



• U • C •

FDUC FACULDADE DE DIREITO  
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

**ARYZA CAROLINE SILVA FERNANDES**

**PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E A  
RELATIVIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL –  
NO CONTEXTO DE PORTUGAL E SOB A ÓTICA DA REFORMA  
TRABALHISTA NO BRASIL**

**PREVALENCE OF THE NEGOTIATED OVER THE LEGISLATED AND  
RELATIVIZATION OF THE PRINCIPLE OF THE MOST FAVORABLE STANDARD – IN  
THE CONTEXT OF PORTUGAL AND UNDER THE OPTICS OF THE LABOR REFORM IN  
BRASIL**

*Dissertação de Mestrado na Área de  
Especialização em Ciências Jurídico-  
Empresariais / Menção em Direito Laboral,  
apresentada à Faculdade de Direito da  
Universidade de Coimbra.*

*Orientador: Professor Doutor João Leal  
Amado.*

**Coimbra, 2018**



## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço a Deus que me deu o dom da vida, me propiciou a oportunidade de iniciar um novo desafio que foi mudar de país e cursar mestrado na Universidade de Coimbra. Agradeço aos meus pais que sempre me incentivaram e apoiaram durante todo o mestrado. Aos amigos e familiares que sempre estiveram ao meu lado durante esses anos. Aos meus professores do primeiro ano de mestrado, com os quais pude enriquecer muito meu conhecimento jurídico. Ao meu orientador por me assessorar durante a elaboração dessa dissertação. Por fim, a todos que de alguma forma contribuíram não só na construção deste trabalho, mas na minha trajetória acadêmica.

## RESUMO

O presente estudo tem por finalidade analisar a crise do Direito do Trabalho, a partir de suas principais fases, desde sua criação, institucionalização, transição e crise, até o momento atual. Assim, adentrar nos reflexos desta crise e nas tendências atuais trazidas por ela, quais sejam, a desregulamentação e a flexibilização. A partir disso, analisar as principais mudanças na legislação laboral de Portugal e do Brasil. Entender o funcionamento da negociação coletiva em ambos os países, para assim, analisar a possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado. Desta forma, compreender os principais aspectos estabelecidos pela lei de portuguesa e pela lei brasileira, no tocante à prevalência do negociado sobre o legislado. Desenvolver uma análise com base na hierarquia das normas e no princípio da norma mais favorável. Por fim, refletir acerca da aplicação desse princípio diante das mudanças na legislação.

**Palavras-chave:** Flexibilização; Negociado; Legislado; Princípio da norma mais favorável.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to analyze the crisis of Labor Law, from its main phases, from its creation, institutionalization, transition and crisis to the present moment. Thus, to enter into the reflexes of this crisis and the trends are brought by it, such as, deregulation and flexibility. From this, analyze the main changes in the labor legislation of Portugal and Brazil. Understand the operation of collective bargaining in both countries, in order to be able to analyze the possibility of negotiating on the legislative. In this way, to understand the main aspects established by Portuguese law and by Brazilian law, regarding the prevalence of the negotiated over the legislated. Develop an analysis based on the hierarchy of standards and the principle of the most favorable standard. Finally, reflect on the application of this principle in the face of changes in legislation.

**Key-words:** Flexibility; Negotiated; Legislated; Principle of the most favorable standard.

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

Art. – Artigo

CF/88 – Constituição Federal da República do Brasil de 1988

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho Português

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

LCT – Lei do Contrato de Trabalho

MP – Medida Provisória

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PSE – Programa Seguro-Emprego

STF – Supremo Tribunal Federal

TC – Tribunal Constitucional

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## ÍNDICE

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>3</b>
<b>A CRISE DO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>8</b>
<b>TENDÊNCIAS ATUAIS</b>	<b>8</b>
<b>2.1. FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO</b>	<b>8</b>
<b>2.2. LEGISLAÇÃO LABORAL EM PORTUGAL</b>	<b>11</b>
<b>2.3. LEGISLAÇÃO LABORAL NO BRASIL</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>18</b>
<b>A NEGOCIAÇÃO COLETIVA</b>	<b>18</b>
<b>3.1. NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM PORTUGAL</b>	<b>18</b>
<b>3.1.1. LEGITIMIDADE DO DIREITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA</b>	<b>19</b>
<b>3.1.2. NATUREZA JURÍDICA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS</b>	<b>20</b>
<b>3.1.3. EFICÁCIA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS</b>	<b>21</b>
<b>3.2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL</b>	<b>23</b>
<b>3.2.1. LEGITIMIDADE DO DIREITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA</b>	<b>24</b>
<b>3.2.2. NATUREZA JURÍDICA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS</b>	<b>25</b>
<b>3.2.3. EFICÁCIA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS</b>	<b>26</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>28</b>
<b>PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO</b>	<b>28</b>
<b>4.1. HIERARQUIA DAS NORMAS TRABALHISTAS E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO</b>	<b>28</b>
<b>4.2. O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO EM PORTUGAL</b>	<b>32</b>
<b>4.3. O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NO BRASIL</b>	<b>38</b>
<b>4.3.1. RENÚNCIA E TRANSAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS</b>	<b>40</b>
<b>4.3.2. REFORMA TRABALHISTA – LEI 13.467/2017</b>	<b>42</b>
<b>4.3.2.1. ARTIGOS 611-A E 611-B INTRODUZIDOS À CLT PELA REFORMA TRABALHISTA</b>	<b>43</b>
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>65</b>

<b>BREVES CONSIDERAÇÕES ACERCA DE OUTROS ARTIGOS ALTERADOS</b>	<b>65</b>
<b>5.1. O EMPREGADO HIPERSUFICIENTE</b>	<b>67</b>
<b>NOTAS CONCLUSIVAS</b>	<b>70</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>76</b>



## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho como ramo autônomo do direito teve seu surgimento e fortalecimento no século XIX, um tanto quanto tardiamente. Muito embora, o trabalho livre e subordinado tenha surgido e se firmado em meados do século XVIII, foi mesmo um século depois que começaram a surgir às normas em âmbito laboral.

Podemos dizer que o Direito do Trabalho é produto cultural do século XIX e das transformações econômicas, sociais e políticas ali vivenciadas<sup>1</sup>. Do ponto de vista econômico a utilização de força de trabalho livre e subordinada se revela através da relação de emprego, que se faz presente no novo sistema produtivo emergente, no qual as grandes indústrias trazem um modelo de organização produtiva com intensa utilização de máquinas e mecanização das tarefas<sup>2</sup>.

Do ponto de vista social, a grande concentração proletária em torno das grandes cidades industriais faz com que a mão-de-obra seja extremamente desvalorizada, expondo os trabalhadores a condições precárias de trabalho e de vida. Por fim, do ponto de vista político, ações voltadas e desenvolvidas no plano da sociedade civil e do Estado, através da contratação e gerenciamento da força de trabalho<sup>3</sup>.

Neste contexto, o Direito do Trabalho surge de um processo de luta, organização e representação de interesses do conjunto da classe trabalhadora. Contudo, foram necessárias fases até a institucionalização deste ramo. Começando por manifestações esparsas que tiveram início ainda no século XVIII, em 1802 na Inglaterra, com o Peel's Act que fixava certas restrições à utilização do trabalho de menores e da mulher, visando reduzir a violência e exploração contra estas minorias.

Em segunda fase, o Direito do Trabalho passou por sistematização e consolidação. Esta fase teve início em 1848 com o Manifesto Comunista de Max e Engles, bem como, por movimentos de massa na Inglaterra e pela Revolução de 1948 na França. E contou com o pronunciamento da Igreja Católica em 1891,

---

<sup>1</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Cit. P. 83

<sup>2</sup> Idem. Cit. P.85

<sup>3</sup> Idem. Cit. P.86

através da Encíclica Rerum Novarum, do Papa Leão XIII, que ressaltava a importância do respeito à questão social, exigindo dos Estados regulação das relações trabalhistas.

A terceira fase teve seu início logo após a Primeira Guerra Mundial, e ficou conhecida como a fase de institucionalização do Direito do Trabalho, pois naquele contexto foram elaboradas as Constituições de Weimar na Alemanha, em 1919, e a Constituição Mexicana em 1917, bem como, ocorreu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919.

Esta terceira fase contou também com um aprofundamento no conceito de Bem-Estar Social<sup>4</sup>, com a conseqüente valorização não só de normas juslaborais, mas também de normas de valorização do trabalho e do ser humano, expressas pelos princípios da dignidade da pessoa e justiça social.

Por fim, a fase de crise e transição do Direito do Trabalho teve seu início por volta de 1980, fase marcada por crises econômicas, tecnológicas e organizacionais que colocaram em cheque o sistema o Estado de Bem-Estar Social, ou seja, usando-se de critérios de desregulação de políticas sociais e regras jurídicas como determinantes de avanço do mercado econômico<sup>5</sup>.

Diante do contexto, o presente estudo convida a uma reflexão sobre a crise do direito do trabalho; como a mesma se desenvolveu e suscitou demandas de flexibilização e desregulamentação de direitos trabalhistas, colocando em risco direitos e princípios já consagrados, por exemplo, o princípio da proteção do trabalhador e o princípio da norma mais favorável.

Deste modo, o estudo se concentra na análise tanto do contexto do direito laboral português, quanto no direito do trabalho brasileiro, destacando a negociação coletiva e a possibilidade do negociado se sobrepor ao legislado.

---

<sup>4</sup> O Estado de Bem-Estar Social é o Estado em que o poder é construído sobre direitos civis e políticos, a fim de realizar os direitos econômicos, sociais e culturais dos homens como principal prioridade. (LEAL, António da Silva. "A Crise do Estado de Bem-Estar, A Crise do Direito do Trabalho").

<sup>5</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – pag. 95

## CAPÍTULO I

### A CRISE DO DIREITO DO TRABALHO

Em que pese o Direito do Trabalho ser um ramo jurídico jovem<sup>6</sup>, teve sua institucionalização logo no início do século XX, com as primeiras Constituições tratando de direitos trabalhistas<sup>7</sup>, e ainda, com ideais trazidos pelo pós Guerra, tais como, o conceito de Bem-Estar Social, momento em que não só as normas trabalhistas eram incorporadas pelas legislações vigentes, bem como, começava a fixarem-se princípios como o da dignidade da pessoa e da justiça social<sup>8</sup>.

Neste período, a preocupação com a questão social se torna tão evidente que surgem documentos internacionais de proteção aos Direitos Humanos, como é o caso da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, e da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, também de 1948.

O Estado passa a exercer um papel protecionista e intervencionista nas relações de trabalho, considerando que diante do poder econômico do empregador, o empregado está em desvantagem. Assim sendo, o poder estatal se utiliza da legislação para recompor o desequilíbrio. O Estado, priorizando o bem-estar social dos trabalhadores, passa a intervir nas relações privadas, impõe regras básicas para o contrato de trabalho e garantia de direitos mínimos ao trabalhador, amparado pelo princípio da dignidade da pessoa humana<sup>9</sup>.

Na Europa, também se evidenciou a preocupação com a questão social. A publicação da Carta Social Europeia, em 1961, representou um avanço frente ao reconhecimento do Direito Social. O aludido documento vinculou os países europeus

---

<sup>6</sup> Assim o descreve a Prof<sup>a</sup>. Maria do Rosário Palma Ramalho. O Tratado de Direito do Trabalho – Parte I. P. 45

<sup>7</sup> Conhecido como constitucionalismo social, a Constituição Mexicana, de 1917, e a Constituição de Weimar, de 1919, foram precursoras nessa tendência. (SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho. Volume I. P 271)

<sup>8</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12ª edição. P.94

<sup>9</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. P. 26

a se esforçarem para melhoria do nível de vida e promoção do bem-estar de todas as categorias da população<sup>10</sup>.

Nesta nova fase, caracterizada pela intervenção do Estado com objetivo de criar regras para atingir uma igualdade substancial a todos, o Estado Social firma um compromisso entre o capital e o trabalho, criando assim direitos sociais e visando solidariedade e justiça social<sup>11</sup>.

Porém, esses novos ideais sociais de igualdade não foram suficientes para alterar a lógica capitalista. Ao final da década de 70 e início da década de 80 começam a surgir ideais neoliberais, que fazem com que o Direito do Trabalho adentre em uma fase de crise e transição, onde se questiona o protecionismo estatal e a intervenção estatal em regras privadas.

Aliado a isto, a crise do petróleo que abalava o sistema econômico, fazendo crescer a inflação e as taxas de desemprego, faz surgir um pensamento desregulatório do Estado de Bem-Estar Social, impondo uma necessidade de desregulação de políticas sociais e regras jurídicas<sup>12</sup>.

Em conjunto com a crise econômica, instalou-se a crise do Estado de Bem-Estar Social que se traduz em duas tendências: a privatização e a desregulamentação, a primeira refere-se à segurança social e visa transferir para o domínio de instituições privadas a prossecução de objetivos de proteção social, a segunda e mais importante para o estudo, a desregulamentação, visa reduzir as imposições da lei acerca das relações individuais e coletivas de trabalho<sup>13</sup>.

A crise econômica da década de 80, que teve como fato gerador o choque dos preços do petróleo, atingiu diversos países da Europa, mas também da América, e encaminhou para a criação de novas formas de contratação, como: o contrato intermitente; a tempo parcial; por tempo determinado; temporários, dentre outros<sup>14</sup>.

---

<sup>10</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho. Volume I. P. 441

<sup>11</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. Crise do Direito do Trabalho (estudos dedicados ao Prof. Dr. Bernardo da Gama Lobo Xavier). P. 546

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12ª edição. P. 94 e 95

<sup>13</sup> LEAL, António da Silva. "A Crise do Bem-Estar Social", Temas de Direito do Trabalho – o Direito do Trabalho na Crise. P. 224

<sup>14</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. Cit. P. 356

No contexto, os adeptos ao neoliberalismo ganharam espaço, e, sendo o neoliberalismo contrário à socialização de direitos e a efetivação dos direitos fundamentais<sup>15</sup>, passa a disseminar uma necessidade de flexibilização e desregulamentação como aliados do crescimento e progresso econômico.

O neoliberalismo não só é uma linha contrária aos direitos sociais, como também, coloca o Prof. Jorge Luiz Souto Maior, “é a linha teórica que fundamenta a globalização econômica para o fim de destruir os direitos trabalhistas e a organização da classe trabalhadora”<sup>16</sup>.

Nessa linha neoliberal, as circunstâncias favorecem as grandes corporações, através de livres mercados, eliminação da intervenção do Estado na economia, diminuição de impostos, redução de custos de produção, privatizações. A partir disso, a sensação é de impotência diante da força das corporações e de um Estado omissivo, que não intercede a favor dos oprimidos<sup>17</sup>.

Ainda, pela ótica neoliberal, o crescimento e a estabilidade econômica baseiam-se na redução dos custos salariais, sendo necessário para isso, liberalizar o mercado de trabalho, reduzindo os direitos, proibindo que os salários sejam indexados aos ganhos de produtividade e ao custo de vida, além de, eliminar aos poucos a legislação que fixa salário mínimo<sup>18</sup>.

Muito embora, a crise do petróleo em meados da década de 70 tenha desestabilizado a economia mundial, a maior crise já sentida e que ainda vem sendo enfrentada, teve início em 2008 nos Estados Unidos, com a falência do seu quarto maior banco de negócios, desencadeando uma crise imobiliária norte-americana, fato que abalou consideravelmente o mercado financeiro mundial, originando uma das maiores crises sentidas na Europa.<sup>19</sup> Os países europeus mais afetados por essa crise foram: Islândia, Irlanda, Grécia, Espanha e Portugal.

