípios do Comitê de Liberdade Sindical, a CGTP-IN alegou que as autoridades públicas não podem impor suas decisões de forma unilateral na negociação coletiva.

A entidade considerou que o governo não conseguiu demonstrar que as medidas restritivas relacionadas à negociação coletiva fossem necessárias, adequadas ou proporcionais à crise que Portugal atravessa, além de ter alegado que essas medidas restritivas não tiveram a natureza temporária necessária à negociação coletiva.

Em relação às horas extras, a CGTP-IN afirmou que a lei anula definitivamente disposições sobre licenças remuneradas e reduz, sem restrições de tempo, os aumentos estabelecidos em acordos.

As disposições dos acordos sobre indenização por despedimento coletivo que estavam em vigor antes da Lei n.º 23/2012, que implicam montantes superiores aos previstos no Código do Trabalho, foram igualmente anuladas. O mesmo aconteceu com valores e critérios estabelecidos por convenção coletiva para determinar a compensação em caso de rescisão contratual.

Da mesma forma, sem fornecer qualquer tipo de restrição de tempo, o acréscimo de três dias nas férias anuais, que havia sido estabelecido em acordos celebrados após dezembro de 2003, foi anulado.

Para a CGTP-IN, a remoção definitiva destas disposições de negociação coletiva através de alterações na legislação, indica que as restrições não se relacionam com a situação excepcional e transitória decorrentes da crise econômica e social, mas que essas dificuldades estão sendo usadas como pretexto para minar as disposições dos acordos que levaram décadas para se consolidar.

Sobre o setor público empresarial, a CTGP-IN alega que as Leis n.ºs. 55-A/2010, 64-B/2011 e 66-B/2012 que aprovaram o orçamento do Estado português para os anos de 2011, 2012 e 2013, respectivamente, também violaram o princípio da negociação livre e voluntária estabelecido no art. 4.º, da Convenção n.º 98.

Segundo o entendimento da CGTP-IN, tal violação ocorre, porque, enquanto as alterações ao Código do Trabalho se aplicam aos empregados do setor privado e aos empregados que prestam serviços em empresas públicas (de capital exclusivo ou maioritariamente público), em entidades públicas empresariais e em entidades que integram o setor empresarial regional e municipal, as alterações resultantes das leis orçamentárias visam as condições de trabalho não só dos trabalhadores em funções públicas, mas também dos trabalhadores dessas empresas e entidades, mesmo estes sendo abrangidos pelo regime do contrato individual do trabalho e pelas respectivas convenções coletivas.

Na Lei n.º 55-A/2010, as violações indicadas pelas CGTP-IN ocorreram quando o governo decidiu de forma imperativa,

(i) impor reduções das remunerações aos trabalhadores das empresas públicas, de capital exclusivo ou maioritariamente público, entidades públicas empresariais e entidades que integram o sector empresarial regional e municipal, cujos salários sejam superiores a €1.500 mensais, em montantes que variam entre 3,5% e 10%. (Artigo 19.º);

(ii) proibir a atualização do subsídio de refeição dos trabalhadores das empresas públicas, acima dos níveis estabelecidos para funcionários públicos. (Artigo 28.º);

(iii) permitir a fixação por lei de normas excepcionais e temporárias, relativas ao regime retributivo dos titulares dos órgãos sociais e dos trabalhadores, independentemente do seu vínculo contratual ou da natureza da relação jurídica de emprego. (Artigo 30.º);

(iv) mandar aplicar os regimes dos trabalhadores em funções públicas relativos ao subsídio de refeição, ajudas de custo, trabalho extraordinário e trabalho noturno, independentemente do previsto nas convenções coletivas de trabalho, confirmando o disposto no Artigo 30.º (Artigo 31.º) e

(v) mandar aplicar aos trabalhadores das fundações públicas e dos estabelecimentos públicos os regimes do trabalho extraordinário e do trabalho noturno para os trabalhadores em funções públicas, bem como as respectivas reduções, independentemente do previsto nas respectivas convenções coletivas. (Artigo 32.º).

No que diz respeito às alterações previstas na Lei n.º 64-B/2011, a CGTP-IN alega que<sup>192</sup>

(i) o artigo 20.º, manteve as reduções e congelamentos salariais previstos na Lei 55-A/2010;

(ii) o artigo 21.º, determinou a suspensão do pagamento dos subsídios de férias e de Natal, apesar de estes constarem de convenções coletivas;

---

<sup>192</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Case n. 3072 (Portugal)**. Complaint date: 20 mar 2014. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3254236#T](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3254236#T)>. Acesso em: 15 jan 16.

(iii) o artigo 30.º, manteve a aplicação aos trabalhadores das fundações públicas e dos estabelecimentos públicos dos regimes relativos ao trabalho extraordinário e ao trabalho noturno, bem como das reduções dos valores neles previstos, independentemente do disposto nas convenções coletivas;

(iv) o artigo 32.º reduziu os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho extraordinário, para 25% da remuneração na 1.ª hora, 37,5% nas horas ou fracções subsequentes e para 50% da remuneração por cada hora de trabalho extraordinário efetuada em dia de descanso semanal, obrigatório ou suplementar e em dia feriado;

(v) o artigo 33.º suspendeu, durante o Programa de Ajustamento Económico e Financeiro, o direito a descanso compensatório correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado, estabelecendo em sua substituição:

– O direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes quando o trabalho suplementar for impeditivo do gozo do descanso diário;

– O direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, quando o trabalho for prestado em dia de descanso semanal obrigatório e que

(vi) o artigo 34.º impediu a fixação de remunerações, incluindo suplementos remuneratórios aos trabalhadores em contrato de trabalho (no âmbito do Código do Trabalho), que trabalhem em estabelecimentos do Serviço Nacional de Saúde com a natureza de entidade pública empresarial, superiores aos previstos para trabalhadores correspondentes com contratos de trabalho em funções públicas.

Por último, ao se referir à Lei n.º 66-B/2012, a CGTP-IN alegou que as violações ocorreram novamente quando o governo<sup>193</sup>

(i) manteve as reduções remuneratórias no ano 2013, já previstas para os anos de 2012 e 2011. (Artigo 27.º);

(ii) impôs o pagamento em duodécimos do subsídio de Natal, independentemente do regime previsto em convenção coletiva. (Artigo 28.º);

(iii) suspendeu o pagamento do subsídio de férias dos trabalhadores que recebiam remuneração mensal superior a €1.100 e reduzindo-o de acordo com fórmula definida quando a remuneração fosse superior a €600 e não excedesse €1.100. (Artigo 29.º);

(iv) proibiu qualquer valorização remuneratória. (Artigo 35.º);

(v) manteve o congelamento do subsídio de refeição. (Artigo 39.º);

(vi) manteve a aplicação aos trabalhadores das fundações públicas e dos estabelecimentos públicos dos regimes do trabalho extraordinário e noturno, bem como das respectivas reduções dos valores remuneratórios. (Artigo 40.º)

---

<sup>193</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Case n. 3072 (Portugal)**. Complaint date: 20 mar 2014. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3254236#T](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3254236#T)>. Acesso em: 15 jan 16.

(vii) reduziu novamente os acréscimos remuneratórios do trabalho suplementar dos trabalhadores cujo período normal de trabalho não excedesse 7 horas diárias e 35 horas semanais, fixando-os em 12,5% para a 1.<sup>a</sup> hora, em 18,75% para as horas ou frações subsequentes e em 25% para cada hora de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, em dia feriado. (Artigo 45.<sup>o</sup>).

No último tópico da queixa relacionada às alterações no setor público empresarial, a CGTP-IN ressalta que estas disposições têm precedência sobre as disposições estabelecidas nos acordos coletivos e alega que as autoridades públicas usaram a crise financeira como argumento para limitar o cumprimento dos acordos coletivos negociados livremente, violando assim, o princípio da livre negociação coletiva.