---

<sup>15</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. P. 27

<sup>16</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho. Volume I. Cit. P. 437

<sup>17</sup> Idem. P. 470 e 473

<sup>18</sup> Visão da ótica neoliberal segundo Boaventura de Sousa Santos, obtido em: BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. P. 349

<sup>19</sup> DRAY, Guilherme. “O Direito do Trabalho na Jurisprudência Constitucional da Crise” – Revista de Direito e de Estudos Sociais. Ano LVI. P. 161

Contudo, cabe analisarmos os reflexos de tal crise em Portugal e no Brasil, que também sofreu reflexos da crise econômica e financeira dos Estados Unidos.

Em Portugal, conforme aponta a OIT, desde o início da crise global em 2008, foram perdidos um para cada sete empregos, número este que só perde para Grécia e Espanha<sup>20</sup>.

A crise financeira e econômica gerou instabilidade nos quadros normativos laborais portugueses, o que ocasionou um resgate internacional<sup>21</sup> do Estado português, com uma série de imposições de alterações aos regimes laborais<sup>22</sup>.

Muito se fala que a crise é a grande responsável pela diminuição dos postos de trabalho e, conseqüente, aumento do desemprego, sendo através o Direito do Trabalho, seja por flexibilização da legislação ou por meio de desregulamentação, o mecanismo para superação de tais fatores sociais. Porém, cabe analisarmos a história e refletir como operadores do Direito.

Como aponta o Prof. Bernardo da Gama Lobo Xavier, “De vários setores surgem críticas contundentes à legislação do trabalho, apontada como grande responsável pela crise. Vários institutos de direito do trabalho encontram-se em evolução que provoca aumento de custo de trabalho, na medida em que vão definindo vantagens para os trabalhadores. Ex: feriados, férias, diminuição do horário de trabalho”<sup>23</sup>.

Para a Prof.<sup>a</sup> Teresa Coelho Moreira, “o Direito do Trabalho ao estabelecer certas condições de trabalho mais favoráveis ao trabalhador constitui um custo para a empresa, assim culpabilizando este ramo do Direito pela crise”. Assim, discute-se

---

<sup>20</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. Crise do Direito do Trabalho (estudos dedicados ao Prof. Dr. Bernardo da Gama Lobo Xavier). P. 543

<sup>21</sup> A maioria das medidas foram impostas pelo Memorando de Entendimento sobre as Condições de Política Econômica, assinado em 3 de maio de 2011, pelo Estado Português, o Fundo Monetário Internacional, o Banco Central Europeu e a Comissão Europeia.

<sup>22</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. O olhar do Tribunal Constitucional sobre a Reforma Laboral. P. 757

<sup>23</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. “O Direito do Trabalho na Crise”. Temas de Direito do Trabalho. IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho. Cit. P. 104

que o Direito do Trabalho deve sofrer alterações a fim de melhorar a competitividade das empresas, propiciando a criação de empregos<sup>24</sup>.

No Brasil, a crise econômica e financeira dos Estados Unidos, também trouxe reflexos, como instabilidade econômica e aumento do desemprego. Enquanto na Europa os reflexos da crise foram logo sentidos, no Brasil esses efeitos demoraram um pouco mais a se evidenciarem.

No entanto, assim como na Europa, a crise trouxe tendências de flexibilização e desregulamentação das legislações trabalhistas, ideias essas que foram retomadas a partir de 2016/2017, com a derrubada do governo democraticamente eleito no final de 2014 e a adoção de políticas públicas de forte conteúdo antissocial, destacando-se a reforma trabalhista que ocorreu em 2017<sup>25</sup>.

A reforma trabalhista brasileira foi implementada pela Lei 13.467/2017 e Medida Provisória nº. 808/2017, e trouxe mudanças substanciais na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), porém, estudaremos essas alterações mais a frente.

---

<sup>24</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. Crise do Direito do Trabalho (estudos dedicados ao Prof. Dr. Bernardo da Gama Lobo Xavier). P. 543

<sup>25</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. Cit. P. 133

## CAPÍTULO II

### TENDÊNCIAS ATUAIS

#### 2.1. FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO

Diante das muitas discussões que surgem acerca do Direito do Trabalho e das especulações de que seria sua a culpa pelo desemprego em épocas de crise financeira e econômica, cria-se a necessidade de modificação das legislações laborais para adequação ao novo cenário do mercado de trabalho. Porém, essas adequações vêm sempre marcadas por retrocessos e diminuição de proteção e direitos dos trabalhadores.

Quando se fala em alteração de legislação laboral, são duas as tendências atuais que se evidenciam, quais sejam, a flexibilização e a desregulamentação. Sendo assim, antes de prosseguirmos no estudo é necessário apresentarmos uma definição de ambas.

Flexibilizar é sinônimo de malear, amaciar, abrandar, tornar flexível é tornar menos rígido. Ou seja, flexibilizar a legislação laboral é transformá-la em menos rígida, abrandando as proteções por ela impostas e maleabilizando os direitos dos trabalhadores.

Conforme coloca o Prof. João Leal Amado, “flexível significa maleável, mas também pode significar dócil, complacente, submisso. Ninguém quer, julga-se, um Direito do Trabalho rígido e áspero. Mas alguns aspiram um Direito do Trabalho mole e condescendente”<sup>26</sup>. No entanto, conforme seu entendimento o Direito do Trabalho, embora flexível, jamais poderá deixar de ser um Direito robusto e vigoroso<sup>27</sup>.

A flexibilização, como retrata Bernardo da Gama Lobo Xavier, “é maleabilidade, diminuir custos de trabalho, facilitar os despedimentos, criar novas

---

<sup>26</sup> AMADO, João Leal. “Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise.” – Revista do Ministério Público. Número 120. Cit. P. 95

<sup>27</sup> Idem. Cit. P. 95



formas de trabalho temporário, isto se faz através das convenções coletivas, ainda que menos favoráveis”<sup>28</sup>.

Para o doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite “trata-se de um processo de quebra de rigidez das normas, tendo por objetivo, segundo seus defensores, conciliar a fonte autônoma com a fonte heterônoma do direito do trabalho, preservando, com isso, a saúde da empresa e a continuidade do emprego”<sup>29</sup>.

O ministro Mauricio Godinho Delgado entende que a flexibilização trabalhista é a possibilidade jurídica de, por norma estatal ou por norma coletiva negociada, atenuar a força imperativa das normas do Direito do Trabalho, mitigando a amplitude de seus comandos e efeitos. Ainda, conforme o ministro, a flexibilização pode ser heterônoma quando advinda de permissivo constitucional ou legal, ou autônoma quando o permissivo resultar de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo trabalho<sup>30</sup>.

Já a desregulamentação é a eliminação de regras e normas governamentais, redução da participação do Estado na economia e nos mercados. Essa tendência de desregulamentação surge nos países industrializados a partir de 1970, e prioriza que as empresas e preços devem ser controlados pelas forças de mercado e não por regulamentos e normas estatais.

Conforme expressa a Prof.<sup>a</sup> Maria do Rosário Palma Ramalho, a desregulamentação, “tende a diminuir o número de normas laborais imperativas e a aumentar a liberdade dos entes laborais, quer no âmbito da negociação coletiva quer no domínio dos contratos de trabalho”<sup>31</sup>.

Para a Prof.<sup>a</sup> Vólia Bonfim Cassar, “a desregulamentação é a ausência, a abstinência estatal nas relações de trabalho, deixando o contrato de trabalho livre e à mercê das regras de mercado, sob o argumento de que os trabalhadores atuais são mais conscientes, mais maduros e menos explorados”<sup>32</sup>. Não só a ausência do Estado, bem como, revogação de direitos impostos pela lei, retirada da proteção

---

<sup>28</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. “O Direito do Trabalho na Crise”. Cit. P. 133 e 134

<sup>29</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. Cit. P. 356

<sup>30</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. Cit. P. 71

<sup>31</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. O Tratado de Direito do Trabalho – Parte I. Cit. P. 81

<sup>32</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. Cit. P. 27

legislativa, permitindo assim, a livre manifestação de vontade, e a autonomia privada regular a relação de trabalho, quer seja ela individual ou coletiva<sup>33</sup>.

A autora ainda define que, “flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos”<sup>34</sup>.

O doutrinador Arnaldo Süssekind adverte que a flexibilização não se confunde com a desregulamentação: “Nesta, o Estado se omite tanto quanto possível (*laisser faire*) a fim de que as condições de emprego sejam ditadas, preponderantemente, pela autonomia privada, segundo as leis de mercado; na flexibilização, o Estado impõe algumas normas de ordem pública, admitindo, em relação a diversas regras gerais, sua adaptação ou complementação pela autonomia privada, especialmente por meio da negociação coletiva.”<sup>35</sup>.

Segundo Jean-Claude Javillier<sup>36</sup>, a flexibilização pode ser dividida em: de proteção, de adaptação e de desregramento. A primeira, a flexibilização de proteção, almeja uma combinação das normas heterônomas e autônomas em sentido mais favorável ao trabalhador, e harmoniza com o princípio da norma mais favorável, em que no caso concreto, existindo mais de uma norma que discipline a matéria, deverá prevalecer aquela que for mais benéfica ao trabalhador.

A segunda corrente, flexibilização de adaptação, ocorre diante de situações de crise econômica e seus reflexos na esfera empresarial, sendo adotada como uma estratégia sindical para minimizar e enfrentar este tipo de situação momentânea.

Conforme a terceira divisão, a flexibilização de desregramento consiste na ruptura de rigidez da legislação trabalhista através da via legislativa, ou seja, diferentemente das outras duas, independe de negociação coletiva. Esta é a

---

<sup>33</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. P. 40

<sup>34</sup> Idem. Cit. P. 33

<sup>35</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Flexibilização do direito do trabalho: alcance e objetivo. Revista Síntese Trabalhista. IN: BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. Cit. P. 356

<sup>36</sup> Manual de direito do trabalho. Tradução de Rita Asdine Bozaciyan. APUD: BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. Cit. P. 356 e 357

flexibilização que encontra mais resistência, pois como bem indaga o Prof. Bezerra Leite, “como conciliar a flexibilização de desregramento com os princípios do Direito do Trabalho (norma mais favorável, in dubio pro operário, condição mais benéfica, irrenunciabilidade e inalterabilidade contratual)?”<sup>37</sup>.

A partir disso, o que se pode concluir a flexibilização das normas trabalhistas é um meio utilizado para adequar o mercado de trabalho a economia em situações de crise, tornando tais normas menos rígidas em casos específicos, a fim de viabilizar a manutenção da empresa em momentos de dificuldade financeira. Porém, na flexibilização busca-se conciliar a adequação da norma a realidade da empresa e do mercado, com a preservação e resguardo das proteções mínimas do trabalhador por parte do Estado.

Por sua vez, a desregulamentação é uma total ausência de atuação do Estado na regulação das relações contratuais, deixando estas sob responsabilidade das partes contratuais, quais sejam, empregado e empregador. No entanto, o que não se leva em conta é o fato das partes na maioria das vezes não estarem em igualdade material numa relação de trabalho, onde o poder econômico do empregador se sobressai.

Por isso, que deve haver ponderação entre a flexibilização das relações de trabalho e a preservação da dignidade do trabalhador, devendo sempre ser utilizado como balizador os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade<sup>38</sup>. Desta forma, visando à adequação entre flexibilização de normas para manutenção da saúde financeira da empresa e preservação das garantias fundamentais da dignidade do trabalhador.

## **2.2. LEGISLAÇÃO LABORAL EM PORTUGAL**

Desde a crise que se iniciou em 2008, Portugal sentiu duramente os reflexos e teve sua saúde financeira e econômica fortemente abalada, com redução dos

---

<sup>37</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. Cit. P. 357

<sup>38</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. P. 36

postos de trabalho, e, conseqüente, uma taxa de desemprego que atingiu um máximo histórico de mais de 17 por cento<sup>39</sup>.

Diante disso, a legislação laboral portuguesa passou por um processo de alterações, o Código do Trabalho Português (CT) de 2003, já havia sido alterado em 2006, passou novamente por alterações em 2009, em 2011, em 2012, em 2013, e, em 2014. Porém, foi mesmo em 2011 que Portugal solicitou ajuda externa e teve suas maiores modificações.

Em 17 de maio de 2011, foi firmado um acordo de concertação social, o Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, acordo entre o governo português, com o Fundo Monetário Internacional, a Comissão Europeia e o Banco Central Europeu. Em 18 de janeiro de 2012 foi firmado um segundo acordo, o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, acordos estes que ficaram conhecidos com “Troika”<sup>40</sup>.

Por meio destes acordos<sup>41</sup>, foi imposta uma flexibilização de legislação laboral, através de desvalorização do custo de trabalho, e facilitação do despedimento individual por razões não inerentes ao trabalhador.

Algumas das medidas adotadas foram cortes salariais no setor público, os salários iguais ou superiores a 1500 Euros tiveram redução entre 3,5 e 10 por cento, mantendo-se dessa forma mantendo-se de 2011 a 2013. Em 2014, os salários a partir de 675 Euros até 2000 Euros, tiveram cortes progressivos de 2,5 a 12 por cento. Os empregados em serviço público e os pensionistas tiveram suprimidos os subsídios de férias e de natal em 2012 e 2013<sup>42</sup>.

Conforme dados do Banco de Portugal, conforme estatísticas da Segurança Social, nos anos de 2011 e 2012, em média 39 por cento dos trabalhadores que conseguiram manter o emprego tiveram redução salarial, na ordem de 23% (vinte e

---

<sup>39</sup> Relatório OIT, “Enfrentar a crise do emprego em Portugal: que caminhos para o futuro?”

<sup>40</sup> REIS, João. O Memorando da “Troika” e as empresas. P. 134

<sup>41</sup> Ainda, aliada aos acordos, a Lei nº 23/2012, que promoveu a terceira alteração no Código do Trabalho, e assim, modificou profundamente componentes de retribuição dos trabalhadores.

<sup>42</sup> LEITE, Jorge e Outros. “Austeridade, Reformas Laborais e Desvalorização do Trabalho” - A Economia Política do Retrocesso. Cit. P. 133

três por cento). Já os trabalhadores que mudaram de emprego durante esses anos, reduziram seus rendimentos em cerca de 11% (onze por cento) <sup>43</sup>.

Outra medida adotada foi o aumento do tempo de trabalho, através de diminuição do período de férias, que era no emprego privado de 22 dias úteis, podendo ser acrescido de mais 3 dias úteis no emprego, e para o serviço público era de 25 dias úteis, que poderia atingir até 28 dias úteis, passando para 22 dias úteis tanto no setor público, quanto privado<sup>44</sup>. No serviço público ainda, o tempo de trabalho semanal que era de 35 horas passou para 40 horas semanais, que foi reestabelecido somente em 2016.

Mais uma forma de aumento do tempo de trabalho foi com a redução de dias de feriado, eram doze feriados obrigatórios e dois feriados facultativos, em 2012, foram suprimidos quatro feriados obrigatórios<sup>45</sup>. Em 2016, os feriados foram reestabelecidos.

Também foram eliminados os descansos compensatórios, reduzida a majoração do trabalho suplementar, reduzido o preço do trabalho normal prestado em dia de feriado. Dessa forma, ao fim de um ano, o empregado trabalhou entre 7,9 a 12,8 dias úteis, sem qualquer retribuição adicional<sup>46</sup>.

Outro campo que sofreu flexibilização laboral foram as regras de despedimento do trabalhador, propiciando maior facilidade de despedir, assim vulnerando a estabilidade no emprego<sup>47</sup>. Surgiram novas modalidades de despedimento baseadas em causas objetivas, como o despedimento por extinção de posto de trabalho, e o despedimento por inadaptação<sup>48</sup>. Ainda, houve redução na compensação por despedimento sem justa causa.

---

<sup>43</sup> LEITE, Jorge e Outros. “Austeridade, Reformas Laborais e Desvalorização do Trabalho” - A Economia Política do Retrocesso. Cit. P. 134

<sup>44</sup> REIS, João. “O Memorando da Troika e as empresas”. P. 133-160

<sup>45</sup> LEITE, Jorge e Outros. “Austeridade, Reformas Laborais e Desvalorização do Trabalho” - A Economia Política do Retrocesso. P. 143

<sup>46</sup> Idem. Cit. P. 184

<sup>47</sup> REIS, João. “O Memorando da Troika e as empresas”. P. 133-160

<sup>48</sup> AMADO, João Leal. “Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise.” – Revista do Ministério Público. Número 120. P. 92

Surgimento de novas modalidades de trabalho, como trabalho temporário, trabalho a tempo parcial, o teletrabalho subordinado, além de modalidade como o trabalho intermitente, trabalho à chamada, em que o tempo de trabalho não é pré-determinado e depende da necessidade do empregador<sup>49</sup>.

Os contratos de trabalho a termo passaram a ser admitidos por lei, inclusive para satisfazer necessidades permanentes da empresa, como no caso de contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego, de desempregados de longa duração, ou ainda, no caso de início de laboração da empresa<sup>50</sup>.

Por fim, houve mudanças na esfera da contratação coletiva, permitindo adaptação do tempo de trabalho através de regulamentação coletiva ou acordo individual entre as partes, bem como, o banco de horas por acordo individual entre as partes. Essas mudanças no Código do Trabalho acabaram por enfraquecer o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador nas relações entre a lei e a convenção coletiva, permitindo que a convenção coletiva afaste a lei, inclusive para desfavorecer o trabalhador<sup>51</sup>.

Quanto às mudanças relacionadas à contratação coletiva, ainda serão objeto de análise deste estudo.

### **2.3. LEGISLAÇÃO LABORAL NO BRASIL**

O Brasil, não diferente de outros países, sentiu a crise financeira e econômica norte-americana, vendo suas taxas de desemprego subirem, as empresas exigindo flexibilização de direitos trabalhistas como única alternativa diante da crise econômica.

Começando em dezembro de 2008 que registrou 654.946 demissões, entrando em 2009 com um desemprego crescente, que somente no mês de março, mês apontado como o de maior número de demissões, foi de 1,38 milhão. Sendo

---

<sup>49</sup> LEITE, Jorge. "O Direito do Trabalho na Crise" - Temas de Direito do Trabalho. P. 26

<sup>50</sup> AMADO, João Leal. "Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise." – Revista do Ministério Público. Número 120. P. 91

<sup>51</sup> Idem. P. 92

gasto no primeiro semestre de 2009, R\$10 bilhões somente com pagamento de seguro desemprego<sup>52</sup>.

Em 2016, a taxa de desemprego chegou a 11,8 milhões de pessoas no mês de julho, sendo que até este mesmo mês já haviam sido perdidos 623 mil empregos formais no país. No ano de 2017, o desemprego continuou subindo, tendo batido o recorde histórico de 14,2 milhões de desempregados, ainda no primeiro trimestre do ano<sup>53</sup>.

Diante disso, e na busca de soluções para conter o desemprego crescente e criar novos postos de trabalho, ganhou espaço correntes adeptas da flexibilização das normas trabalhistas, sempre usando como justificativa que as normas demasiadamente rígidas e custosas para as empresas, seriam barreiras à saúde econômica e financeira dessas e a sua recuperação diante da atual crise.

Porém, o que se espera diante de uma flexibilização é que o Estado intervenha para tornar menos rígida algumas situações excepcionais, a fim de viabilizar a saúde financeira das empresas, assim como, manutenção de empregos e criação de novos postos de trabalho, não obstante, a garantia de condições mínimas de trabalho dos trabalhadores, resguardando a dignidade destes e protegendo-os como parte hipossuficiente, que o são na relação de trabalho.

Conforme relatado no capítulo anterior, a flexibilização da legislação trabalhista brasileira ocorreu em 2017, após a retirada do poder do governo da então presidente eleita em 2014, a partir disso o ideário neoliberal foi retomado no país, e concretizadas alterações legislativas marcadas pelo retrocesso social.

A Reforma Trabalhista aprovada em julho de 2017, através da Lei nº. 13.467, que entrou em vigor em 11 de novembro do mesmo ano, e foi alterada pela Medida Provisória nº. 808<sup>54</sup>, também de novembro de 2017, trouxe várias alterações e

---

<sup>52</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. Cit. P. 29, conforme dados obtidos no IBGE.

<sup>53</sup> Idem.

<sup>54</sup> A MP 808/2017, que entrou em vigor na data de sua publicação em 14 de novembro de 2017, perdeu sua eficácia em 23 de abril de 2018, uma vez que, não foi votada e aprovada dentro do prazo pelo Congresso Nacional. Nos termos do art. 62, § 3º da CF, as medidas provisórias perdem a eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei, pelo Congresso Nacional, no prazo de sessenta dias, prorrogável uma vez por igual período.

mudanças na legislação trabalhista vigente no Brasil, sobressaindo-se a desregulamentação e a flexibilização trabalhista.

No que tange a desregulamentação trabalhista, as principais mudanças foram: a) exclusão do conceito de “tempo à disposição” com relação aos lapsos temporais em que o trabalhador já se encontra dentro do estabelecimento empresarial, mas ainda não assumiu seu posto de trabalho (art. 4º, §1º e 2º da CLT); b) introdução da prescrição intercorrente no processo de execução trabalhista (artigo 11-A incluído na CLT); c) eliminação das *horas in itinere*<sup>55</sup>, (revogação do §3º do artigo 58 da CLT); d) exclusão da natureza salarial dos intervalos trabalhistas (art. 71, §4º da CLT); e) restrição na regulamentação dos danos materiais e morais (criação dos artigos 223-A até 223-G na CLT); f) incentivo legal à contratação autônoma, em contraponto à contratação empregatícia, (novo artigo 442-B na CLT); g) criação do “contrato de trabalho intermitente”, pelo qual se viabiliza a existência de um contrato empregatício praticamente sem jornada e sem salário, (artigos. 442-A e 452-A até 452-H da CLT); h) eliminação de proteções normativas ao empregado relativamente mais qualificado e relativamente melhor remunerado, (novo parágrafo único do art. 444 da CLT); i) eliminação da possibilidade de incorporação, pela média, de gratificação percebida por dez anos ou mais no contrato de trabalho (novo §2º do art. 468 da CLT); j) eliminação de formalidades e proteções rescisórias ao empregado com mais de um ano de contrato (art. 477 da CLT); k) igualdade jurídica das dispensas individuais, coletivas e plúrimas (novo artigo 477-A da CLT); l) permissão para celebração de termo anual de quitação de obrigações trabalhistas (novo artigo 507-B da CLT); m) alargamento e maior desregulamentação da terceirização trabalhista<sup>56</sup>.

No contexto da flexibilização trabalhista, as principais alterações foram no sentido de conceder demasiado poder a negociação coletiva trabalhista, através da implementação dos artigos 611-A e 611-B na CLT, que são o principal objeto de estudo deste trabalho e serão analisados minuciosamente nos próximos capítulos.

---

<sup>55</sup> “*Horas in itinere*” são as horas de trajeto ou horas de itinerário, que correspondem ao período de tempo gasto pelo empregado no deslocamento entre sua residência até o local de trabalho, essas horas eram computadas na jornada de trabalho do empregado quando a condução fosse fornecida pelo empregador e o local de prestação de serviço de difícil acesso ou não servido pelo transporte público regular.

<sup>56</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. Cit. P. 75-77 e 155-158



Ainda, no que tange ao Direito Coletivo do Trabalho, a nova legislação deverá conduzir a um enfraquecimento das entidades sindicais, mediante a supressão da obrigatoriedade da contribuição sindical <sup>57</sup>, medida esta que visa conformidade com a Convenção nº. 87 da OIT <sup>58</sup>, porém, a retirada de imediato, sem prazo de transição, de tal contribuição irá causar problemas de caráter financeiro aos sindicatos, que hoje percebem a maior parte da sua renda advinda desta contribuição, além da ausência de cultura sindical do trabalhador brasileiro.

---

<sup>57</sup> O Supremo Tribunal Federal (STF) declarou a constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória, em julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5794, na data de 29 de junho de 2018. Por 6 votos a 3 o Supremo declarou a constitucionalidade do ponto da Reforma Trabalhista que extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. O ministro Edson Fachin, votou pela inconstitucionalidade da norma, acompanhado pelos ministros Dias Toffoli e Rosa Weber, que declararam que o fim da obrigatoriedade do tributo vai impedir os sindicatos de buscar formas de organização mais eficazes para defender os direitos dos trabalhadores perante os interesses patronais. Porém, prevaleceu o entendimento dos ministros Luiz Fux, Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Gilmar Mendes, Marco Aurélio e Carmem Lúcia, que argumentaram não poder se admitir que a contribuição sindical seja imposta a trabalhadores e empregadores quando a Constituição determina que ninguém é obrigado a se filiar ou a se manter filiado a uma entidade sindical. (Disponível em: [www.portal.stf.jus.br](http://www.portal.stf.jus.br). Acesso em: 29 de junho de 2018).

<sup>58</sup> Convenção nº 87 da OIT sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, porém, até hoje não ratificada pelo Brasil, que, ainda adota a unicidade sindical contrariamente ao posicionamento da OIT pela adesão da pluralidade sindical.

## **CAPÍTULO III**

### **A NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

O direito a negociação coletiva é um direito reconhecido como fundamental, está nas Constituições e também é alvo de preocupação da OIT, como na Convenção 154 relativa ao Fomento à Negociação Coletiva, entre outras<sup>59</sup>.

Direito este que é exercido pelas associações sindicais representando os trabalhadores, em negociação direta com as empresas ou por intermédio das associações de empregadores, visando regular melhores condições de trabalho e sociais dos trabalhadores.

#### **3.1. NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM PORTUGAL**

A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante a liberdade sindical, expressa no artigo 55 desta Constituição, assim como, a liberdade de associação também vem expressa no artigo 46, resguarda também o direito a contratação coletiva que se encontra amparado no artigo 56, deixa certo que compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem, e estabelece ainda, legitimidade às associações sindicais para celebração de convenções coletivas de trabalho, garantindo a eficácia dessa norma.

O Código do Trabalho (CT) trata das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, garantindo aos trabalhadores o direito de constituir associações sindicais para defesa e prossecução coletiva dos seus direitos e interesses, direito este que vem expresso nos artigos 404 e 440 do CT. Este Código também regula o direito das associações sindicais, garantindo a essas no artigo 443, o direito de celebrar convenções coletivas de trabalho, bem como, participar da elaboração de legislação do trabalho.

---

<sup>59</sup> Convenção 98 sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, assim como a Recomendação 163 sobre a Promoção da Negociação Coletiva.

A convenção coletiva de trabalho, além do instrumento de regulamentação coletiva mais tradicional, é também o mais importante, pois se trata da manifestação, por excelência, da autonomia coletiva<sup>60</sup>.

### **3.1.1. LEGITIMIDADE DO DIREITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Desta forma, cabe agora melhor detalhar a legitimidade do direito a negociação coletiva. Embora, a lei não determine de forma expressa, o entendimento doutrinário e corroborado pela jurisprudência, é de que os titulares do direito de contratação coletiva são os trabalhadores, já o exercício deste direito é concedido às associações sindicais, conforme regras de competência e legitimidade<sup>61</sup>.

O ordenamento jurídico português utilizou os termos competência e legitimidade para delimitar, a aptidão genérica e a aptidão específica para negociar e celebrar convenção coletiva<sup>62</sup>. Legitimidade é a aptidão específica ou concreta para negociar e subscrever uma determinada convenção coletiva relaciona o sujeito da negociação com o objeto. Já a competência para exercer o direito de contratação coletiva é a aptidão genérica, abstrata, que todas as associações sindicais possuem.

O Código do Trabalho delimita a capacidade de celebração de convenções coletivas no art. 2º, nº 3, o qual faz referência às várias modalidades de convenção coletiva<sup>63</sup>, atribuindo as associações sindicais essa capacidade. Também, a Constituição no art. 56, nº 3, garante as associações sindicais o direito de exercer a contratação coletiva, e o nº 4, define que a lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade.

---

<sup>60</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte III. Cit., P. 226

<sup>61</sup> REIS, João. “A Contratação Coletiva na Jurisprudência Constitucional”. P. 2936 e 2937

<sup>62</sup> LEITE, Jorge. “O Sistema Português na Negociação Coletiva”. Temas Laborais Luso-Brasileiros. P. 141

<sup>63</sup> Conforme dispõe o artigo 2º, nº. 3, a convenção coletiva de trabalho é gênero, eu possuir três espécies: o contrato coletivo, celebrado entre associação sindical e associação de empregadores; o acordo coletivo, celebrado entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas; e o acordo de empresa, celebrado entre a associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento.

No entanto, o ordenamento português mesmo adotando o pluralismo sindical<sup>64</sup>, não estabelece critérios de representatividade<sup>65</sup> às associações sindicais, deste modo, qualquer associação sindical pode iniciar ou participar de um processo de negociação coletiva, ainda que represente um número reduzido de trabalhadores<sup>66</sup>.

Neste aspecto da legitimidade para celebração de convenções coletivas de trabalho, houve alterações no Código do Trabalho em 2009, que possibilitaram a delegação de poderes de celebração da convenção coletiva pelas associações sindicais a outras duas entidades: outras associações sindicais, ou outras estruturas de representação coletiva dos trabalhadores na empresa com, pelo menos, 500 trabalhadores. Em junho de 2015, essa regra foi novamente alterada pela Lei nº 23/2012, que reduziu o número mínimo de trabalhadores para 150, para delegação para estrutura representativa da empresa<sup>67</sup>.

Não é objeto de preocupação a delegação de poderes de celebração de convenção coletiva para outra associação sindical. O que suscita dúvidas é a delegação desse poder a estruturas não sindicais de representação coletiva dos trabalhadores na empresa<sup>68</sup>, pois o que se questiona é saber quem são essas entidades e de que forma vão defender os interesses dos trabalhadores. Porém, não cabe agora adentrarmos nessa questão.

### **3.1.2. NATUREZA JURÍDICA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS**

---

<sup>64</sup> o pluralismo sindical prevê a possibilidade legal de constituição de vários sindicatos por categoria, do qual pode resultar tanto a unidade sindical, livremente constituída pelos trabalhadores, como é o caso da Alemanha e da Inglaterra, ou a pluralidade de organizações, como é o caso de Portugal, da França e da Itália. (XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. Curso de Direito do Trabalho. Cit. P. 151).

<sup>65</sup> A representatividade sindical é uma consequência do pluralismo sindical, vem como uma resposta diante das dificuldades criadas por este sistema sindical. O Estado se faz presente e seleciona os sindicatos mais aptos a representarem os interesses dos trabalhadores, são determinadas a essas associações sindicais com maior representatividade algumas atribuições definidas em lei, não tendo âmbito exclusivo jurídico, mas também participação na vida econômica e social.

<sup>66</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte III. Cit. P. 226

<sup>67</sup> Idem. Cit. P. 232

<sup>68</sup> Idem. P. 233

Conforme já analisado, compete às associações sindicais firmarem convenções coletivas, cabe estudar agora a respeito da natureza jurídica dessas convenções coletivas celebradas. Quanto à natureza jurídica da convenção coletiva, a conhecida expressão de CARNELUTTI define, “corpo de contrato e alma de lei”<sup>69</sup>, afinal é celebrada conforme a autonomia coletiva, porém sua eficácia será a mesma de uma norma do ordenamento jurídico.

A Constituição da República Portuguesa, em seu art. 56, nº 4, diz: “A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções coletivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas”, logo, concluiu-se que, a Constituição adota a teoria normativista quanto às convenções coletivas de trabalho, definindo-as como norma.

Muito embora, como bem coloca o Prof. João Reis, a questão não é pacífica<sup>70</sup>, porém a doutrina majoritária e a jurisprudência defendem a força jurídico-normativa das convenções coletivas, conforme o entendimento do professor Jorge Leite, “o ordenamento jurídico português – desde logo a própria Constituição – acolhe, sem dúvida, a tese normativista”<sup>71</sup>.