A CGTP-IN acrescentou ainda, que a maneira repetitiva em que foram introduzidas estas restrições, aponta para uma clara intenção de deteriorar as condições de trabalho além de demonstrar a ausência das supostas condições excepcionais, agravando a violação do princípio da livre negociação coletiva.

Ressaltou-se ainda na queixa, que os cortes salariais resultantes dessas restrições à negociação coletiva, coincidiram com o empobrecimento generalizado da população portuguesa, a crescente precariedade, o desemprego e a vulnerabilidade do trabalhador.

Ao final, acrescentou-se que o desrespeito às negociações coletivas reduz o âmbito da ação sindical e viola a liberdade de associação, prejudicando as obrigações estabelecidas no art. 3.<sup>o</sup>, da Convenção n.<sup>o</sup> 87, minando a força e a importância dos sindicatos e obstando-os de organizar livremente seus programas de ação e defender os interesses dos trabalhadores.

No que diz respeito ao serviço público, a queixa reforçou que as alterações nas leis n.<sup>os</sup> 55-A/2010, 64-B/2011 e 66-B/2012 contrariam o princípio da negociação coletiva, que tem por base o art. 7.<sup>o</sup>, da Convenção n.<sup>o</sup> 151,<sup>194</sup> e repetidamente impede ou limita o exercício das negociações, tendo em vista que essas alterações modificaram dispositivos estabelecidos previamente em acordos coletivos.

---

<sup>194</sup> O art. 7.<sup>o</sup> da Convenção n.<sup>o</sup> 151, está inserido na Parte IV do documento, que trata dos processos de fixação das condições de trabalho, a saber: “Quando necessário devem ser tomadas medidas adequadas às condições nacionais para encorajar e promover o desenvolvimento e utilização dos mais amplos processos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da função pública ou de qualquer outro processo que permita aos representantes dos trabalhadores da função pública participarem na fixação das referidas condições.” ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.<sup>o</sup> 151 (1948), relativa à Proteção do Direito de Organização e aos Processos de Fixação das Condições de Trabalho da Função Pública.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/501>>. Acesso em 15 mai 2016.

Dentre essas alterações, mais especificamente na Lei n.º 55-A/2010, a CGTP-IN alega que<sup>195</sup>

- (i) o artigo 19.º impõe reduções salariais aos trabalhadores da função pública, se superiores a €1.500 mensais, em montantes que variam entre 3,5% e 10%.
- (ii) os artigos 20.º e 21.º para além de alterarem, respectivamente, os estatutos dos magistrados judiciais e do ministério público, impondo a mesma redução salarial, impõem também a redução em 20% dos subsídios de fixação e de compensação previstos nos respectivos estatutos.
- (iii) o artigo 24.º proíbe qualquer valorização remuneratória, incluindo promoções e progressões nas carreiras, bem como a atribuição de prémios de desempenho.
- (iv) e que o artigo 28.º - proíbe a atualização do subsídio de refeição, (o mesmo desde 2008).

Sobre as alterações trazidas com a Lei n.º 64-B/2011, a CGTP-IN alegou que esta

- (i) manteve as reduções e congelamentos salariais já previstos na Lei n.º 55-A/2010. (Artigo 20.º);
- (ii) suspendeu o pagamento dos subsídios de férias e de Natal. (Artigo 21.º);
- (iii) reduziu os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho extraordinário, para 25% na 1.ª hora, 37,5% nas horas ou frações subsequentes e para 50% da remuneração por cada hora de trabalho extraordinário efetuada em dia de descanso semanal, obrigatório ou suplementar e em dia feriado. (Artigo 32.º)
- (iv) suspendeu o direito a descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar, estabelecendo em sua substituição: – O direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes, quando o trabalho suplementar for impeditivo do gozo do descanso diário; – O direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, quando o trabalho for prestado em dia de descanso semanal obrigatório. (Artigo 33.º).

E, por fim, no que se refere à Lei n.º 66-B/2011, as alegações da CTGP-IN foram as seguintes:<sup>196</sup>

- (i) O artigo 27.º mantém as reduções e congelamentos salariais no ano de 2013, já anteriormente previstos na Lei n.º 55-A/2010 e 64-B/2011;
- (ii) O artigo 28.º impõe o pagamento em duodécimos do subsídio de Natal;

---

<sup>195</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Case n. 3072 (Portugal)**. Complaint date: 20 mar 2014. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3254236#T](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3254236#T)>. Acesso em: 15 jan 16.

<sup>196</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Case n. 3072 (Portugal)**. Complaint date: 20 mar 2014. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3254236#T](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3254236#T)>. Acesso em: 15 jan 16.

(iii) O artigo 29.º suspende o pagamento do subsídio de férias aos trabalhadores cuja remuneração seja superior a €1.100 e redu-lo de acordo com fórmula definida para aqueles cuja remuneração seja superior a €600 e não exceda €1.100;

(iv) O artigo 35.º proíbe qualquer valorização remuneratória;

(v) O artigo 39.º mantém o congelamento do subsídio de refeição e

(vi) O artigo 45.º reduz, outra vez, os acréscimos devidos por trabalho suplementar para os trabalhadores, cujo período normal de trabalho não exceda 7 horas diárias e 35 horas semanais, fixando os acréscimos em 12,5% para a 1.ª hora, 18,75% para as horas ou fracções subsequentes e em 25% da remuneração para cada hora de trabalho extraordinário prestado em dia útil de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado.

Além dessas leis que foram citadas acima, na queixa da CTGP-IN, há mais duas reclamações: uma se refere à caducidade das convenções coletivas e outra sobre a possibilidade de escolha da convenção coletiva por trabalhadores não filiados ao sindicato.

Relativamente à reclamação acerca caducidade das convenções coletivas, a CTGP-IN alegou que o art. 501, do Código de Trabalho português, violava os princípios elencados na Convenção n.º 98.

O referido artigo previa à época da queixa,<sup>197</sup> que a cláusula de convenção, que tornava seu período de vigência dependente de substituição desta por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, caducaria após cinco anos, se a convenção fosse denunciada, se fosse apresentado pedido de revisão que incluísse a referida cláusula ou que sugerisse sua reavaliação. E que, no caso de ausência ou ineficácia desta cláusula, se a convenção fosse denunciada, esta deveria permanecer em vigor (regime de sobrevivência) durante o período de negociação ou por um período mínimo de 18 meses (posteriormente a convenção expiraria 60 dias após a notificação de uma das partes, quando as negociações não resultarem em um acordo).

Sobre esse dispositivo, a CTGP-IN apontou que, ao contrário de adotar medidas que fossem adequadas às circunstâncias nacionais para estimular e promover o pleno

---

<sup>197</sup> Atualmente o teor do artigo 501, do Código de Trabalho português, tem a seguinte redação dada pela Lei no.55/2014, de 25-08: “1 – A cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caduca decorridos três anos sobre a verificação de um dos seguintes factos: a) Última publicação integral da convenção; b) Denúncia da convenção; c) Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula. 2 - Após a caducidade da cláusula referida no número anterior, ou em caso de convenção que não regule a sua renovação, aplica-se o disposto nos números seguintes. 3 - Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses. 4 - Sempre que se verifique uma interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, por um período superior a 30 dias, o prazo de sobrevivência suspende-se. (...)”

desenvolvimento e utilização dos procedimentos de negociação coletiva voluntária estabelecidas no art. 4.º, da Convenção n.º 98, a adoção do art. 501 do Código do Trabalho interferiu ilegalmente no sistema de negociação coletiva, eliminando as cláusulas que haviam sido livremente negociadas.