Corroboram ainda, com esta ideia os juristas Gomes Canotilho e Vital Moreira, que em comentário ao art. 56, nº 4 da CRP, elucidam, “A lei constitucional é clara quanto ao fato de as convenções coletivas de trabalho assumirem caráter normativo, impondo-se, como tais, às relações individuais de trabalho, e funcionando, assim, como fonte de direito heterônoma para estas.”<sup>72</sup>.

### **3.1.3. EFICÁCIA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS**

Como define o artigo 56, nº 4 da CRP, cabe à lei estabelecer as regras de eficácia das convenções coletivas de trabalho. Porém, são várias as dimensões de eficácia, quais sejam: material, pessoal, temporal e espacial. Quanto à eficácia

---

<sup>69</sup> LEITE, Jorge. “O Sistema Português na Negociação Coletiva”. Temas Laborais Luso-Brasileiros. P. 132

<sup>70</sup> REIS, João. “A Contratação Coletiva na Jurisprudência Constitucional”. P. 2951

<sup>71</sup> LEITE, Jorge. “O Sistema Português na Negociação Coletiva”. Temas Laborais Luso-Brasileiros. P. 133

<sup>72</sup> CANOTILHO, J. J. Gomes e MOREIRA, Vital. Constituição da República Portuguesa Anotada. Volume I. Cit. P. 747-748

material, a convenção coletiva possui eficácia infralegislativa, não podendo contrariar a lei imperativa<sup>73</sup>.

Com relação à eficácia pessoal, disciplinada nos artigos 496 a 498 do CT, o principal questionamento é quanto à extensão da eficácia da norma coletiva às entidades de empregadores e aos trabalhadores não inscritos das associações sindicais contratantes<sup>74</sup>.

O artigo 496 disciplina o princípio da filiação e determina que a convenção coletiva abrange trabalhadores e empregadores filiados a associação celebrante, tanto no momento da negociação, quanto aqueles que se filiam na vigência da norma. Ainda, que o trabalhador, o empregador ou a associação se desfilie da entidade celebrante, a convenção continua a ser aplicável até o final de sua vigência.

O artigo 497 disciplina a possibilidade de mais de uma convenção coletiva aplicável no âmbito da empresa, neste caso, o trabalhador não filiado em qualquer associação sindical poderá escolher qualquer uma delas. Neste quesito, o CT foi alterado em 2009 incluindo esta possibilidade de escolha de uma convenção coletiva para os trabalhadores não filiados<sup>75</sup>.

Porém, o questionamento que se faz é se tal conduta pode contribuir para a desfiliação sindical e o correspondente enfraquecimento das associações sindicais, o que não traria bons resultados na negociação coletiva<sup>76</sup>. Porém, esse artigo foi julgado pelo Tribunal Constitucional (TC) conforme a Constituição, e argui-se que a aplicabilidade da convenção ao não filiado na associação sindical outorgante já acontece por via da portaria de extensão<sup>77</sup>.

No tocante a eficácia temporal da convenção coletiva, os artigos 499 a 503 regulam a matéria, sendo estipulado que a convenção vigora pelo prazo que nela constar e renova-se conforme os termos nela previstos, já na hipótese da convenção

---

<sup>73</sup> CANOTILHO, J. J. Gomes e MOREIRA, Vital. Constituição da República Portuguesa Anotada. Volume I. Cit. P. 748

<sup>74</sup> Idem. Cit. P. 748

<sup>75</sup> REIS, João. "A Contratação Coletiva na Jurisprudência Constitucional". P. 2984-2985

<sup>76</sup> Idem. Cit. P. 2985

<sup>77</sup> Idem. P. 2985

não prever prazo, vigora o prazo legal de um ano e se renova sucessivamente por igual período, conforme consta no artigo 499, nº 2, do CT.

O artigo 503 disciplina a sucessão de convenção coletiva, definido que os direitos decorrentes de uma convenção coletiva só podem ser reduzidos por nova contratação que tenha um caráter globalmente mais favorável.

Por fim, quanto à eficácia espacial ou territorial, o artigo 492, nº 1, 'c', do CT, disciplina que a convenção coletiva deve indicar o âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico de aplicação. Conforme esclarece ainda o professor Jorge Leite, “o âmbito geográfico das convenções será, assim, de acordo com a opção dos respectivos sujeitos negociais, nacional, regional ou local...”<sup>78</sup>.

### **3.2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL**

A negociação coletiva no ordenamento jurídico é conceituada de diversas formas, a Prof. Vólia Bonfim, destaca sua função social que está caracterizada pela participação dos trabalhadores nas decisões empresariais, ressaltando ainda que a negociação coletiva é uma ótima forma de adequação de interesses, uma vez que, a lei engessa por ser rígida<sup>79</sup>. Já para Godinho, “a negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos coletivos”<sup>80</sup>.

Para o jurista Amauri Mascaro Nascimento, a negociação coletiva é uma fonte de produção normativa típica do direito do trabalho<sup>81</sup>. Por fim, Bezerra Leite, define que, “a negociação coletiva de trabalho constitui procedimento prévio, fruto do princípio da autonomia privada coletiva, tem por objetivo criação de uma fonte formal – autônoma ou heterônoma – que solucionará o conflito coletivo de trabalho”<sup>82</sup>.

Independente disto, o direito a negociação coletiva encontra-se positivado na Constituição Federal (CF), quer seja como podemos observar no artigo 8º que garante a livre associação profissional ou sindical, que seja em artigos como o 7º,

---

<sup>78</sup> LEITE, Jorge. “O Sistema Português na Negociação Coletiva”. Temas Laborais Luso-Brasileiros. P. 138

<sup>79</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. Cit. P. 1256

<sup>80</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. Cit. P. 1629

<sup>81</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. Cit. P. 795

<sup>82</sup> Idem. Cit. P. 796

inciso VI, que prevê “a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”, dentre outros<sup>83</sup>.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, a negociação coletiva aparece disciplinada nos artigos 611 e seguinte, no título que trata das convenções coletivas de trabalho, como veremos detalhadamente neste estudo.

### **3.2.1. LEGITIMIDADE DO DIREITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

A legitimidade para celebração de convenção coletiva de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro é dos sindicatos, conforme expressa previsão no artigo 8º, inciso IV da CF, “é obrigatória à participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. Porém, para os empregadores a legitimação pode ser própria ou direta no caso do acordo coletivo de trabalho<sup>84</sup>, que pode ser celebrado diretamente entre a empresa e o sindicato da categoria dos trabalhadores. Já na celebração da convenção coletiva de trabalho, é obrigatória a participação tanto do sindicato dos trabalhadores, quanto do sindicato dos empregadores.

A Consolidação das Leis Trabalho traz hipóteses em que a convenção coletiva poderá ser celebrada sem a presença do sindicato, como é o caso das categorias inorganizadas em sindicatos, sendo que, neste caso a representação poderá ocorrer pelas federações<sup>85</sup>, ou na falta destas, pelas confederações<sup>86</sup> representantes da categoria econômica ou profissional, conforme expresso no artigo 611, §2º.

---

<sup>83</sup> Podemos observar a menção à negociação coletiva também no artigo 7º, inciso XIII, da CF, que estabelece que “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva”; ainda no artigo 7º, inciso XVI, a previsão de “jornada de seis horas para trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.

<sup>84</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. P. 1647

<sup>85</sup> Artigo 534, caput, CLT: “É facultado aos sindicatos, quando em número não inferior a cinco, desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividade ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federações.”.

<sup>86</sup> Artigo 535, caput, CLT: “As confederações organizar-se-ão com o mínimo de três federações e terão sede na Capital da República.”.



Ainda, o artigo 616 da CLT traz a previsão de que os sindicatos, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. Entretanto, o artigo 617, §1º faz previsão à hipótese do sindicato não se manifestar quanto a celebração de acordo coletivo de trabalho, sendo possível neste caso, dar conhecimento à federação a que estiver vinculado o sindicato, na falta dessa, à correspondente confederação, e por fim, poderão até mesmo prosseguir diretamente os empregados na negociação coletiva. Porém, nessa linha há entendimento no sentido de que o artigo 617 da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, uma vez que, o texto constitucional é claro no artigo 8º, “é obrigatória à participação dos sindicatos nas negociações coletivas”, corroborando com este entendimento o jurista Maurício Godinho Delgado expõe: “não seria eficaz, em princípio, o critério previsto no art. 617, §1º, da CLT, em vista de não ter sido recepcionado pela Constituição. Nessa linha, muito menos seria viável, constitucionalmente, a negociação direta entre os próprios trabalhadores e seu respectivo empregador”<sup>87</sup>. Há ainda, jurisprudência que aceite a aplicação do dispositivo em caso de recusa sindical injustificada e abusiva, porém somente como mecanismo excepcional<sup>88</sup>.

### **3.2.2. NATUREZA JURÍDICA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS**

Quanto à natureza jurídica temos algumas teorias, as primeiras são as teorias contratuais ou civilistas, que buscam inserir os instrumentos de regulamentação coletiva nos modelos conhecidos pelo Direito Civil, não são amplamente aceitas por não darem relevância ao caráter normativo desses acordos ou convenções. A segunda teoria é a de transição que tentam escapar do conceito contratual civilista enquadrando em planos teóricos do direito, como por exemplo, o da representação<sup>89</sup>.

Por último, a teoria mais aceita é a mista que acredita que esses institutos são contratos criadores de normas jurídicas<sup>90</sup>. Teoria essa que também é conhecida

---

<sup>87</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. Cit. P. 1647

<sup>88</sup> Idem. P. 1647

<sup>89</sup> Idem. Cit. P. 1683-1684

<sup>90</sup> Teoria adotada pelo Prof. Mauricio Godinho Delgado, em seu livro: Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. P. 1685

como do ato ou contrato-regra<sup>91</sup>, sendo a convenção coletiva aplicada numa posição intermediária no direito, está entre a categoria e a legislação estatal<sup>92</sup>. É vista como um contrato, pois a relação que se estabelece é direta entre os sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores, sendo um meio pelo qual a autonomia privada coletiva se evidencia.

Esses instrumentos coletivos têm forma de contrato, porém suas características são de lei, através de ajustes cria normas e condições de trabalho. No entanto, suas normas devem ser abstratas, gerais e indefinidas para assim atingir grupo indeterminado de trabalhadores e empregadores<sup>93</sup>.

Ademais, o artigo 611 da CLT traz que a convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, ainda, no estudo das fontes do direito do trabalho, a convenção coletiva é vista como fonte formal autônoma, uma vez que, advém dos próprios interessados na norma, não necessitando de nenhuma intervenção estatal.

### **3.2.3. EFICÁCIA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS**

No que concerne à eficácia da convenção coletiva devemos analisar alguns elementos como conteúdo, forma e vigência dessas normas. Primeiramente, a norma deve ser celebrada pelo sindicato que é o legitimado para esse fim, quanto ao conteúdo<sup>94</sup>, os acordos e convenções coletivas podem dispor de todos os temas que a lei não restringir, como ocorre no artigo 611-B da CLT, que regula direitos que não podem ser suprimidos ou restringidos pela negociação coletiva, caso isso ocorra, o objeto da convenção coletiva será ilícito.

Com relação à forma, os acordos e convenções coletivas são instrumentos formais, devendo ser necessariamente por escrito, submetidos à divulgação pública

---

<sup>91</sup> Teoria adotada pela Prof. Alice Monteiro de Barros, em seu livro: Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. LTr.

<sup>92</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. Cit. P. 1271

<sup>93</sup> Idem. Cit. P. 1271

<sup>94</sup> “Os instrumentos negociais coletivos contêm, basicamente, regras jurídicas e cláusulas contratuais. Sendo que as regras jurídicas disciplina direitos e obrigações que irão integrar o contrato de trabalho. Já as cláusulas contratuais criam direitos e obrigações para as partes contratantes.”. (DELGADO, Mauricio Godinho).

razoável<sup>95</sup>, como estipula o artigo 613 da CLT, que dispõe em seu parágrafo único: “As Convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas e nem rasuras, em tantas vias quantos forem os sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.”. O artigo ainda faz menção à obrigatoriedade de a convenção coletiva conter o prazo de vigência, designação das partes convenientes, disposições sobre prorrogação, penalidades no caso de violação, entre outras.

Por fim, a vigência do acordo ou convenção coletiva está disposta no artigo 614, da CLT, que determina o depósito de via desses instrumentos, para fins de arquivo e registro, no Departamento Nacional do Trabalho ou nos Ministérios do Trabalho e Previdência Social. Assim, a vigência terá início três dias após o depósito administrativo, sendo ainda, vedada estipulação de duração do acordo ou convenção coletiva superior a dois anos, sendo proibida a ultratividade<sup>96</sup>.

---

<sup>95</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. Cit. P. 1650

<sup>96</sup> Com relação à ultratividade de acordos e convenções coletivas, há três posições distintas na doutrina. A primeira sustenta a aderência irrestrita dos dispositivos de norma coletiva no contrato individual de trabalho, sustentando que esses não podem mais ser suprimidos. Essa teoria de ultratividade plena já foi prestigiada pela jurisprudência brasileira, porém perdeu sua ampla aceitação a partir da Constituição de 1988 que reconheceu caráter de fonte criativa de normas aos instrumentos negociais.

Como segunda posição, temos a aderência limitada pelo prazo ou sem ultratividade, que prega que os dispositivos de diplomas negociais vigoram apenas pelo prazo estabelecido nesses instrumentos, não aderindo ao contrato de trabalho.

A terceira posição é a de aderência limitada por revogação, neste caso, os preceitos dos diplomas normativos negociais vigorariam até que nova negociação coletiva os revogassem, existindo uma ultratividade relativa. Conforme entendimento do prof. MAURICIO GODINHO DELGADO, “trata-se, sem dúvida, posição tecnicamente mais correta e doutrinariamente mais sábia.” E era essa a posição adotada desde a EC nº. 45/2004, contudo, em outubro de 2016, na ADPF nº. 323-DF (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental), a Súmula 277 do TST, teve seus efeitos suspensos por decisão monocrática do ministro Gilmar Mendes, que concedeu medida liminar com esta finalidade.

Em julho de 2017, a Reforma Trabalhista vetou, taxativamente, a ultratividade, inserindo o §3º ao artigo 614 da CLT. (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. P 1663-1667)

## **CAPÍTULO IV**

### **PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO**

Antes de falarmos da prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado, é preciso adentrar no estudo da hierarquia das normas, entender as estruturas das normas e os critérios a serem adotados na aplicação da norma ao caso concreto.

Nesta linha, é preciso entender como a dinâmica trabalhista estava sendo conduzida, e de que forma a Reforma Trabalhista brasileira impõe mudanças nessa estrutura e os prováveis reflexos dessas alterações.

#### **4.1. HIERARQUIA DAS NORMAS TRABALHISTAS E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**

Com enfoque em melhor entender a hierarquia das fontes justralhistas, podemos analisar o conceito de Hans Kelsen que diz, “estrutura da ordem jurídica é uma construção escalonada de normas supra e infraordenadas umas às outras, em que uma norma do escalão superior determina a criação da norma do escalão inferior...”<sup>97</sup>. Ainda nessa linha, podemos refletir que a lei hierarquicamente inferior encontra fundamento em lei superior, neste caso, sendo a Constituição Federal a lei máxima, todas as normas inferiores devem estar em conformidade com ela.

Tradicionalmente, a hierarquia das fontes se coloca da seguinte forma: no topo Constituição Federal, logo após, com caráter infraconstitucional, mas supralegal, as Convenções e Tratados Internacionais, seguidos pelas leis em geral, na sequência, as sentenças normativas e convenções coletivas, por fim, os regulamentos de empresa. Porém, na ótica trabalhista não será necessariamente a Constituição Federal ou a lei federal a norma aplicada ao trabalhador<sup>98</sup>.

O Direito do Trabalho admite uma hierarquia dinâmica das normas, ressaltando que no conflito entre essas, prevalecerá à norma jurídica mais favorável

---

<sup>97</sup> KELSEN, Hans. Teoria Pura do Direito. APUD: DELGADO, Mauricio Godinho. Curso do Direito do Trabalho. 17ª edição. P. 207

<sup>98</sup> Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. P. 209

ao trabalhador<sup>99</sup>. Dessa forma, para o ramo justralhista a norma hierarquicamente superior, que deve prevalecer, será aquela em sentido mais favorável ao trabalhador<sup>100</sup>.

Isto se deve a própria história e construção desse ramo do direito, que surge para regular as relações entre empregador e empregado, e principalmente, equilibrá-las ponderando que o empregado é a parte hipossuficiente. Diante disso, surge o princípio da proteção que visa resguardar a parte hipossuficiente e vulnerável na relação empregatícia.

O princípio da proteção tem finalidade de proteger o empregado diante da superioridade econômica do empregador, possibilitando a relação de emprego uma igualdade jurídica<sup>101</sup>. Esse princípio encontra fundamento na desigualdade, uma vez que, no Direito do Trabalho o capital produz toda a força do poder econômico<sup>102</sup>, gerando um desequilíbrio entre os detentores do capital e os detentores da força de trabalho.

A doutrina majoritária<sup>103</sup>, conforme ensinamento do jurista Américo Plá Rodríguez defende que o princípio da proteção se subdivide em três dimensões, quais sejam: o princípio *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica<sup>104</sup>. Conforme objeto de análise desse estudo, cabe olhar mais detalhado quanto ao princípio da norma mais favorável.

---

<sup>99</sup> Conforme posição do prof. Amauri Mascaro Nascimento. APUD: BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. P. 86

<sup>100</sup> Conforme coloca os autores Rosemary de Oliveira Pires e Arnaldo Afonso Barbosa, a norma mais favorável sempre teve guarido no Direito do Trabalho, prevalecendo até mesmo sobre a própria Constituição Federal, isso se dá em razão dos dispositivos da CF que preveem a valorização do trabalho humano (arts. 1º, IV, 6º e 193) e o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas pelo art. 7º, XXVI. (PIRES, Rosemary de Oliveira e BARBOSA, Arnaldo Afonso. A Prevalência do Negociado sobre o Legislado: algumas reflexões quanto à constitucionalidade do art. 611-A da CLT. P. 59).

<sup>101</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. P. 99

<sup>102</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. P. 170

<sup>103</sup> Posição adotada por juristas como Volia Bonfim, Cassar, Maurício Godinho Delgado.

<sup>104</sup> O princípio do *in dubio pro operario* ressalta que na existência de uma norma única que comporte mais de uma interpretação, deve ser adotada aquela em sentido mais benéfico ao empregado. Já o princípio da condição mais benéfica garante que se tratamento mais favorável do que o disciplinado por legislação for concedido ao empregado, não mais poderá ser suprimido, pois incorpora ao

Esse princípio, no ordenamento jurídico brasileiro encontra amparo na Constituição Federal, nos artigos 7º, caput, combinado com o artigo 5º, §2º, que determinam que os direitos e garantias expressos na Constituição, não excluem outros advindos de outras fontes normativas, desde que visem à melhoria das condições econômicas, sociais e jurídicas dos trabalhadores<sup>105</sup>.

Corroborando com esse entendimento o Prof. Godinho que define o princípio da norma mais favorável como princípio constitucionalizado, inscrito de maneira enfática no artigo 7º, caput, da Constituição Federal<sup>106</sup>.

O princípio da norma mais favorável prevê que na hipótese de existência de mais de uma norma versando sobre o mesmo direito trabalhista, deverá prevalecer aquela que mais favoreça o trabalhador. Conforme análise do prof. Maurício Godinho Delgado, “o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante da elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto), ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas), ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).”<sup>107 108</sup>.

---

contrato individual de trabalho. Não se confunde esses princípios, pois o princípio da norma mais favorável tem relação com a aplicação das normas, enquanto o princípio do *in dubio pro operario* é relevante quanto a interpretação de uma norma, e por fim, o princípio da condição mais benéfica se refere ao caso concreto, em que condições mais favoráveis do que as estabelecidas em lei ou contrato são concedidas ao empregado por mera liberalidade do empregador.

<sup>105</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. Cit. P. 95

<sup>106</sup> DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei N. 13.467/2017. Cit. P. 253

<sup>107</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. Cit. P. 232-233

<sup>108</sup> Ainda nesse sentido, os princípios possuem tríplice função no ordenamento jurídico, sendo elas: a função informativa ou inspiradora, que funciona de inspiração para o legislador no momento de criação da norma, guarda relação com aspectos políticos, sociais e econômicos; a função normativa ou integrativa se destina ao aplicador do direito, e determina que os princípios podem ser aplicados de forma direta na solução de casos concretos, ou de forma indireta, por meio de integração quanto há hipótese de lacuna da lei; a função interpretativa também é destinada ao aplicador do direito, funciona como um auxílio a compreensão do sentido da norma. (BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. P. 91)

Cabe ressaltar, que a aplicação desse princípio não pode ser feita de modo isolado, analisando cada dispositivo separadamente, e sim com enfoque global, fazendo prevalecer o conjunto de normas que em sua totalidade seja mais favorável ao trabalhador. A essa teoria se dá o nome de conglobamento mitigado, que é a vertente que encontra mais prestígio na doutrina e na jurisprudência brasileira<sup>109</sup>.

No Direito do Trabalho português, o princípio do tratamento mais favorável, muitas vezes designado pela doutrina como “*princípio do favor laboratoris*”, é visto como um norteador da aplicação das normas trabalhistas. Esse princípio desempenha algumas funções no ordenamento jurídico, tais como: garantir o caráter protetivo do Direito do Trabalho; função tutelar através de normas com natureza relativamente imperativas, que são garantias mínimas ao trabalhador; meio de integração com o princípio da prevalência da hierarquia da lei, uma vez que, admite-se afastar o regime legal, desde que a alteração se configure *in melius*; ainda é utilizado nas resoluções de conflitos entre lei e convenção coletiva<sup>110</sup>.

Conforme artigo 3º, nº 4, do CT, “as normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário”, pode-se observar nesse texto legal a expressão do princípio do tratamento mais favorável, restando certo que, a lei inferior pode prevalecer sobre lei de hierarquia superior, desde que mais favorável ao trabalhador.

Para o doutrinador Jorge Leite, o Direito do Trabalho limita a autonomia privada, retirando do seu âmbito determinadas matérias ao estabelecer condições de trabalho mínimas. Define que o direito laboral é composto por uma regra jurídica explícita impositiva que veda qualquer redução dos mínimos legalmente garantidos,

---

<sup>109</sup> Conforme expõe Godinho. São divididas em duas teorias menos aceitas, sendo: a teoria da acumulação, segundo a qual as normas devem ser fracionadas, retirando os preceitos individualmente mais favoráveis ao trabalhador; já a segunda, a teoria do conglobamento pretende analisar os institutos jurídicos em sua totalidade, aplicando o inteiramente o instituto que mais favoreça o empregado, porém há uma vertente dessa teoria que defende a análise e aplicação das normas mais favoráveis por temáticas, ou seja, segundo a temática de ‘duração da jornada de trabalho’, aplica-se o instituto mais favorável quanto a esse tema delimitado, essa vertente se denomina teoria do conglobamento mitigado. (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. Cit. P. 213-215).

<sup>110</sup> AMADO, João Leal. Separata de A Reforma do Código do Trabalho. 2004. Coimbra Editora. P.

e por uma regra jurídica implícita permissiva que torna possível a fixação de melhores condições de trabalho, ou seja, proíbe a alteração *in pejus* e faculta a alteração *in melius*<sup>111</sup>.

Entretanto, diante das tendências de flexibilização e desregulamentação que ganharam espaço nas últimas décadas, o Direito do Trabalho sofreu importantes mudanças que alteraram ou até mesmo relativizaram a aplicação do princípio da norma mais favorável, em especial, normas que permitem a possibilidade da negociação coletiva prevalecer sobre a legislação vigente, ainda que seja em sentido menos favorável ao trabalhador.

#### **4.2. O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO EM PORTUGAL**

O artigo 13, n.º1 da antiga e revogada Lei do Contrato de Trabalho (LCT) previa que: “as fontes de direito superiores prevalecem sobre as inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabeleçam tratamento mais favorável ao trabalhador”, havendo concorrência entre normas de hierarquia diferente, deveria prevalecer à norma que estabelecesse o regime mais favorável ao trabalhador, ainda que de fosse norma hierarquicamente inferior<sup>112</sup>.

Como complemento, o artigo 6º da Lei dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva (Decreto-Lei n.º 519/79), já revogado, determinava que as convenções coletivas não pudessem “contrariar as normas legais imperativas”, nem tão pouco, “incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei”<sup>113</sup>.

Note-se, que o princípio da norma mais favorável era amplamente resguardado pela legislação vigente, porém o que se viu após isso foi o seu constante enfraquecimento pelas alterações das legislações que sobrevieram. Diante de um contexto em que as ideias neoliberais avançam, e a base do Direito Laboral que é proteger o hipossuficiente na relação de trabalho, passa a ser

---

<sup>111</sup> LEITE, Jorge. Direito do Trabalho. Volume I. 2004. P. 96-97

<sup>112</sup> Idem. P. 72-73

<sup>113</sup> AMADO, João Leal. “Negociado X Legislado: a experiência e a reforma trabalhista brasileira, algumas notas”. Revista do TST. V. 83, N. 3. P. 140



preterida pelos ditames da econômica e a necessidade imposta de adequar as legislações laborais, para assim, propiciar crescimento e estabilidade econômica.

Inicialmente, em 2003, o artigo 4º, n.º1 do CT é introduzido num sentido menos protetor e mais permissivo, com a seguinte redação: “as normas deste Código podem, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.”. Neste momento, houve uma relativização do princípio da norma mais favorável, a lei passou a permitir nas hipóteses de concorrência entre a lei e instrumento de regulamentação coletiva, que esse prevalecesse sobre aquela, ainda que em sentido menos favorável ao trabalhador, ressalvando apenas que não contrarie a lei.

A partir disso, as normas até então imperativas, ganham caráter de normas dispositivas, sendo livremente afastadas por convenções coletivas de trabalho<sup>114</sup>. O Estado garante maior autonomia coletiva e se cria a possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado.

Vale até ressaltar que a contratação coletiva que era vista como um forte instrumento de melhoria das condições de trabalho é colocada à disposição das necessidades de mercado.

O Prof. Monteiro Fernandes aponta dois pontos de relevância dessa mudança no Código, o primeiro trata de uma implícita admissibilidade de disposições menos favoráveis virem a ser estabelecidas por instrumentos de negociação coletiva, quando as disposições legais em confronto sejam de natureza dispositiva ou estabeleçam vantagens máximas ao trabalhador; o segundo ponto se refere ao princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, que deixa de ser referencial interpretativo. Não mais existe a presunção de que a norma admite variação em sentido favorável ao trabalhador, e passa a vigorar a ideia de que se admite variação em qualquer sentido<sup>115</sup>.

Esse é o tratamento dado pelo Código com relação a conflitos entre lei e convenção coletiva, de modo diferente, a legislação tratou do conflito entre a lei e o

---

<sup>114</sup> AMADO, João Leal. “Negociado X Legislado: a experiência e a reforma trabalhista brasileira, algumas notas”. Revista do TST. V. 83, N. 3. P. 141

<sup>115</sup> FERNANDES, António Monteiro. Direito do Trabalho. Cit. P. 110

contrato individual de trabalho, o artigo 4º, n.º 3 do CT, dispõe: “As normas deste Código só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se delas não resultar o contrário”, ao menos nesse aspecto foi mantida a aplicação do princípio.

A dúvida que suscitou a época era quanto à constitucionalidade do art. 4º, n.º 1 do CT, uma vez que, a CRP em seu artigo 2º garante o respeito e garantia de efetivação dos direitos e liberdade fundamentais, assim, resguardando um patamar mínimo de direitos que não podem ser subtraídos, sendo expressa, em seu artigo 59, n.º 2, que incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores tem direito. Entretanto, esse patamar mínimo protegido, através do art. 59, n.º 2, se torna falho com a admissibilidade do afastamento desses mínimos por instrumento de regulamentação coletiva<sup>116</sup>.

Outra questão é que a autonomia coletiva sempre foi vista como um instrumento de melhoria das condições de trabalho, como ressalta a autora Milena Silva Rouxinol: “a contratação coletiva se conceba como um instrumento vocacionado para a melhoria das condições legais mínimas diferidas ao trabalhador”<sup>117</sup>, e não como meio de supressão de direitos.

Assim como, o Direito do Trabalho tem como objetivo tutelar partes desiguais em uma relação de trabalho, a partir do momento que o Estado deixa de exigir que as normas mínimas garantidas sejam respeitadas, esse ramo do direito perde sua função e sua aptidão de conceder igualdade ao menos jurídica aos empregados. Nesse sentido, a autora Milena Silva Rouxinol não vê como se pode buscar compensação da desigualdade fática entre trabalhador e empregador se os mínimos legais puderem ser afastados *in pejus* por instrumentos hierarquicamente inferiores<sup>118</sup>.

Em meio a essa nova ótica de elaboração de instrumentos coletivamente negociados, adveio o novo Código do Trabalho de 2009, muito se esperava que o novo Código tratasse de modo diferente o princípio do *favor laboratoris*.

---

<sup>116</sup> ROUXINOL, Milena Silva. “O princípio do Tratamento mais favorável nas relações entre a lei e a convenção coletiva de trabalho”. Cit. P. 180

<sup>117</sup> Idem. Cit. P. 175

<sup>118</sup> Idem. Cit. P. 174

Desse modo, o artigo 3º n.º 1, do CT tratou do tema, deixando certo que: “as normas legais reguladores de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.”. Sendo assim, neste aspecto nada mudou, as normas permaneceram como dispositivas, podendo ser afastada livremente por convenções coletivas de trabalho, independente do princípio da norma mais favorável.

Contudo, o artigo 3º, n.º3, do CT de 2009 restabeleceu a prevalência do tratamento mais favorável relativamente a matérias nele discriminadas, nesse rol está compreendido tudo o que se considera essencial ao trabalhador no âmbito do contrato de trabalho<sup>119</sup>, como se pode observar:

Art. 3º, n.º 3. As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias:

- a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação;
- b) Proteção na parentalidade;
- c) Trabalho de menores;
- d) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crônica;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) Dever de informação do empregador;
- g) Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal;
- h) Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias;
- i) Duração máxima do trabalho dos trabalhadores noturnos;
- j) Forma de cumprimento e garantias de retribuição;
- k) Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta;
- l) Transmissão de empresa ou estabelecimento;
- m) Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.

---

<sup>119</sup> FERNANDES, António Monteiro. Direito do Trabalho. Cit. P. 111

Conforme expõe o prof. Leal Amado, “Aqui temos, um bloco normativo que, em princípio, gozará de imperatividade relativa ou imperatividade mínima. Mas, note-se, só em princípio, pois a lei não deixa de ressaltar a hipótese de algumas normas incluídas nesse bloco terem um caráter absolutamente imperativo.”<sup>120</sup>. Ou seja, essas normas possuem uma imperatividade mínima, pois podem sofrer alterações e ser preteridas por outras hierarquicamente inferiores, desde que, essas sejam mais benéficas ao trabalhador. Já quanto ao caráter absolutamente imperativo que podem assumir, trata-se de hipóteses que não poderão ser objeto de transação ou renúncia, pois naquele quesito a lei impõe aplicação absoluta a elas. Pode-se observar tal norma no artigo 234, n.º 2 do CT, que deixa certo, “O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou contrato de trabalho não pode estabelecer feriados diferentes dos indicados nos artigos anteriores.”, neste ponto, a norma é absolutamente imperativa e não permite disciplinar de modo diverso ainda que mais favorável ao trabalhador.