Por fim, a CGTP-IN considerou que os períodos de caducidade indicados na legislação laboral e impostos pelo governo sem a anuência das partes, violam o art. 4.º, da Convenção n.º 98, da OIT.<sup>198</sup>

Já no que se refere possibilidade de escolha da convenção coletiva por trabalhadores não filiados ao sindicato, a CGTP-IN alegou que o art. 497, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, introduziu um dispositivo antissindical, permitindo que os trabalhadores não sindicalizados escolhessem a convenção coletiva que lhes fosse conveniente, violando diretamente o princípio da filiação estabelecido no art. 496 do CT.<sup>199</sup>

A CGTP-IN considerou que esta disposição permite que<sup>200</sup>

- (i) os trabalhadores que não são membros da União se beneficiem dos resultados da negociação coletiva ao negar esta possibilidade aos trabalhadores que são membros de sindicatos que não assinaram um acordo;
- (ii) os trabalhadores que não são sindicalizados escolham o contrato que melhor os beneficia, enquanto sindicalistas são automaticamente vinculados pelo acordo assinado pela sua organização; e
- (iii) o empregador influencie as escolhas dos trabalhadores e até mesmo os incentive a deixar seus sindicatos.<sup>201</sup>

---

<sup>198</sup> Art. 4.º, da Convenção n.º 98: “Se necessário, deverão ser tomadas medidas apropriadas às condições nacionais para encorajar e promover o maior desenvolvimento e utilização de processos de negociação voluntária de convenções colectivas entre patrões e organizações de patrões, por um lado, e organizações de trabalhadores, por outro, tendo em vista regular por este meio as condições de emprego.

<sup>199</sup> Artigo 496.º, do CT: Princípio da filiação: 1 - A convenção coletiva obriga o empregador que a subscreve ou filiado em associação de empregadores celebrante, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros de associação sindical celebrante. (...)

Artigo 497.º, do CT: Escolha de convenção aplicável: 1 - Caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável. (...)

<sup>200</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Case n. 3072 (Portugal)**. Complaint date: 20 mar 2014. Disponível em:

<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3254236#T](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3254236#T)>. Acesso em: 15 jan 16.

<sup>201</sup> Essa interferência é proibida nos termos do artigo 1.º, da Convenção n.º 98: “Art. 1.º: 1: Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego; 2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a: a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato. (...)

Além das reclamações acima indicadas, a CGTP-IN destacou também que, sob o princípio da filiação sindical, a convenção coletiva não se aplica aos trabalhadores que sejam membros de sindicatos que assinaram o acordo, mas aos que trabalhem para empresas que não o assinaram ou que não sejam membros de uma associação patronal que assinou.

Considerou ainda que o art. 497 do Código do Trabalho, ao tratar situações semelhantes de forma diferente, ou seja, situações em que o princípio da filiação sindical não é aplicado, induz a discriminação antissindical, violando diretamente o art. 8.º, da Convenção n.º 87.<sup>202</sup>

#### 4.4.2 A resposta do governo português

Em resposta às reclamações feitas pela CGTP-IN à OIT, o governo português se manifestou no sentido negar que as alterações legislativas mencionadas na queixa são contrárias aos princípios de liberdade sindical e da negociação coletiva.<sup>203</sup>

Sobre a Lei n.º 23/12, o governo explicou que essas alterações são parte de um novo conjunto de regras necessárias para gerar empregos, estimular o crescimento econômico e tirar o país da crise.

O governo explicou também, que as alterações inseridas através da Lei n.º 23/12, não estão de acordo apenas com o Memorando de Entendimento firmado com a *troika*, mas que também são resultado de um importante processo de diálogo social que resultou no documento “Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego”<sup>204</sup>, assinado em janeiro de 2012 entre o governo e o Comitê Permanente de Concertação Social.

Acerca das alterações contidas no art. 7.º da lei, o governo lembrou que o referido artigo foi objeto de revisão constitucional, tendo o Tribunal Constitucional declarado que os parágrafos 2.º, 3.º e 5.º do art. 7.º, eram inconstitucionais, enquanto que os parágrafos 1.º e

---

<sup>202</sup> Art. 8.º, da Convenção n.º 87: No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei. 2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.

<sup>203</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Case n. 3072 (Portugal)**. Complaint date: 20 mar 2014. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3254236#T](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3254236#T)>. Acesso em: 15 jan 16.

<sup>204</sup> Para mais detalhes, *vd.* **Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego**. Disponível em: <[http://www.portugal.gov.pt/media/424132/compromisso\\_crescimento\\_competitividade\\_emprego.pdf](http://www.portugal.gov.pt/media/424132/compromisso_crescimento_competitividade_emprego.pdf)>. Acesso em: 15 mai 2016.

4.º foram reconhecidos, estando de acordo com a Constituição portuguesa.<sup>205</sup> Por fim, o governo reafirmou que o princípio da negociação coletiva é um direito fundamental dos trabalhadores consagrado pela Constituição e respeitado pela lei.

Sobre o setor público empresarial e as alegações da CGTP-IN de que as Leis n.º 55-A/2010, 64-B/2011 e 66-B/2012 violam o princípio da negociação coletiva livre e voluntária e ameaçam a liberdade sindical, o governo invocou os relatórios da Convenção n.º 98 apresentados à OIT, evidenciando em especial, o fato de que os cortes nos pagamentos que excediam €1.500 por mês, afetavam o setor público em geral e que considerou de extrema importância alinhar o setor público empresarial com a administração pública.<sup>206</sup>

Em suma, o governo afirmou que, por conta do caráter provisório e excepcional, as medidas adotadas através das alterações legislativas, não podem ser consideradas contrárias ao art. 4.º, da Convenção n.º 98.

Com relação às reclamações feitas sobre o serviço público, a alegação de que as leis n.º 55-A/2010, 64-B/2011 e 66-B/2012 desrespeitam o princípio da negociação coletiva disposto no art. 7.º, da Convenção n.º 151,<sup>207</sup> o governo lembrou que estas leis foram revisadas pelo Tribunal Constitucional e consideradas por este como medidas que foram tomadas essencialmente por conta da crise financeira e que foram adotadas pelo corpo legislativo eleito pelo povo.

Assim como no setor público empresarial, o governo considerou que essas medidas adotadas no serviço público são de caráter temporário e excepcional e que, portanto, não violam o art. 7.º, da Convenção n.º 151.

Em relação às alegações de que as disposições relativas à caducidade das convenções coletivas introduzidas pelo art. 501 do Código do Trabalho, violam os princípios consagrados no art. 4.º, da Convenção n.º 98, o governo afirma que em Portugal, preserva-se o princípio da autonomia coletiva, sem prejuízo do dever de negociar ou do princípio da boa-fé.

---

<sup>205</sup> Acórdão TC. n.º 602/2013 de 20 de Setembro de 2013. Disponível em: <[www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt)>. Acesso em: 15 mai 2016.

<sup>206</sup> Para conhecer o posicionamento do Tribunal Constitucional acerca dessa matéria, *vd.* Acórdãos TC. n.ºs. 396/2011, 353/2012 e 187/2013. Disponível em: <[www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt)>. Acesso em: 15 mai 2016.

<sup>207</sup> Art. 7.º, da Convenção n.º 151: Deverão ser adotadas, sendo necessário, medidas adequadas às condições nacionais para estimular e fomentar o pleno desenvolvimento e utilização de procedimentos de negociação entre as autoridades públicas competentes e as organizações de empregados públicos sobre as condições de emprego, ou de quaisquer outros métodos que permitam aos representantes dos empregados públicos participar na determinação de tais condições.

O governo lembrou também em sua resposta, que a revisão do Código do Trabalho pela Lei n.º 7/2009 foi precedida por propostas incluídas no Livro Branco das Relações Laborais<sup>208</sup>, que discutia a necessidade de disposições de caducidade, para não prejudicar a autonomia das partes, nos casos em que não houvesse acordo durante uma possível revisão de convenção coletiva.