O citado professor, ainda faz menção ao artigo 3º, n.º 3, dispor das normas apenas a título exemplificativo: “E, note-se ainda, fora deste bloco normativo também poderá haver casos de imperatividade relativa (pense-se, por exemplo, na duração do período experimental, a qual poderá ser reduzida, mas não aumentada, por instrumento de regulamentação coletiva, como esclarece o artigo 112, n.º 5, do CT<sup>121</sup>) ou de imperatividade absoluta (pense-se, por exemplo, no regime jurídico da cessação de contrato de trabalho, por força do art. 339, n.º 1, do CT<sup>122</sup>).”<sup>123</sup>.

Por fim, Leal Amado conclui que o princípio do *favor laboratoris* ainda subsiste no direito laboral português, porém a regra deveria ser a de que o legislado não

---

<sup>120</sup> AMADO, João Leal. “Negociado X Legislado: a experiência e a reforma trabalhista brasileira, algumas notas”. Revista do TST. V. 83, N. 3. Cit. P. 150

<sup>121</sup> Artigo 112, n.º 5, do CT: “A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo escrito entre partes.”.

<sup>122</sup> Artigo 339, n.º 1, do CT: “O regime estabelecido no presente capítulo não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes ou em outra disposição legal.”.

<sup>123</sup> AMADO, João Leal. “Negociado X Legislado: a experiência e a reforma trabalhista brasileira, algumas notas”. Revista do TST. V. 83, N. 3. Cit. P. 150-151

deve ser objeto de alteração *in pejus* pelo negociado. Podendo sim, existir exceções com a finalidade de flexibilização e adaptação pela negociação coletiva<sup>124</sup>.

O Tribunal Constitucional (TC) se posicionou declarando a constitucionalidade do art. 3º, n.º 1, do CT<sup>125</sup>. No entanto, como coloca o prof. João Reis, “Como pode o Estado-legislador garantir um estatuto laboral mínimo se, em regra, é permitida à convenção coletiva baixar ou anular o patamar mínimo estabelecido na lei?”<sup>126</sup>.

Para João Reis, a CRP atribui à convenção coletiva a qualidade de direito fundamental dos trabalhadores, dando-lhes uma posição de vantagem em relação aos empregadores, porém como instrumento de melhoria das condições de trabalho e vida. Ainda, ressalta que uma regressão das condições de trabalho através de contratação coletiva, só deve ser admitida em caráter transitório e excepcional<sup>127</sup>. Pelos motivos expostos, o autor declara ser adepto da inconstitucionalidade dos dispositivos, artigo 4º, n.º1, e o atual artigo 3º, n.º 1, do CT<sup>128</sup>.

---

<sup>124</sup> AMADO, João Leal. “Negociado X Legislado: a experiência e a reforma trabalhista brasileira, algumas notas”. Revista do TST. V. 83, N. 3.Cit. P. 152

<sup>125</sup> O Ac. n.º 338/2010 do TC, de 22 de setembro, foi chamado a decidir sobre o art. 3º do CT, a questão que se colocava era se o citado artigo ao permitir o afastamento das normas legais por instrumento de regulamentação coletiva que estabeleça condições menos favoráveis ao trabalhador, não estaria a ofender o princípio do tratamento mais favorável constitucionalmente consagrado. Importando salientar que o TC aceita o princípio do tratamento mais favorável como implicitamente consagrado na CRP. Porém, o TC entendeu que a validade constitucional do princípio implica atender aos seus condicionantes e limitantes, e com base em um critério de ponderação, deve concilia-lo com outros direitos ou interesses constitucionais relevantes, neste caso, o direito à contratação coletiva e a autonomia coletiva devem ser vistas como instrumentos dos direitos dos trabalhadores, e não como obstáculos a esses direitos. Dessa forma, entendeu que o disposto no art. 3º, n.º 1, do CT, “mitigadamente” vulnera o princípio do tratamento mais favorável, pois a convenção coletiva de trabalho está impedida, num conjunto de matérias de primeira importância, de estabelecer regimes menos favoráveis do que os da lei. Estipulou ainda, que a parte final do dispositivo permite a vigência de normas imperativas que se oponham ao seu afastamento por convenção coletiva. (REIS, João. “Princípio do tratamento mais favorável e da norma mínima”. Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais. Cit. P. 862-863)

<sup>126</sup> REIS, João. “Princípio do tratamento mais favorável e da norma mínima”. Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais. Cit. P. 858

<sup>127</sup> Idem. P. 859-860

<sup>128</sup> João Reis expõe a posição de duas ex-conselheiras do TC, diante do Ac. n.º 306/2003, que discutia a conformidade constitucional do art. 4º, n.º 1, do CT de 2003, com o art. 112º, n.º 6, da CRP. A ex-conselheira Helena Brito entendeu que o “afastamento de normas do Código através de

Importa notar, que para o TC existe uma lógica de transação de vantagens, na qual admite que a convenção possa dispor de modo menos favorável do que o previsto em lei quanto a determinado regime, porém, o regime convencional, em sua globalidade, resulte mais benéfico ao trabalhador<sup>129</sup>.

Por fim, para o Prof. João Reis, o CT de 2003 expulsou da lei laboral o princípio do tratamento mais favorável, como princípio geral nas relações entre a lei e os instrumentos de regulamentação coletiva, entretanto, a reforma de 2009 trouxe o artigo 3º, n.º 3, do CT, que recuperou o princípio do tratamento mais favorável em matérias laborais importantes<sup>130</sup>. Não obstante, a regra continua a ser a do afastamento do princípio, sendo mantida a posição do legislador do Código de 2003 no Código de 2009.

### **4.3. O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NO BRASIL**

O modelo justralhista passou por diversas mudanças influenciadas por contextos históricos, econômicos e sociais. Como expõe o Prof. Godinho, do início até a metade do século XX o modelo era autoritário, com grande influência das experiências fascistas advindas principalmente da Itália e da Alemanha, outros países também se sofreram influência desse contexto, como é o caso do Brasil, de Portugal e até mesmo a Espanha. Esse sistema era bem básico quanto à elaboração e reprodução das normas trabalhistas, sendo que, a negociação coletiva

---

regulamentação coletiva menos favorável para os trabalhadores ofendia a Constituição, por violação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, inerente ao princípio do Estado social". Também, a ex-conselheira M. Fernanda Palma se pronunciou no sentido de que, "o direito à contratação coletiva é um direito fundamental que é expressão do estado social e não...pura decorrência da autonomia privada.", ainda ressaltou que, "enquanto direito dos trabalhadores e não, obviamente, dos empregadores, o direito à contratação coletiva não pode ser encarado no mesmo plano que a liberdade negocial dos empregadores.". (REIS, João. "Princípio do tratamento mais favorável e da norma mínima". Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais. P. 861)

<sup>129</sup> REIS, João. "Princípio do tratamento mais favorável e da norma mínima". Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais. P. 868

<sup>130</sup> REIS, João. "Princípio do tratamento mais favorável e da norma mínima". Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais. Cit. P. 882

era rejeitada pelo Estado e basicamente as normas jurídicas advinham da vontade estatal<sup>131</sup>.

Do outro lado, existe um modelo democrático que é reflexo de uma liberalização do mercado econômico, se desenvolveu nos países capitalistas, e se subdivide em dois parâmetros: o primeiro modelo é o de normatização autônoma e privatística, que pressupõe plena liberdade de resolução de conflitos aos particulares e mecanismos de negociação coletiva autônoma, aptos à criação de normas jurídicas, teve início em países capitalistas como Grã-Bretanha e Estados Unidos. O segundo modelo é o da normatização privatística subordinada, tem como base a criação de norma jurídica conforme delimitações do Estado à atuação dos agentes particulares, a criatividade normativa desses agentes está subordinada a determinações estatais. Submeteram-se a esse modelo países como França e Alemanha no pós Segunda Guerra Mundial<sup>132</sup>.

Nesse modelo democrático que se promulgou a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88)<sup>133</sup>, buscando implementar um Estado Democrático de Direito, essa Constituição reconheceu e incentivou a negociação coletiva trabalhista, através do artigo 7º, XXVI<sup>134</sup>. A CF/88 além de consagrar o direito à negociação coletiva, desde a sua promulgação, faz menção a hipóteses que os direitos fundamentais trabalhistas, podem sofrer modificação através de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Na análise do caput do artigo 7º da CF/88 se pode observar que além dos direitos previstos na Constituição, outros direitos concedidos aos trabalhadores serão aceitos, desde que visem à melhoria da condição de vida desses, logo, conclui-se que outros direitos hierarquicamente inferiores serão válidos desde que benéficos ao trabalhador.

---

<sup>131</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. Cit. P. 1634

<sup>132</sup> Idem. 17ª edição. P. 1631-1654

<sup>133</sup> Os autores Rosemary de Oliveira Pires e Arnaldo Afonso Barbosa, definem a Constituição Federal de 1988 como uma instituição do verdadeiro Estado de Bem-Estar Social no Brasil, sendo capaz de compatibilizar o sistema capitalista com o primado do trabalho. (PIRES, Rosemary de Oliveira e BARBOSA, Arnaldo Afonso. A Prevalência do Negociado sobre o Legislado: algumas reflexões quanto à constitucionalidade do art. 611-A da CLT. P. 24).

<sup>134</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. P. 1635-1636

Conforme posicionamento do Prof. Bezerra Leite, todos os direitos dos trabalhadores previstos em legislação infraconstitucional implicam melhoria de sua condição social, sendo assim, entende que foram recepcionados como normas constitucionais. Ainda ressalta que a criação de normas infraconstitucionais que visem reduzir ou extinguir direitos sociais dos trabalhadores importa em violação ao artigo 7º, caput, da CF<sup>135</sup>.

Ocorre que, a própria CF/88 regula as exceções a esse entendimento, a redação do artigo 7º, inciso VI assegura: “irredutibilidade do salário, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo”; bem como no inciso XIII: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”; por fim o inciso XIV prevê: “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.

Nos casos disciplinados pela CF/88 admite-se a transação dos direitos trabalhistas, ainda que constitucionalmente garantidos, podendo resultar em uma alteração ‘in pejus’ para o trabalhador, porém sempre em caráter excepcional e proporcionando uma contrapartida.

#### **4.3.1. RENÚNCIA E TRANSAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS**

O Direito do Trabalho possui como um dos seus princípios base, o princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade de direitos trabalhistas por parte do empregado. A partir desse princípio surgem duas figuras jurídicas que devem ser analisadas: a renúncia e a transação.

A renúncia é ato unilateral da parte, pelo qual abre mão de um direito que titulariza, sem nenhuma concessão pela parte que é beneficiada pela renúncia. A transação por sua vez, é ato bilateral no qual as partes definem direitos e obrigações mediante concessões de recíprocas<sup>136</sup>.

---

<sup>135</sup> Entendimento do jurista Carlos Henrique Bezerra Leite. APUD: SOUZA, Rodrigo Trindade. “Negociado sobre o Legislado: o Mito de Ulisses e as Sereias”. P. 182

<sup>136</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. P. 250



Ocorre que, conforme o princípio da indisponibilidade existe direitos absolutamente indisponíveis e direitos relativamente indisponíveis. Os direitos de indisponibilidade absoluta são aqueles que envolvem o patamar civilizatório mínimo e por isso, sua tutela é de interesse público, como por exemplo, o direito ao salário mínimo, as normas de proteção à saúde e segurança no trabalho. Já os direitos de indisponibilidade relativa são de interesses individuais e não integram o patamar mínimo civilizatório<sup>137</sup>.

A doutrina majoritária não admite a renúncia antes ou durante o contrato de trabalho<sup>138</sup>. No tocante a transação, o entendimento firmado é de que como regra é aceitável, em se tratando de direito relativamente indisponíveis<sup>139</sup>, desde que não causem prejuízos efetivos ao trabalhador. A CLT nos artigos 9º<sup>140</sup>, 444<sup>141</sup> e 468 faz menção à transação de direitos, com destaque ao artigo 468 que expõe: “Nos contrato de individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”, ressaltando em sua redação a intenção de que as alterações não causem prejuízos ao empregado.

Conforme coloca a Prof. Vólia Bonfim, “a doutrina acrescenta outro argumento para defender a proibição de renúncia durante o contrato: a coação presumida de que todo empregado está submetido durante o contrato em face da sua dependência”<sup>142</sup>. Essa coação presumida se deve ao fato de existir um temor do empregado quanto ao desemprego, pois embora no direito brasileiro haja previsão

---

<sup>137</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição.. P. 251

<sup>138</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. Cit. P. 106

<sup>139</sup> Cabe destacar situação excepcional que a CLT autoriza a renúncia a direitos trabalhistas, como ocorre no art. 543 caput e §1º, em que há renúncia tácita da garantia de estabilidade no emprego do dirigente sindical que solicitar ou voluntariamente aceitar transferencial para local diverso da base territorial em que atua. (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. P. 253).

<sup>140</sup> Art. 9º, CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”.

<sup>141</sup> Art. 444, CLT: “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha com às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”.

<sup>142</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. Cit. P. 212

constitucional da proibição da dispensa arbitrária ou imotivada, a mesma não foi regulada por lei, e vigora a possibilidade de dispensa sem justa causa<sup>143</sup>.

#### **4.3.2. REFORMA TRABALHISTA – LEI 13.467/2017**

A Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, foi promulgada em 13 de julho de 2017, sua vigência começou em 11 de novembro do mesmo ano, de início o projeto de lei pretendia alterar poucos artigos da CLT, por fim, foram alterados mais de 100 artigos, o que representou uma mudança substancial no direito do trabalho brasileiro. Dentre os muitos pontos que sofreram alteração, um dos que mais se destacou é o da possibilidade de supremacia do negociado sobre o legislado, que é objeto desse estudo.

Até o advento da Reforma, a CLT tratava das convenções coletivas do trabalho nos artigos e 611 a 625 da Consolidação, disciplinando questões formais da celebração de acordos e convenções coletivas, e impondo no artigo 620 que: “as condições estabelecidas em convenção quando mais favoráveis, prevaleceriam sobre as estipuladas em acordo”, como se percebe, a utilização do princípio do tratamento mais favorável era recorrente na aplicação de normas de diferentes hierarquias.

A Constituição, por sua vez, fixa exceções às quais direitos fundamentais poderiam ser transacionados, ainda que resultasse em condição menos favorável ao trabalhador, são elas: artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV<sup>144</sup>. Ressalvadas essas hipóteses previstas na CF/88, as normas de proteção dos trabalhadores não poderiam ser objeto de transação em negociação coletiva que resultasse condição menos benéfica aos empregados.

---

<sup>143</sup> O artigo 7º, inciso I da CF trata da relação de trabalho protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar. Ocorre que, a lei complementar até o presente momento, após 20 anos de vigência da Constituição, ainda não foi editada. Tendo, o Brasil ratificado a Convenção 158 da OIT sobre Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, que vigorou a partir de janeiro de 1996, porém o Poder Executivo em novembro do mesmo ano denunciou a Convenção, em carta enviada a OIT. Assim, a partir de novembro de 1997 a Convenção deixou de ter vigência no ordenamento jurídico brasileiro.

<sup>144</sup> Vide Capítulo 4, item 4.3.

Conforme coloca o Prof. Bezerra Leite, “o legislador constituinte somente permitiu, de forma excepcional, a flexibilização *in pejus*, mediante convenção ou acordo coletivo, em duas hipóteses bem definidas: salário e jornada.”<sup>145</sup>.

Ocorre que, a Reforma Trabalhista trouxe grandes alterações nesse quesito, incluindo dois novos artigos a CLT, os artigos 611-A e 611-B, que tratam das matérias que quando objeto de negociação coletiva, terão prevalência sobre a lei. Sendo que, ao passo que o artigo 611-A é permissivo quanto à negociação coletiva, ainda que *in pejus*, das matérias nele disciplinadas, o artigo 611-B traz um rol de direitos que não poderão ser reduzidos ou suprimidos pelas convenções e acordos coletivos.

Para o Prof. Godinho “a flexibilização trabalhista pela via coletiva negociada é uma das marcas e sentidos dominantes da Lei n. 13.467/2017”, o autor considera que isso inviabiliza a manutenção de um patamar civilizatório da negociação coletiva, e que a atuação coletiva como forma de garantir melhores condições de vida e de trabalho<sup>146</sup>.

#### **4.3.2.1. ARTIGOS 611-A E 611-B INTRODUZIDOS À CLT PELA REFORMA TRABALHISTA**

O artigo 611-A, introduzido à CLT pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), vem para estabelecer um rol de direitos que podem ser transacionados em negociação coletiva, sem a necessidade de garantia da não alteração *in pejus*, além de uma nova ótica a hierarquia das fontes, na qual as cláusulas acordadas em negociação coletiva prevalecem quando em conflito com a lei. A redação do artigo dispõe<sup>147</sup>:

---

<sup>145</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. Cit. P. 375

<sup>146</sup> DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei N. 13.467/2017. Cit. P.253

<sup>147</sup> O art. 611-A foi introduzido pela Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, e foi, posteriormente, alterado pela MP 808/2017, que entrou em vigor na data de sua publicação em 14 de novembro de 2017. Ocorre que nos termos do art. 62, § 3º da CF, as medidas provisórias perdem a eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei, pelo Congresso Nacional, no prazo de sessenta dias, prorrogável uma vez por igual período. Neste

**Art. 611-A.** A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre<sup>148</sup>:

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas anual;

III – intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX- remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia do feriado;

XII – enquadramento do grau de insalubridade<sup>149</sup>;

---

caso, a MP 808/2017 perdeu sua eficácia em 23 de abril de 2018, uma vez que, não foi votada e aprovada dentro do prazo pelo Congresso Nacional.

<sup>148</sup> O art. 611-A, caput, teve sua redação alterada pela MP 808/2017, que o disciplinou da seguinte forma: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos II e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:”. A redação assegurava a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, conforme dispõe o art. 8º, inciso VI da CF, e a unicidade sindical, conforme o inciso II do citado artigo.

<sup>149</sup> O art. 611-A, inciso XII da CLT teve sua redação alterada pela MP 808/2017, conforme segue: “enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho<sup>150</sup>;

XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV – participação nos lucros e resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Constituição.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos<sup>151</sup>.

---

Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadores do Ministério do Trabalho.”. A nova redação ampliou a aplicação da norma, e assegurou o respeito às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, que por vezes, parece ter sido esquecida pelo legislador na edição da Reforma Trabalhista. Contudo, a presente redação do inciso não se encontra mais em vigência, após a medida provisória ter perdido sua eficácia.

<sup>150</sup> O inciso XIII do caput do art. 611-A da CLT foi revogado pela MP 808/2017. Porém, está em vigor após a medida provisória ter perdido sua eficácia.

<sup>151</sup> O § 5º do art. 611-A teve sua redação alterada pela MP 808/2017, conforme segue: “Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes

Esse novo dispositivo introduziu a CLT hipóteses de direitos relativamente indisponíveis, que podem ser objeto de transação, ou, até mesmo, de renúncia. Nesse sentido, podemos destacar a posição do prof. Bezerra Leite: “O novel do art. 611-A da CLT permite que direitos sociais trabalhistas previstos na CLT ou em outra lei infraconstitucional sejam negociados, ou melhor, renunciados.”<sup>152</sup>.

Ademais, o citado artigo encontra-se em desacordo com princípios base do Direito do Trabalho<sup>153</sup>, tais como: o princípio da norma mais favorável, o princípio da supremacia do interesse público sobre o particular<sup>154</sup> e o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, devido a possibilidade de alteração *in pejus*, sem a devida observância do patamar mínimo civilizatório, que é tutelado pelo interesse público.

Nesse quesito, cabe ressaltar que para a transação de direitos indisponíveis se aperfeiçoarem de forma viável é necessário um sindicato fortalecido, com capacidade de representação dos trabalhadores e poder de negociação. Porém, com as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, mediante a supressão, sem transição, da obrigatoriedade da contribuição sindical, se prevê um enfraquecimento das entidades sindicais<sup>155</sup> no sistema trabalhista brasileiro<sup>156</sup>. Ressalte-se ainda, que o legislador não faz distinção entre trabalhadores filiados e não filiados ao sindicato, deixando o trabalhador de ser atingido pelo ônus (pagamento de contribuição sindical para manutenção do sindicato), e, ainda assim, sendo beneficiado pelo

---

necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.”. A alteração foi no sentido de somente permitir a apreciação de cláusulas de convenção ou acordo coletivo em ação coletiva.

<sup>152</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. Cit. P. 377

<sup>153</sup> No tocante a violação de princípios, a posição de Bandeira de Mello: “Violar um princípio é muito mais grave do que transgredir uma norma. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comando. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais.” (MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Elementos de Direito Administrativo. APUD: PIRES, Rosemary de Oliveira e BARBOSA, Arnaldo Afonso. A Prevalência do Negociado sobre o Legislado: algumas reflexões quanto à constitucionalidade do art. 611-A da CLT. P. 33).

<sup>154</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. P. 374

<sup>155</sup> Neste aspecto, o artigo “‘Reforma’ Trabalhista: ataque à sustentação financeira das organizações sindicais profissionais”, de Nasser Ahmad Allan.

<sup>156</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. P. 122

bônus (convenções e acordos coletivos) <sup>157</sup>, que, entretanto, com a nova ótica de negociação e disposição de direitos não se sabe até quando será bônus.

Outra questão que se tem suscitado é quanto a sua constitucionalidade, como questiona o Prof. Bezerra Leite: “ As convenções e acordos coletivos *in pejus* aos trabalhadores podem ser interpretados extensivamente à luz dos arts. 7º, caput e § 5º, §2º, da CF?”, o artigo 7º, caput, fala em direitos que visem a melhoria da condição social do trabalhador, desta forma, se entende que qualquer alteração de normas infraconstitucionais no sentido de abolir, reduzir ou extinguir direitos sociais dos trabalhadores importa em violação da Constituição Federal de 1988<sup>158</sup>.

Ademais, a Constituição é expressa no sentido de permitir a flexibilização de direitos trabalhistas *in pejus*, somente em três situações excepcionais: art. 7º VI, XIII e XIV da CF, referentes a salário e jornada, e mediante negociação coletiva.

Ainda, conforme entendimento do Prof. Bezerra Leite, a autêntica negociação coletiva pressupõe a satisfação de quatro requisitos fundamentais: a) liberdade de negociação, que no Brasil devido ao sistema de unicidade sindical imposto pelo Poder Público, fica relativizado, na medida em que, o empregado não pode associar-se ao sindicato de sua preferência; b) negociação livre exige um mínimo de garantia de emprego, essa não é resguardada no Brasil, vigorando a possibilidade de dispensa sem justa causa; c) a dignidade do cidadão do trabalhador que vem sendo transgredida com as recentes flexibilizações; d) à educação, sendo que no Brasil há um elevado número de trabalhadores analfabetos ou semianalfabetos, o que resulta em baixa qualificação profissional, ao passo que as empresas contam com assessorias altamente especializadas que trabalham para o convencimento dos dirigentes sindicais dos sindicatos profissionais<sup>159</sup>.

Façamos agora uma reflexão detalhada dos principais incisos do artigo 611-A da CLT. Primeiro quanto ao inciso I que disciplina “pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais”, não há novidade, a CLT apenas passou a disciplinar uma hipótese de alteração pela negociação coletiva que já era prevista pela CF/88 em seu artigo 7º, inciso XIII. O inciso II também insere algo que

---

<sup>157</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. P. 807

<sup>158</sup> Idem. Cit. P. 375

<sup>159</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. “A quem interessa o modelo do negociado sobre o legislado no Brasil?”. Disponível em: [revistas.unifacs.br](http://revistas.unifacs.br), nº 194 (2016). Acesso em: 14 de junho de 2018.

não é novidade, a possibilidade de negociação coletiva tratar da compensação de horas extraordinárias através de banco de horas anual, essa questão já era possível pelo disposto no artigo 59, § 2º, da CLT<sup>160</sup>.

O Prof. Godinho enfatiza que tais possibilidades de flexibilização pela negociação coletiva devem sempre respeitar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, e que qualquer forma de abuso não se encontra autorizada pelo ordenamento jurídico (art. 3º, I, CF; art. 187 combinado com o art. 927 do Código Civil; art. 8º, caput e § 1º da CLT)<sup>161</sup>.

Dispõe o inciso III quanto ao “intervalo intrajornada, respeitado o limite de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas”, neste aspecto há que se ressaltar o disciplinado pelo artigo 71, caput, da CLT, que prevê intervalo de, no mínimo, 1 hora e não excedente a 2 horas para jornadas superiores a 6 horas, trazendo a possibilidade de disposição de modo diverso por acordo escrito ou contrato coletivo. No tocante a redução do intervalo intrajornada, o artigo 71, § 3º, da CLT traz o regramento quanto à redução desse período de descanso, e, deixa certo que o intervalo para descanso e refeição somente poderá ser reduzido por ato do Ministério do Trabalho quando se verificar que o estabelecimento atende integralmente as exigências de refeitórios organizado e os respectivos empregados não estejam sujeitos a regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. Dessa forma, o inciso III, do artigo 611-A insere na CLT mais uma possibilidade de redução do intervalo intrajornada.

Há quem seja otimista e interprete que é necessária prova concreta da viabilidade da supressão de parte do intervalo, e que se destine, integralmente, a beneficiar o empregado, uma vez que, o intervalo intrajornada tem a finalidade de permitir a desconexão e a alimentação do trabalhador<sup>162</sup>. Entretanto, a lei não faz

---

<sup>160</sup> O artigo 59 da CLT trouxe novidades quanto à possibilidade de banco de horas semestral por acordo individual escrito, e de banco de horas mensal por acordo individual escrito ou tácito, nestes casos, sendo desnecessária a participação do sindicato. Antes da Reforma Trabalhista somente era possível ajustar banco de horas mediante negociação coletiva, neste aspecto a Reforma trouxe novidades ao tornar possível o ajuste de banco de horas sem a necessidade negociação coletiva, por mero acordo entre empregado e empregador.

<sup>161</sup> DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei N. 13.467/2017. Cit. P. 259

<sup>162</sup> Posicionamento da Valdete Souto Severo. (SEVERO, Valdete Souto e Outros. Comentários à Lei



nenhuma previsão expressa nesse sentido, nem tão pouco faz menção a nenhum outro requisito para validade da redução desse intervalo.

Ademais, a Constituição em seu artigo 7º, inciso XXII, assegura “a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem entendimento firmado no sentido de que intervalo intrajornada constitui medida de higiene, saúde e segurança no trabalho garantido por norma de ordem pública (art. 7º, XXII, CF), sendo assim, considera como inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva que importe em supressão ou redução do aduzido intervalo, conforme o disposto pela Súmula 437, item II do TST<sup>163</sup>, entendimentos esses que ficam prejudicados com advento da Reforma. Contudo, tais súmulas ainda não foram revistas e nem canceladas pelo TST.

Ainda, pelo disposto no artigo 71, § 3º da CLT, e a necessidade de ato do Ministério do Trabalho para redução de intervalo intrajornada, se observa o cuidado do legislador com tal intervalo, o que corrobora com o entendimento do TST quanto a tal norma constituir regra de higiene, saúde e segurança no trabalho. Conforme coloca o Prof. Maurício Godinho Delgado, “as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais – necessariamente – normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública”<sup>164</sup>.

Quanto ao inciso IV que dispõe da “adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei n. 13.189/2015”<sup>165</sup>, não é novidade que a negociação coletiva desempenhe papel de autorizar a instauração do Programa Seguro-

---

13.467/2017: contribuições para o enfrentamento crítico. “Fim dos limites à duração do trabalho: retorno à lógica do século XVII”. P. 40).

<sup>163</sup> Desde a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, o TST não cancelou e nem reviu suas súmulas que se encontram em inconformidade com a Reforma, sendo assim, a súmula continua em vigor, cabendo aguardar o pronunciamento do TST quanto à manutenção ou não do seu entendimento.

<sup>164</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. Cit. P. 1021

<sup>165</sup> A Lei 13.189/2015 institui o Programa Seguro-Emprego (PSE) que visa possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica; favorecer a recuperação econômico-financeira da empresa, estimular a produtividade do trabalho e fomentar a negociação coletiva aperfeiçoando as relações de emprego.

Emprego, uma vez que, já se encontra amparado na CLT em seu artigo 476-A que a negociação coletiva é instrumento hábil a autorizar a suspensão temporária do contrato de trabalho para participação em curso de qualificação profissional oferecido pelo empregador <sup>166</sup>.

O expresso no inciso V que trata da possibilidade de disposição quanto “a planos de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado”, por não estar bem delimitado quanto ao que seria essa “condição pessoal”, poderá ensejar conflito com a Constituição no artigo 7º, incisos XXX, que proíbe a diferença de salários, de exercício de função e de critério de admissão em razão de sexo, idade, cor ou estado civil; e o inciso XXXII, que proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual. Uma vez que, o artigo 611-B da CLT que estabelece rol de direitos absolutamente indisponíveis só faz ressalva quanto à proibição de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, prevista no artigo 7º, inciso XXXI, da CF.

Neste ponto, vale ressaltar que a negociação coletiva poderá indicar quais os cargos considerados como cargo de confiança, isso revela a intenção de excluir tais empregados do controle de jornada, e assim, desonerar-se do pagamento de horas extras, adicional noturno, intervalos intrajornada e interjornada <sup>167</sup>.

A possibilidade prevista no inciso VI, quanto a regulamento empresarial ser alterado por instrumento de negociação coletiva, deverá respeitar o disposto no artigo 5º, inciso XXXVI, da CF, que assegura o direito adquirido, isto quando, norma coletiva revogar, alterar ou suprimir vantagem anteriormente concedida a empregado por regulamento empresarial. Ademais, cabe reafirmar o entendimento firmado pelo TST na Súmula 51, item II, no sentido de que alteração ou revogação de vantagens deferidas por regulamento empresarial, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração.

O disposto no inciso VII, que trata do representante dos trabalhadores no local de trabalho, deverá guardar conformidade com o artigo 11 da CF/88, que dispõe: “nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o

---

<sup>166</sup> DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei N. 13.467/2017. P. 259-260

<sup>167</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. P. 1230-1231

entendimento direto com os empregadores.”. Uma vez que, negociação coletiva torne desnecessária a presença do representante dos trabalhadores na empresa, será inconstitucional, pois é direito dos empregados a existência de representante quando a empresa contar com mais de duzentos empregados. Porém, há correntes que acreditam que o dispositivo pode ser utilizado para acordar algo em sentido mais favorável ao trabalhador, como na hipótese de ampliar o número de representantes dos trabalhadores no âmbito intraempresarial<sup>168</sup>.

O inciso VIII traz as hipóteses de teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente, que também não deixam de serem temas concernentes à duração do trabalho. O regime de sobreaviso não sofreu alterações pela Reforma, já o teletrabalho e o trabalho intermitente são novidades introduzidas pela Reforma Trabalhista, ambas as figuras já conhecidas no direito do trabalho português. O teletrabalho que se constitui na prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação já existia, porém não se encontrava regulamentado, cabendo aos novos artigos 75-A a 75-E da CLT discipliná-lo, além do artigo 62, inciso III, da CLT, que dispõe que os empregados em regime de teletrabalho estão excluídos do controle de jornada, assim, não fazendo jus a pagamento por horas suplementares. Já o trabalho intermitente está regulado nos artigos 443, § 3º, e 452-A da CLT, e constitui a prestação de serviços com subordinação, não contínua, ocorrendo com alternâncias de período de prestação.