Reiterando as informações fornecidas no seu relatório para a OIT na Convenção n.º 98, para o período 2009-12, o governo afirmou que o Tribunal Constitucional reconheceu a constitucionalidade das disposições de caducidade, entendendo que não houve violação ao direito à negociação coletiva.<sup>209</sup>

Segundo o governo, o Tribunal Constitucional considerou que o órgão legislativo poderia legitimamente, de forma justificada, ter imposto limites ou restrições sobre a duração das convenções coletivas, sem violar direitos fundamentais.

Entretanto, o governo deixou claro em sua resposta que considera que, uma vez decorrido um determinado prazo, independentemente da existência de uma cláusula que torne a rescisão da convenção condicionada à substituição por um outro instrumento de regulamentação coletiva, a convenção deve respeitar a autonomia de negociação das partes e cumprir com as disposições do art. 4.º, da Convenção n.º 98.

Além disso, o governo evocou em sua contestação, que essas disposições de caducidade foram adotadas por um acordo tripartido com base no diálogo social (Acordo tripartido para um novo sistema de regulação das relações laborais, das políticas de emprego e da protecção social em Portugal<sup>210</sup>), que foi assinado em junho de 2008 entre o governo e parceiros sociais.

Sobre os direitos dos trabalhadores não sindicalizados de escolher a convenção que lhes será aplicada, o governo argumentou que as reclamações de que o art. 497, do Código de Trabalho é um dispositivo antissindical são infundadas e que não violam o art. 8.º, da Convenção n.º 87. Em seu argumento, o governo lembrou que o Tribunal Constitucional,

---

<sup>208</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL. **Livro branco das Relações Laborais**. Disponível em: <[http://www.gep.msess.gov.pt/edicoes/outras/livro\\_branco\\_digital.pdf](http://www.gep.msess.gov.pt/edicoes/outras/livro_branco_digital.pdf)>. Acesso em: 14 mai 2016.

<sup>209</sup> Acórdão TC. n.º 338/2010 de 22 de Setembro de 2010. Disponível em: <[www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt)>. Acesso em: 15 mai 2016.

<sup>210</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL. **Acordo tripartido para um novo sistema de regulação das relações laborais, das políticas de emprego e da protecção social em Portugal**. Disponível em: <[http://www.ugt.pt/Acordo\\_25\\_06\\_2008.pdf](http://www.ugt.pt/Acordo_25_06_2008.pdf)>. Acesso em 15 mai 2016.

reconheceu a constitucionalidade desse dispositivo, entendendo que o mesmo não viola direitos sindicais ou o direito de negociação coletiva.

Por fim, sobre as alegações de que os empregadores poderiam influenciar na escolha dos trabalhadores ou incentivá-los a se dissociarem dos sindicatos, o governo reforçou que esta sim é uma atitude que viola os princípios da Constituição Portuguesa e do Código de Trabalho, sendo passível de punição.

#### **4.4.3 As conclusões e recomendações do Comitê de Liberdade Sindical da OIT**

Depois de analisar as alegações da CGTP-IN descritas em sua queixa e a resposta do governo português às referidas alegações, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT se posicionou e, feitas suas próprias conclusões, elaborou sua resposta indicando-as e sugerindo algumas recomendações.

Em suas inferências, o Comitê observou que as alegações da queixa se deram por conta da introdução de uma série de dispositivos legais durante o curso de uma grave crise econômica, que, segundo a CGTP-IN, prejudicou o exercício do direito à negociação coletiva nos setores público e privado, impedindo ainda, a aplicação de cláusulas de convenções coletivas em vigor, deixando claro para a entidade sindical, que as medidas restritivas em matéria de negociação coletiva não foram adequadas ou proporcionais à crise.

Analisando o teor da resposta do governo português à queixa, o Comitê concluiu que entende o posicionamento do Estado, especialmente sobre a necessidade de reagir prontamente e adotar medidas relevantes para tentar conter a crise econômica e que por essa razão, não considerou que as medidas adotadas violaram os dispositivos contidos nas Convenções n.º 87, 98 e 151 da OIT.

O Comitê também tomou nota das declarações do governo que afirmou que as medidas adotadas visavam gerar emprego, promover o crescimento econômico do país e sustentar a dívida pública nacional, em conformidade com o Memorando de Entendimento assinado por Portugal e pela *troika*.

O Comitê informou igualmente, que sabe que várias dessas medidas adotadas pelo governo para conter a crise, foram submetidas a consulta e discussão na Comissão Permanente da Concertação Social do Conselho Econômico e Social. Contudo, o Comitê relembra o fato de que a CGTP-IN, que também é membro da Comissão Permanente, não

apoiou esses acordos tripartidos citados pelo governo, além de ter levantado várias objeções a esses mesmos acordos em sua queixa.

Além do mais, o Comitê observou que o governo não fez referências sobre ter consultado as confederações sindicais quando se tratava de medidas legislativas que reduziriam significativamente os salários e outros benefícios no setor empresarial público e no funcionalismo público.

O Comitê lembrou a importância do diálogo social e encorajou o governo a continuar sua promoção, especialmente quando se trata do processo de adoção de uma nova legislação que tenha efeito sobre os direitos dos trabalhadores, mesmo que seja apenas para atenuar os efeitos de uma crise.<sup>211</sup>

Sobre as alterações na legislação que não foram consideradas inconstitucionais pelo Tribunal Constitucional, o Comitê da OIT averiguou algumas particularidades. No que diz respeito às alterações no Código de Trabalho, que foram objeto da queixa e justificadas pelo governo, o Comitê constatou que esses novos dispositivos anularam preceitos de convenções coletivas referentes a despedimento coletivo e rescisão contratual e suspenderam pelo período de 2 anos, cláusulas que versavam sobre o pagamento de horas extras e indenizações por despedimento.

---

<sup>211</sup> O Comitê lembrou seu posicionamento em outras queixas relacionadas a restrições à negociação coletiva que aconteceram por conta da crise econômica e citou no documento que: "Embora não seja o seu papel de expressar uma opinião sobre a solidez dos argumentos econômicos invocados para justificar a intervenção do governo ao restringir a negociação colectiva, o Comitê deve recordar que as medidas que poderiam ser tomadas para enfrentar circunstâncias excepcionais deveriam ser de natureza temporária, tendo em conta as graves consequências negativas em termos e condições de emprego dos trabalhadores e seu especial impacto sobre os trabalhadores mais vulneráveis. ". Mais desenvolvimentos sobre este posicionamento, *vd.* parágrafos 995 e 317º do 365th Report, Case n.2820, §995. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Reports of the Committee on Freedom of Association.** 2012. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_193260.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_193260.pdf)>. Acesso 18 mai 2016 e o parágrafo 464, do Caso n.º 2947. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Case n.º 2947 (Spain)** - Complaint date: 10 mai 2012. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3171944](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3171944)>. Acesso em: 15 jan 16.

918. O Comitê observa que algumas das disposições legais a que a CGTP-IN se opôs em sua queixa, foram declarada inconstitucionais e expressamente revogadas pelo governo, em particular, o parágrafo 2 (cancelamento de compensação ou a licença suplementar), parágrafo 3 (redução de férias anuais), e parágrafo 5 (redução para metade, até o limite legal, pagamento de horas extras e indemnização compensatória ou despedimento) do art. 7 da Lei n.º 23/2012; Artigos 21 e 25 da Lei n.º 64-B/2011 (suspensão do pagamento de férias anuais e subsídios de Natal e artigo 29 da Lei n.º 66-B/2012 (suspensão temporária da licença anual e 14º salário). In: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Case n. 3072 (Portugal)**. Complaint date: 20 mar 2014. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3254236#T](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3254236#T)>. Acesso em: 15 jan 16.

Sobre as mudanças na legislação que afetaram os empregados do setor público empresarial, o Comitê destacou que, quando se trata de alterar legislação que reflita diretamente nas condições de trabalho, as consultas aos órgãos de maior representação dos trabalhadores é de extrema importância, mesmo sendo essas alterações temporárias e excepcionais, como alegou o governo em sua resposta, tendo também justificado que por esse mesmo motivo, não houve violação do art. 4.º, da Convenção n.º 98.

Acerca das alterações ocorridas no setor público, levando em conta a queixa e os argumentos usados na resposta do governo sobre a violação ou não do art. 7.º, da Convenção n.º 151, o Comitê da OIT reconheceu a capacidade do governo de adotar medidas emergenciais em situações críticas como a da crise econômica. Contudo, novamente o comitê relembrou seu posicionamento em casos semelhantes ao de Portugal, em que invocou princípios que são resultantes de convenções, recomendações e jurisprudências da própria comissão de peritos e que devem ser respeitados na negociação coletiva, tais como o que enuncia que “os Estados devem se abster de intervir no sentido de alterar o conteúdo de convenções coletivas que foram livremente negociadas”, o que enuncia que “os acordos devem ser respeitados pelas partes” e o que versa, sobre as medidas que afetam os salários dos trabalhadores que diz que, “se como parte de sua política de estabilização, o governo considerar que os salários não podem ser negociados livremente através de negociação coletiva, essa restrição deve ser imposta como medida excepcional e temporária, na medida do necessário, sem exceder um período razoável e deve vir acompanhada de garantias que protejam os padrões de vida dos trabalhadores.”<sup>212</sup>

Ao final, o Comitê enfatizou que, se o poder público deseja que as cláusulas de uma convenção coletiva estejam de acordo com sua política econômica, o governo deveria tentar de todas as formas estimular as partes a voluntariamente tomarem essas decisões, sem lhes impor uma renegociação da qual não fizeram parte.<sup>213</sup>

---

<sup>212</sup> Nesse sentido, *vd.* §1001, 939 e 1024 da OIT. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO.** 5th (revised) edition, ILO, Geneva, 2006. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--normes/documents/publication/wcms\\_090632.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/publication/wcms_090632.pdf)>. Acesso em 15 fev 2016.

<sup>213</sup> Sobre este posicionamento, *vd.* 365th Report, Case n.2820, §995. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Reports of the Committee on Freedom of Association.** 2012. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_193260.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_193260.pdf)>. Acesso 18 mai 2016.

Ao analisar a queixa sobre a caducidade das convenções coletivas e sobre a opção de escolha da convenção coletiva por trabalhadores não sindicalizados, o Comitê apenas informou que tomou notas dos posicionamentos da CGTP-IN e da resposta do governo português, sem manifestar nenhum parecer.

Para arrematar suas conclusões acerca das alterações verificadas em Portugal que envolveram uma série de questões na seara laboral, o Comitê fez algumas recomendações aos órgãos de administração. Uma delas, foi no sentido de que a entidade sindical reconhecesse os esforços realizados pelo governo, que envolvem o diálogo social e, ao mesmo tempo, que o governo observasse com atenção, a discordância de uma das confederações sindicais pertencentes ao Conselho Permanente de Concertação Social. Recomendou-se também, que o governo continuasse promovendo o diálogo social junto com os órgãos de maior representação dos trabalhadores, a fim de discutir as medidas que foram tomadas por conta da crise e relatadas na queixa, que abrangem os direitos dos trabalhadores, para que juntos, pudessem encontrar soluções tangíveis.

Na segunda e última recomendação, o Comitê pontuou que dadas as circunstâncias e considerando que as medidas adotadas pelo governo se tornaram, posteriormente, parte de uma queixa realizada pelo movimento sindical e que envolve cortes salariais e de outros benefícios, à luz dos princípios citados em suas conclusões, o Comitê propôs ao governo que este realizasse uma avaliação conjunta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores acerca do impacto das disposições legislativas adotadas, em matéria de salários e outros subsídios e benefícios, sobre o exercício dos direitos sindicais e em particular o direito à negociação coletiva, a fim de garantir que as medidas excepcionais adotadas no contexto da crise, não se perpetuassem.

Feitas as conclusões e recomendações, o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho, solicitou que governo português o mantivesse informado sobre suas ações, a fim de facilitar a supervisão da OIT quanto à aplicação das normas internacionais pelo Estado-membro.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O exercício proposto nesse trabalho de investigação era debruçar sobre o tema negociação coletiva e a crise.

Para dar sustentação ao tema, tratou-se da crise econômica financeira iniciada em 2008 nos EUA e seus reflexos em Portugal. A questão central do trabalho, era conhecer de que forma a crise provocou alterações na legislação portuguesa e se essas alterações tiveram reflexos no instituto da negociação coletiva, modificando suas funções.

No início da pesquisa, mais precisamente no primeiro capítulo, apreciou-se o contexto histórico do trabalho, desde os primórdios da humanidade, tempos em que o labor era visto pelos filósofos gregos como uma atividade vilipendiosa, que deveria ser exercida pelos escravos, pois os homens livres deveriam se ocupar, apenas e tão somente de atividades intelectuais.

Tratou-se ainda sobre o surgimento do Direito do Trabalho e sua definição, reconhecendo-o como resultado da luta histórica dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, que alcançaram, ao longo dos anos, inúmeras vitórias, entre elas, o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva.

Ao final do primeiro capítulo, ainda dentro de um contexto histórico narrou-se brevemente a trajetória da negociação coletiva, revelando sua importância desde o início do século IX, como instrumento marcante de reivindicação dos trabalhadores e posteriormente, conduziu-se a conceituação desse instituto e sua posição no quadro normativo internacional.

Dentro da análise do instituto no ordenamento jurídico internacional, destacou-se a Organização Internacional do Trabalho, que por meio de convenções, recomendações, e declarações, busca, há tempos, orientar os Estados-membros, em especial os que ratificaram esses documentos, a incorporá-los aos seus respectivos sistemas jurídico, legislativo, executivo e administrativo, de modo que os compromissos firmados, promovam a negociação coletiva voluntária e o diálogo social, com a interferência mínima do Estado.

Superado todo o contexto histórico e conceitualização do Direito do Trabalho, bem como do instituto da negociação coletiva e seu lugar no quadro normativo internacional, o segundo capítulo do trabalho teve como foco principal, analisar os princípios da negociação coletiva de trabalho.

Num primeiro momento, após breve introdução sobre o que são princípios e quais suas funções, chega-se ao que parece ser entendimento geral, de que, a observância adequada dos princípios é essencial para uma correta interpretação e aplicação das normas quando diante de uma situação conflituosa. No Direito Coletivo do Trabalho, em especial, os princípios exercem função singular sobre a negociação coletiva, pois servem de base para orientar as partes quanto ao mecanismo necessário a ser adotado para deslindar impasses procedimentais.

Dada a importância dos princípios para o instituto da negociação coletiva, ainda no decorrer do segundo capítulo, investigou-se os princípios próprios da negociação coletiva de trabalho, indicados pela doutrina e também pela Organização Internacional do Trabalho.

Dentre os princípios que emanam da doutrina estudada durante a pesquisa, destacam-se os princípios da boa-fé, da informação, da razoabilidade e o da paz social. Com a aplicação desses princípios, uma negociação coletiva eficaz será aquela que busca o êxito desejado pelas partes que devem agir de boa-fé, reunindo as informações necessárias, respeitando os limites de razoabilidade, tanto das informações quanto das reivindicações, compondo, dessa forma, um instrumento negociado com sucesso.

Já os princípios que derivam da Organização Internacional do Trabalho e que devem ser respeitados na negociação coletiva, não divergem muito dos que foram encontrados quando do estudo da doutrina. Os princípios da negociação coletiva e voluntária, da boa-fé, do direito e dever de informação e o princípio da paz social, são princípios resultantes de convenções, recomendações e jurisprudência da comissão de peritos, que segundo os mesmos, merecem reconhecimento internacional.

Quase todos os princípios elencados pela Organização Internacional do Trabalho durante a investigação se assemelham aos encontrados na doutrina. Talvez, o mais primordial para órgão, ousa-se dizer, seja o princípio da negociação coletiva e voluntária. Também conhecido como princípio da voluntariedade, este princípio indica que a negociação coletiva deve contar com a espontaneidade das partes e não ser imposta de forma arbitrária nem pela lei, tampouco pelas autoridades.

Essa voluntariedade é tratada pelo órgão, como o cerne da liberdade sindical e qualquer resquício de interferência compulsória, modificaria significativamente a essência da negociação coletiva. A obrigação do Estado e das partes é de, puramente, promover e fomentar as negociações.

Para além dos princípios, no terceiro capítulo, analisou-se também, por meio de uma abordagem direta, as funções da negociação coletiva. O que se depreendeu dessa análise, é que boa parte da doutrina entende como funções essenciais a função jurídica, por certo a mais relevante, e as funções políticas, econômicas, ordenadoras e sociais. De modo geral, essas são as funções reconhecidas como sendo as tradicionais. E, ao lado dessa funcionalidade tradicional já conhecida, o que se averiguou no estudo, é que já existem novas funções para a negociação coletiva, tais como as sugeridas pelo jurista francês, Alain Supiot<sup>214</sup>.

Dentre as funções da negociação coletiva, a que se tornou mais relevante para o estudo desse trabalho, foi a função tradicional de melhorar as condições de trabalho dos empregados, pois assume-se que, por meio da negociação coletiva e dos instrumentos que resultarem desses diálogos, é possível reunir medidas que sejam mais favoráveis aos trabalhadores do que a própria legislação vigente.

É fato que a negociação coletiva busca a resolução pacífica de conflitos e como exercício de um direito coletivo, estudou-se também os sujeitos que a compõe, inferindo-se da doutrina que em Portugal, a representação dos trabalhadores é feita por associações sindicais, sem regras de representatividade mínima, como ocorre em outros países, enquanto que a representação do patronato, pode ser feita por associações de empregadores ou pelo próprio empregador, individualmente ou junto de outros empregadores.

Na última parte do terceiro capítulo, estudou-se também os meios que garantem o exercício da negociação coletiva e alguns obstáculos à sua efetividade.

Como forma de garantir o exercício da negociação coletiva vislumbra-se que há documentos próprios, em especial os emitidos pela OIT, mas a existência desses documentos não afasta a necessidade do exercício da liberdade sindical, da presença de sindicatos fortes e representativos nem a exigência de uma legislação apropriada que induza a negociação, sem que isso implique em uma ingerência arbitrária do Estado.

Já por obstáculos à efetividade desse instituto, é relevante a visão do jurista Alfredo J. Ruprechet, que indica a oposição dos empregadores em reconhecer os sindicatos como representantes de seus empregados, a fragilidade de alguns sindicatos em fomentar e conduzir as negociações e também o formalismo inflexível do Estado ou sua interferência desmedida nas negociações.

---

<sup>214</sup> SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

Com efeito, para garantir a efetividade da negociação coletiva e vencer esses obstáculos, trabalhadores, empregadores, organizações sindicais e o Estado devem abrir espaço para o diálogo social, sempre que for necessário e assegurar as condições necessárias para a defesa dos interesses coletivos.

Uma vez tendo como fundamento toda a parte histórica, principiológica e funcional da negociação coletiva, chega-se a parte mais relevante do trabalho que trata da negociação coletiva e da crise.

Relatou-se no trabalho a crise financeira de 2008 que teve início com o colapso da bolha especulativa no mercado imobiliário nos EUA e que teve consequências significativas na economia mundial, em especial nos níveis de desemprego.

Na Europa, a crise teve início na Grécia e logo atingiu países como Irlanda, Espanha e Portugal e causou uma série de impactos financeiros e sociais, impedindo que esses países conseguissem se reestruturar economicamente.

Por conta dessa crise, os efeitos no mundo do trabalho foram nefastos. Com a falência de diversas empresas e diminuição do crédito em circulação, os níveis de consumo e investimento caíram drasticamente, aumentando os níveis de desemprego.

Sofrendo com os efeitos da crise, Portugal recorreu a instituições financeiras como o Fundo Monetário Internacional, Banco Central Europeu e também à Comissão Europeia, grupo conhecido como troika, pedindo ajuda financeira para recuperar a economia interna.

O socorro da troika chegou e com ele, uma série de medidas intervencionistas, acordadas com essas instituições e com o governo português, que alterou o quadro econômico social do país, ao impor condições para a concessão do empréstimo.

Tais condições exigiam um plano de promoção de emprego e competitividade e por conta dessas condições específicas, o governo se viu obrigado a adaptar a legislação à essa nova realidade que o país enfrentava.

Há que se dizer aqui, que as alterações interferiram diretamente nas relações de trabalho. Algumas de forma absurdamente contraproducentes. Essas medidas austeras provocaram grandes prejuízos ao país, ao reduzir salários, limitar a proteção social, facilitar o despedimento e o que é mais expressivo para este trabalho: enfraquecer indiscriminadamente o instituto da negociação coletiva.

A adoção dessas medidas pelo governo português, aconteceu de forma unilateral e arbitrária, ignorando condições previamente acordadas em negociações coletivas e

dispensando novos diálogos, resultando, conseqüentemente, no declínio das negociações coletivas, em um momento crítico em que se assistiu o aprofundamento da crise e o aumento do desemprego em Portugal, contrariando claramente o plano de promoção de emprego e competitividade que a troika e o governo haviam acordado.

Não demorou para que centrais sindicais se insurgissem. Foi o caso da Confederação Geral dos Trabalhadores de Portugal (CGTP-IN), que, não conformada com as medidas de austeridades acordadas entre a troika e o governo português, protocolou queixa junto à OIT, informando que o Estado português, ao adotar essas medidas, não observou os compromissos firmados junto à organização.

Em resposta, o governo português justificou sobre a necessidade dessas alterações legislativas, pontuando que as alterações que resultaram na queixa, não são contrárias aos princípios de liberdade sindical e da negociação coletiva da OIT.

Após análise da queixa da CGTP-IN e das justificativas do governo, a OIT expôs suas conclusões e, de maneira geral, recomendou ao governo que não deixasse de promover o diálogo social, de consultar e incluir as entidades de maior representação em negociações que envolvessem tantas alterações legislativas que incidissem sobre a classe trabalhadora e recomendou cautela ao governo, no sentido de garantir que alterações sucedidas durante a crise, não se perpetuassem.

Na prática, o que se observa é que, apesar da importância da OIT, da relevância de seus instrumentos que desestimulam a atuação arbitrária do Estado e de todas as suas recomendações, nada impediu que o governo português, junto com a troika, impusesse de forma agressiva, medidas de austeridade que ofendessem diretamente os princípios elencados pela OIT, especialmente os que se referem à liberdade sindical e à negociação coletiva.

Ter ratificado as convenções e recomendações do órgão, parece não ter sido suficiente para que o Estado - em decorrência de uma crise que teve seu outburst em 2008, com conseqüências ainda mais desastrosas para Portugal em meados de 2011, que permanecessem até os dias atuais - mantivesse seus compromissos firmados com a agência.

Fato é que, com essas alterações legislativas, se testemunhou uma tentativa inegável de liquidação de direitos sociais e garantias trabalhistas que em nada representa o plano de promoção de emprego e competitividade que o governo e troika tinham se proposto. Ao contrário, as medidas de austeridade representaram um retrocesso ao Direito de Trabalho e

em especial aos direitos dos trabalhadores que foram adquiridos através de negociações coletivas ao longo dos anos.

E, por mais que o governo justifique essas medidas, atribuindo à algumas delas caráter temporário e excepcional, - que diga-se de passagem, já se arrastam por mais de 5 anos - elas desrespeitaram, ao nosso ver, os princípios da negociação coletiva. Não dá para simplesmente ignorar os princípios. Sua existência e aplicação está atrelada à ideia de justiça. Eles existem e dão norte ao sistema jurídico e devem ser aplicados pela sociedade e pelo Estado, qualquer que seja o contexto econômico.<sup>215</sup>

Pode até ser que, se analisadas num contexto puramente econômico, essas medidas fossem realmente imprescindíveis, mas a que custo? Até que ponto pode se conferir legitimidade à tantas alterações, especialmente quando se nota que suas consequências até agora só parecem contrárias ao seu propósito.

O fato é que, com tantas alterações legislativas, conclui-se que o governo não deixou apenas de respeitar os princípios da negociação coletiva, como também alterou uma de suas mais importantes funções: a de melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores<sup>216</sup>.

De maneira geral, quando o governo se sujeitou às imposições da troika e procedeu com as alterações na legislação, ignorou uma série de direitos conquistados arduamente por intermédio das negociações coletivas e formalizados por meio de inúmeras convenções.

Em suma, o que se espera do Estado é que se busque um ponto de equilíbrio, em que, independente do contexto econômico em que o país estiver atravessando, não se sacrifique direitos conquistados a duras penas, os compromissos firmados junto à OIT não sejam contrariados e que os legisladores sejam sempre prudentes, protegendo sempre a parte mais fraca da relação, seja ela qual for. Reconhecer o papel fundamental da negociação coletiva de mitigar os efeitos da crise, também pode parecer tarefa árdua, mas seu ideal é nobre.

---

<sup>215</sup> Geraldo Ataliba afirma que “os princípios são as linhas mestras, os grandes nortes, as diretrizes magnas do sistema jurídico. Apontam os rumos a serem seguidos por toda a sociedade e obrigatoriamente perseguidos pelos órgãos do governo (poderes constituídos). Eles expressam a substância última do querer popular, seus objetivos e desígnios, as linhas mestras da legislação, da administração e da jurisdição. Por estas não podem ser contrariados; têm que ser prestigiados até as últimas consequências”. ATALIBA, Geraldo. **República e Constituição**. São Paulo: Malheiros Editores, 1998. p. 34.

<sup>216</sup> SUPLOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Renato Rua de. **O moderno direito do trabalho e a empresa: negociação coletiva, representação dos empregados, direito à informação, participação nos lucros e regulamento interno**. Revista LTr. 62-01/37-38.
- AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho**. 4 ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.
- ATALIBA, Geraldo. **República e Constituição**. São Paulo: Malheiros Editores, 1998.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.
- \_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2011.
- \_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2012.
- BASTOS, Celso Ribeiro. “**Comentários à Constituição do Brasil**”, 2º vol. São Paulo: Saraiva, 1989.
- BENITES FILHO, Flávio Antonello. “**Direito sindical espanhol: a transição do franquismo à democracia**”. São Paulo: LTr, 1997.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 24 ed. São Paulo: Malheiros, 2009.
- BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 20 mar. 2016.
- \_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 27 fev 2016.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2004.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e teoria da constituição**. 7 ed. Coimbra: Almedina, 2003.
- CARNELUTTI, Francesco. **Lezioni di Diritto Industriale: Teoria del Regolamento Collettivo dei rapporti di lavoro**. Padova: Cedam, 1928.
- CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011.
- CASSAR, Vólia Bomfim Cassar. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CONSELHO ECONÔMICO E SOCIAL. Comissão Permanente de Concertação Social. **Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego.** Disponível em: <[http://www.portugal.gov.pt/media/424132/compromisso\\_crescimento\\_competitividade\\_e\\_mprego.pdf](http://www.portugal.gov.pt/media/424132/compromisso_crescimento_competitividade_e_mprego.pdf)>. Acesso em: 15 mai 2016.

CORDEIRO, António Menezes. **Manual de Direito do Trabalho.** Coimbra: Almedina, 1991.

COSTA, Orlando Teixeira da. **Direito Coletivo do Trabalho e Crise Econômica.** São Paulo: LTr, 1991.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho.** 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

\_\_\_\_\_. **Direito Coletivo do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2001.

\_\_\_\_\_. **Direito Coletivo do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2003.

\_\_\_\_\_. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2004.

ESTEVES, Juliana Teixeira. **A negociação coletiva numa abordagem contextualizada em tempos de globalização.** Disponível em: [http://ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12211&revista\\_caderno=25](http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12211&revista_caderno=25)>. Acesso em 13 mar 2016.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho.** 17 ed. Editora Almedina, Coimbra, 2014.

FERREIRA, António Casimiro – **Sociedade de Austeridade e Direito do Trabalho de Exceção.** Porto, 2012.

GERNIGON, Bernard. GUIDO, Horacio. ODERO, Alberto. **ILO Principles Concerning Collective Bargaining.** Vol.139, n.º 1. Geneva. 2000. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/revue/articles/volume/index.htm>>. Acesso em: 10 fev 2016.

GIUGNI, Gino. **“Direito Sindical”.** São Paulo: LTr, 1991.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica.** São Paulo: LTr, 2005.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho.** 18 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

HEERS, Jacques. **História medieval**. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Case n.º 2947 (Spain)**. Complaint date: 10 mai 2012. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3171944](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3171944)>. Acesso em: 15 jan 16.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Case n.º 3072 (Portugal)**. Complaint date: 20 mar 2014. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3254236#T](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3254236#T)>. Acesso em: 15 jan 16.

\_\_\_\_\_. **Collective Bargaining and the Decent Work Agenda** (2006). Disponível em: <[www.ilo.org](http://www.ilo.org)>. Acesso em 11 mar 2016.

\_\_\_\_\_. **Collective Bargaining in the Public Service: A Way Forward** (Report n.º III (Part 1B), International Labour Conference — 102nd Session, 2013). Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_205518.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_205518.pdf)>. Acesso em 16 fev 2016.

\_\_\_\_\_. **Freedom of association and collective bargaining**. General Survey of the reports on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). Report III (Part 4B), International Labour Conference, 81st Session, 1994. Geneva. Disponível em: <[http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS\\_182053/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_182053/lang-en/index.htm)>. Acesso em 31 jan 2016.

\_\_\_\_\_. **Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO**. 4th (revised) edition, ILO, Geneva, 1996.

\_\_\_\_\_. **Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO**. 5th (revised) edition, ILO, Geneva, 2006. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--normes/documents/publication/wcms\\_090632.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/publication/wcms_090632.pdf)>. Acesso em 15 fev 2016.

\_\_\_\_\_. **Inventory of Policy Responses to the Financial and Economic Crisis**. 2012. Disponível em: <[http://siteresources.worldbank.org/INTLM/Resources/ILO\\_WB\\_2012.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTLM/Resources/ILO_WB_2012.pdf)>. Acesso em 01 jun 2016.

\_\_\_\_\_. **Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations**. Report III, concerning Freedom of Association and Collective Bargaining. (Part 4B). Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1983-69-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1983-69-4B).pdf)>. Acesso em: 13 mar 15.

\_\_\_\_\_. **Reports of the Committee on Freedom of Association.** 2012. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_193260.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_193260.pdf)>. Acesso 18 mai 2016.

LEITE, Jorge, et al. *Austeridade, Reformas Laborais e Desvalorização do Trabalho.* IN: REIS, José. **A Economia Política do Retrocesso. Crise, Causas e Objectivos.** Coimbra: Almedina, 2014.

LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho.** Vol. I. Coimbra, 2004.

\_\_\_\_\_. **O sistema português de negociação coletiva.** IN: Temas Laborais Luso-Brasileiros, Coord.: FORJAZ, Paula *et al.* Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **Negociação e conflito: a conformação da autonomia coletiva e a concertação social no modelo espanhol.** Rev. TST, Brasília, vol. 71, n.º 93, set/dez 2005.

LIMA, Maria da Paz Campos. **O que nos devem? Mudanças no regime de emprego, regressão social e desigualdade em Portugal no quadro da austeridade neoliberal.** Revista Crítica Económica e Social. Edição: Maio/2015. Disponível em: <<http://www.criticaeconomica.net/2015/05>>. Acesso em: 01 jun 2016.

MARQUES, Hernainz. **Tratado Elemental de Derecho del Trabajo.** 3 ed., p. 13. In: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho.** 22 ed. São Paulo: LTr, 2005.

MARTINEZ. Pedro Romano. **Direito do trabalho.** 6.<sup>a</sup> ed. Coimbra: Almedina, 2013.

MARTINS, Nei Frederico Cano; MAUAD, Marcelo José Ladeira. **Lições de Direito Individual do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho.** 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho.** 28. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Suzana Leonel. **O princípio da boa-fé na negociação coletiva trabalhista.** Dissertação apresentada à banca examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2006. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp011981.pdf>>

MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação Coletiva no Local de Trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC.** São Paulo: LTr, 2008.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL. **Acordo tripartido para um novo sistema de regulação das relações laborais, das políticas de emprego e da protecção social em Portugal.** Disponível em: <[http://www.ugt.pt/Acordo\\_25\\_06\\_2008.pdf](http://www.ugt.pt/Acordo_25_06_2008.pdf)>. Acesso em 15 mai 2016.

\_\_\_\_\_. **Livro branco das Relações Laborais.** Disponível em: <[http://www.gep.msess.gov.pt/edicoes/outras/livro\\_branco\\_digital.pdf](http://www.gep.msess.gov.pt/edicoes/outras/livro_branco_digital.pdf)>. Acesso em: 14 mai 2016.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**, v. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960.

MORIN, Marie-Laure. **Le droit des salariés à la négociation collective: principe général du droit.** Paris. 1994.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical.**

\_\_\_\_\_. **Direito Sindical.** São Paulo: Saraiva, 1991.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e Declaração de Filadélfia.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/constituicao-oit-e-declaracao-de-filadelfia>>. Acesso em 10 fev 2016.

\_\_\_\_\_. **Convenção n.º 154 (1981), sobre o Fomento à Negociação Coletiva.** Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/content/convention\\_no](http://www.oitbrasil.org.br/content/convention_no)>. Acesso em 15 fev 2016.

\_\_\_\_\_. **Convenção n.º 87 (1948), sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização.** Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/content/convention\\_no](http://www.oitbrasil.org.br/content/convention_no)>. Acesso em 15 fev 2016.

\_\_\_\_\_. **Convenção n.º 98 (1949), sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva.** Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/content/convention\\_no](http://www.oitbrasil.org.br/content/convention_no)>. Acesso em 15 fev 2016.

\_\_\_\_\_. **Convenção n.º 151 (1948), relativa à Proteção do Direito de Organização e aos Processos de Fixação das Condições de Trabalho da Função Pública.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/501>>. Acesso em 15 mai 2016.

\_\_\_\_\_. **Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu seguimento.** 1998. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/document>>. Acesso em: 15 mar 2016.

\_\_\_\_\_. **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (1977).** Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/240>>. Acesso em: 03 mar 2016.

\_\_\_\_\_. **Negociações Coletivas.** Tradução: Sandra Valle. São Paulo: LTr. Brasília, DF: OIT, 1994.

\_\_\_\_\_. **Plano Nacional de Trabalho Decente.** Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/pntd\\_texto\\_base\\_35.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/pntd_texto_base_35.pdf)>. Acesso em 16 mar. 15.

\_\_\_\_\_. **Recomendação n.º 143 (1971), sobre a proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/recommendations>>. Acesso em: 11 fev 2016.

\_\_\_\_\_. **Recomendação n.º 163 (1981), sobre a promoção da negociação coletiva.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/recommendations>>. Acesso em: 11 fev 2016.

\_\_\_\_\_. **Recomendação n.º 91 (1951), sobre acordos coletivos.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/recommendations>>. Acesso em: 15 fev 2016.

PASTORE, José. Redução de jornada gera emprego? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho.** Porto Alegre, v. 75. 2009.

PÉREZ Paton, Roberto. **Principios de Derecho Social y de legislacion Del Trabajo. 1945.** In: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 7 ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr. 2011.

PORTUGAL. **Código do Trabalho.** Disponível em: <[http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_indice.html](http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html)>. Acesso em: 01 fev 2016

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa.** Disponível em: <<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acesso em: 13 de mar de 2016.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia Dogmática do Direito do Trabalho.** Coimbra: Livraria Almedina, 2000.

\_\_\_\_\_. **Tratado de Direito do Trabalho, Parte III - Situações Laborais Colectivas.** Editora: Almedina, Lisboa, 2012.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito.** 27 ed. São Paulo, Saraiva, 2002.

REIS, João Carlos Simões dos. **Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho.** Vol. 1. Coimbra: Coimbra Editora, 2012.

RERUM NOVARUM. **Encyclical of Pope Leo XIII on capital and labor.** Disponível em: <[http://www.vatican.va/holy\\_father/leo\\_xiii/encyclicals/documents/hf\\_lxiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum\\_en.html](http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_lxiii_enc_15051891_rerum-novarum_en.html)>. Acesso em: 15 dez 2015.

RIBEIRO, Maria Eduarda. **Negociação colectiva de trabalho.** Revista Crítica Económica e Social. Edição: Setembro/2015. Disponível em: <[http://www.criticaeconomica.net/wp-content/uploads/2015/09/revistacritica\\_3.pdf](http://www.criticaeconomica.net/wp-content/uploads/2015/09/revistacritica_3.pdf)>. Acesso em: 01 jun 2016.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Principios de Direito do Trabalho.** Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978.

ROMITA, Arion Sayão. “**Direito do Trabalho – Temas em Aberto**”. São Paulo: LTr, 1998.  
RUPRECHT, Alfredo J. **Conflitos coletivos de trabalho**. Trad. José Luis Ferreira Prunes. São Paulo: LTr, 1979.

\_\_\_\_\_. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

SADY, João José. **A boa fé objetiva no novo código civil e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas**. Revista do advogado. São Paulo. Ano XXIII, n.º 70.

SILVA, Otavio Pinto e. **A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

STOLL, Luciana Bullamah. **Negociação coletiva no setor público**. São Paulo: LTr, 2007.

SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: LTr, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. A negociação trabalhista e a lei. **Revista Trabalhista - direito e processo**. Ano 1. Rio de Janeiro: Forense, julho-agosto-setembro de 2002. Vol. III.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. rev. e ampl. São Paulo: Renovar, 2004.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. II. 15 ed. São Paulo: LTr, 1995.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. “**Instituições de Direito do Trabalho**”. São Paulo: LTr, 1993.

TEIXEIRA, Marcia Cunha. **A negociação coletiva de trabalho no serviço público**. São Paulo, 2007.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Lisboa: Verbo, 1993.

## **ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PORTUGUÊS**

Acórdão n.º 338/2010 de 22 de Setembro de 2010 - Constitucionalidade das alterações ao Código de Trabalho de 2009. Disponível em: <[www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt)>. Acesso em: 15 mai 2016.

Acórdão n.º 396/2011 de 21 de Setembro de 2011 – Constitucionalidade do OGE de 2011. Disponível em: <[www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt)>. Acesso em: 15 mai 2016.

Acórdão n.º 353/2012 de 05 de Julho de 2012 – Constitucionalidade do OGE de 2012. Disponível em: <[www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt)>. Acesso em: 15 mai 2016.

Acórdão n.º 187/2013 de 05 de Abril de 2013 – Constitucionalidade do OGE de 2013. Disponível em: <[www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt)>. Acesso em: 15 mai 2016.

Acórdão n.º 602/2013 de 20 de Setembro de 2013 – Constitucionalidade das alterações ao Código de Trabalho de 2009. Disponível em: <[www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt)>. Acesso em: 15 mai 2016.