Não bastasse o trabalho intermitente ser amplamente criticado pela doutrina por suas características incertas e violadoras para o trabalhador, o legislador ainda disciplina a possibilidade de negociação coletiva alterar *in pejus* o pouco que a lei regula sobre tal contrato individual de trabalho. Como expressa o doutrinador Bezerra Leite, o contrato intermitente tenta transferir ao trabalhador os riscos inerentes à atividade econômica que são do empregador, podendo o empregador utilizar-se da mão-de-obra do trabalhador somente quando lhe for necessário, como se fosse uma mercadoria, ficando o trabalhador sem remuneração quando não chamado pela empresa. Sendo que, para o autor esta modalidade de trabalho expressa uma superexploração do trabalho humano, constituindo uma violação a dignidade da pessoa humana do trabalhador, do valor social do trabalho, da busca

---

<sup>168</sup> Entendimento do Prof. Maurício Godinho Delgado e da autora Gabriela Neves, conforme disposto na obra: A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei N. 13.467/2017. P. 261

do pleno emprego, da correção de desigualdades sociais e da função social da empresa<sup>169</sup>.

Neste aspecto devemos ser otimistas e acreditar como expõe o Prof. Godinho que a negociação coletiva venha para preencher lacunas normativas, e não para piorar as condições de contratação e prestação de serviços em teletrabalho, regime de sobreaviso ou em contrato de trabalho intermitente. Cabendo sempre enfatizar as regras jurídicas de abuso de poder, desproporcionalidade, infração de regras ou princípios imperativos, fraude à legislação imperativa, boa-fé objetiva, que são muito importantes na elaboração de instrumentos coletivos de trabalho<sup>170</sup>.

No tocante ao inciso IX que prevê a remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas, não se fala que poderá o instrumento coletivo retirar a natureza salarial de tais parcelas, e assim, deixar de ensejar reflexos em outras verbas de natureza trabalhista. Afinal caso ocorresse tal descaracterização, ensejaria um enorme prejuízo aos cofres públicos, em especial a Seguridade Social<sup>171</sup>.

Conforme o inciso X pode sofrer alteração a modalidade de registro de jornada de trabalho, sendo que, o artigo 74, § 2º da CLT dispõe que: “Para estabelecimentos com mais de dez empregados é obrigatória à anotação da hora de entrada e saída, em registro manual ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.”. Novamente, o artigo 611-A disciplina possibilidade de alteração in pejus de norma concernente à medida de saúde e segurança no trabalho, atentando contra o disposto na Constituição Federal, artigo 7º, inciso XXII.

Contudo, à luz da leitura do dispositivo, a negociação coletiva pode alterar a modalidade de registro, mas não eliminar os registros dos horários de trabalho ou criar mecanismos que impeçam o lançamento pleno desses registros. Sempre assegurado os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e boa-fé objetiva, exhaustivamente enfatizados pelo Prof. Godinho<sup>172</sup>.

---

<sup>169</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. P. 453-454

<sup>170</sup> DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei N. 13.467/2017. Cit. P. 262

<sup>171</sup> Idem. Cit. P. 262

<sup>172</sup> Idem. Cit. P. 263

O inciso XI trata da possibilidade de “troca do dia de feriado”, podendo a negociação coletiva atuar quanto à compensação do dia trabalhado em feriado com a folga fixada para outro dia, o que já é comum e muito utilizado na prática, agora se encontra institucionalizado<sup>173</sup>.

O inciso XII traz a possibilidade de enquadramento do grau de insalubridade através de negociação coletiva. Sendo o adicional de insalubridade parcela salarial, devida para compensar o trabalho realizado em condições sujeitas a agressão por agentes físicos, químicos ou biológicos nocivos à saúde do empregado<sup>174</sup>, conforme dispõe o art. 189 da CLT, e resguardado o direito a tal adicional pelo artigo 7º, inciso XXIII, da CF/88.

Ocorre que, os artigos 189 a 197 da CLT, que não foram alterados e nem revogados pela Reforma Trabalhista, regulam as atividades insalubres e estipulam regras tais como: o Ministério do Trabalho adotará critérios para caracterização da insalubridade, os limites de tolerância, a caracterização e a classificação da insalubridade far-se-á por meio de perícia, sendo que, o exercício de trabalho insalubre acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional de 40% (quarenta por cento), 20% (trinta por cento) e 10% (dez por cento), conforme a classificação em grau máximo, médio e mínimo.

Essa possibilidade de enquadramento do grau de insalubridade por negociação coletiva conflita com o artigo 190 da CLT que determina que tal enquadramento ocorra por norma aprovada pelo Ministério do Trabalho, e se dará através de perícia realizada por médico do trabalho ou engenheiro do trabalho, registrada no Ministério do Trabalho, conforme disposto pelo artigo 195, caput, da CLT. O citado artigo 195, em seu § 1º, determina que é facultado as empresas ou aos sindicatos requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor da empresa, com o objetivo de caracterizar e classificar as atividades insalubres.

Deste modo, o legislador ao possibilitar esse tipo de negociação *in pejus* para o trabalhador, permite que esse seja exposto a agentes nocivos à sua saúde, até

---

<sup>173</sup> DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei N. 13.467/2017. P. 263

<sup>174</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. P. 481

mesmo, sem perceber o adicional correto conforme o nível de exposição que o agente suporta, além de colocar em risco a vida de trabalhadores nestas condições. Cabe salientar, que se trata de norma de saúde e segurança no trabalho que o Estado deveria regular como normas de ordem pública, não sendo possível a disposição pelas partes contratuais, quais sejam, empregador e empregado.

Resta saber ainda, como as empresas e sindicatos farão essa aferição do grau de enquadramento da insalubridade, sem a exigência de participação do Ministério do Trabalho, e ainda, em situações que a empresa ofereça equipamentos de proteção individual, como serão comprovadas à diminuição ou eliminação da nocividade, e assim, conseqüente desvinculação da obrigação de pagar o adicional, afinal, de acordo com o artigo 194 da CLT, a eliminação do risco faz cessar o direito a percepção do adicional pelo empregado.

Conforme coloca o Prof. Godinho, “o enquadramento da insalubridade (e de seus níveis de nocividade) não é uma escolha intuitiva ou pactuada, que possa ficar ao alcance da negociação coletiva do trabalho”, para o autor as normas relativas à insalubridade e periculosidade são normas de indisponibilidade absoluta que se encontram amparadas na Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXII, que visa a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança<sup>175</sup>.

Outra situação em que tal negociação de enquadramento da insalubridade poderá acarretar danos é no caso da gestante que trabalha em local insalubre, pois anteriormente a Reforma, o artigo 394-A previa que a gestante ou lactante exposta a qualquer atividade em local insalubre, deveria exercer suas atividades em locais salubres, já com a nova redação trazida pela Reforma, passou a prever que somente a gestante exposta à atividade insalubre em grau máximo deverá ser afastada, nos casos de insalubridade em grau médio ou mínimo somente serão afastadas quando apresentarem atestados de saúde que recomende o afastamento.

Voltando-se para a realidade do mercado de trabalho, com a possibilidade do enquadramento de uma atividade insalubre por negociação coletiva em grau mínimo ou médio, a gestante que já irá se afastar de suas funções por 120 dias após o nascimento da criança, dificilmente irá apresentar atestado solicitando o afastamento

---

<sup>175</sup> DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei N. 13.467/2017. Cit. P. 256-257

das atividades durante a gravidez. Possivelmente, a mulher grávida não reivindicará este direito por medo de perder o emprego ao fim de sua estabilidade, afinal, a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa prevista no artigo 7º, inciso I da CF, até os dias atuais não foi regulamentada por lei complementar, o que a torna uma norma com eficácia limitada no ordenamento jurídico brasileiro<sup>176</sup>.

Cabe salientar, que o inciso XII ao permitir enquadramento do grau de insalubridade por negociação coletiva viola a Convenção Internacional da OIT Nº 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores<sup>177</sup>, que em seu artigo 11 determina que autoridades competentes devam garantir a determinação, quanto à natureza e o grau de risco de determinadas atividades, assim como a segurança do equipamento técnico utilizado no trabalho, e ainda, a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho. A Convenção ressalta no artigo 14 a importância da promoção de práticas nacionais visando à inclusão de questões de segurança, higiene e meio ambiente do trabalho.

Parece que ao contrário do que impõe a Convenção Internacional da OIT n.º 155 quanto à promoção de práticas nacionais que visem à inclusão de questões de segurança, higiene e meio ambiente do trabalho, o Brasil está caminhando na contramão e possibilitando a disposição de normas de saúde e segurança do trabalho, permitindo, até mesmo, que tais normas sejam alteradas em sentido menos favorável ao trabalhador.

No mesmo sentido, o inciso XIII trata da prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, mais uma vez, o legislador não respeitou matéria de saúde e segurança no trabalho, e possibilita alterações *in pejus*, que podem acarretar danos à saúde do trabalhador.

Ainda, houve uma tentativa de melhoria do expresso nos incisos XII e XIII, a MP 808/2017 que foi editada em 14 de novembro de 2017, alterava a redação do inciso XII, dispondo que o enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, deveria respeitar na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em normas regulamentadoras do

---

<sup>176</sup> Vide nota de rodapé n.º 143, inserida no item 4.3.2.

<sup>177</sup> A Convenção n.º 155 sobre Segurança e Saúde no Trabalho foi ratificada pelo Brasil em 1992, e encontra-se em vigor no ordenamento jurídico brasileiro.

Ministério do Trabalho. Porém, como toda medida provisória requer conversão em lei pelo Congresso Nacional, que não o fez no prazo de vigência da MP, sessenta dias prorrogáveis por mais sessenta dias, perdeu sua eficácia, voltando a vigorar a antiga redação<sup>178</sup>.

Nesse sentido, o Prof. Godinho entende que não cabe aos instrumentos coletivos definirem prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem a licença das autoridades competentes do Ministério do Trabalho<sup>179</sup>. Saúde e segurança no trabalho são normas indisponíveis, não se sujeitando a supressão ou diminuição da proteção garantida por lei.

O inciso XIV trata de “prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo”, não era comum na prática que tais prêmios viessem disciplinados em acordos ou convenções coletivas, agora tal situação é possível. Cabe enfatizar que a Lei 13.467/2017 eliminou expressamente a natureza salarial destes prêmios, conforme alteração da redação do artigo 457, §§ 2º e 4º da CLT, que definiu sobre os prêmios não ter incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário<sup>180</sup>.

Por fim, o inciso XV trata da possibilidade de disposição quanto à participação nos lucros ou resultados da empresa, porém tal dispositivo está em conflito com o disposto no artigo 7º, inciso XI, da CF, que estabelece a participação nos lucros, ou resultados, definida em lei.

Para o Prof. Bezerra Leite, as regras constantes no artigo 611-A, caput, da CLT são inconstitucionais, assim como, os incisos I, IV, V, VI, VII, IX, XI, XIV e XV, e deverão ser apreciados em conformidade com os princípios da vedação do retrocesso social, da progressividade, da razoabilidade e da proporcionalidade<sup>181</sup>.

O parágrafo §1º do artigo 611-A define que no exame da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente elementos essenciais do negócio jurídico, e balizará sua atuação pelo princípio da

---

<sup>178</sup> Vide nota de rodapé n.º 147, inserida no item 4.3.2.1.

<sup>179</sup> DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei N. 13.467/2017. P. 265

<sup>180</sup> Idem. P. 265

<sup>181</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. P. 806-807



intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva<sup>182</sup>, ou seja, a Justiça do Trabalho tão somente poderá analisar critérios formais dos acordos e convenções coletivas, não podendo adentrar na matéria ou mérito dos mesmos.

Neste ponto, a Reforma introduziu por meio do artigo 8º, § 3º, da CLT, limitação ao ativismo judicial<sup>183</sup>, devendo o juiz ao analisar acordos ou convenções coletivas se restringir aos elementos essenciais de validade do negócio jurídico, expressos pelo artigo 104 do Código Civil, quais sejam, agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei<sup>184</sup>. O entendimento que vem sendo firmado pelo TST é de que no caso de flagrante fraude à legislação trabalhista, o acordo ou

---

<sup>182</sup> Para a juíza do Trabalho Flávia Moreira Guimarães Pessoa, o princípio da intervenção mínima, estabelecido pela nova redação do art. 8º da CLT, irá impedir o controle judicial diante de ofensa ao disposto no art. 7º da Constituição Federal. Assim sendo, o dispositivo ao invés de configurar garantia de liberdade, configurará restrição aos direitos fundamentais trabalhistas. (PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. “Reforma Trabalhista e a Restrição a Atuação da Justiça do Trabalho”. P. 49).

<sup>183</sup> Para o Prof. Leal Amado, o ‘ativismo judicial’ se assenta no pressuposto de que os Tribunais do trabalho têm adotado posições maximalistas, dispendo além da lei e invadindo a esfera de competência do próprio legislador. (AMADO, João Leal. “Negociado X Legislado: a experiência e a reforma trabalhista brasileira, algumas notas”. Revista do TST. V. 83, N. 3. Cit. P. 158)

Para Barroso, ativismo judicial consiste em uma atuação mais intensa do Poder Judiciário na concretização de valores e fins constitucionais, com maior interferência no espaço dos dois poderes. Sendo que, “o ativismo judicial é caracterizado: a) pela aplicação direta da Constituição a situações não expressamente contempladas em seu texto, e independentemente da manifestação do legislador ordinário; b) a declaração de inconstitucionalidade dos atos normativos emanados do legislador, com base em critérios menos rígidos que os de patente e ostensiva violação da Constituição; c) a imposição de condutas e abstenções ao Poder Público, notadamente em matéria de políticas públicas.”. (APUD: ALENCAR, João Leite de Arruda. “A Limitação das Súmulas e a Análise Formal das Negociações Coletivas: o Ataque à Hermenêutica Jurídica Trabalhista.” Cit. P. 38).

<sup>184</sup> Conforme expõe o Desembargador João Leite de Arruda Alencar, no que tange a esses elementos essenciais, o que será verificado é a capacidade das entidades coletivas, ou seja, a sua personalidade jurídica civil que diz respeito a própria constituição do ente coletivo, quais sejam, associações sindicais, ainda quanto a sua personalidade sindical que se dá pelo registro perante o Ministério do Trabalho; outra questão a ser avaliada é a forma prescrita ou não defesa em lei, que diz respeito a procedimentos legais prévios e posteriores a celebração do instrumento coletivo, a serem observados conforme os arts. 613 e 614 da CLT; outro elemento é o objeto lícito à negociação coletiva, nesse escopo cabe análise aos artigos 611-A (prevê rol exemplificativo de objetos lícitos) e 611-B (prevê rol taxativo de objetos ilícitos quando importem supressão ou redução) da CLT, além das matérias previstas nos arts. 613, 621 e proibições do art. 623 da CLT. (ALENCAR, João Leite de Arruda. “A Limitação das Súmulas e a Análise Formal das Negociações Coletivas: o Ataque à Hermenêutica Jurídica Trabalhista.” P. 40-42).

convenção não poderá prevalecer sobre a lei, casos em que implique fraude a princípios norteadores do direito do trabalho, sob pena de ilicitude do objeto<sup>185</sup>.

O Prof. Bezerra Leite dispõe: “no tocante ao § 1º do art. 611-A da CLT, a sua inconstitucionalidade é manifesta, uma vez que viola literal disposição do art. 5º, XXXV, da CF/88, segundo o qual a lei não poderá excluir de apreciação do Judiciário lesão ou ameaça a direitos.”<sup>186</sup>.

Ademais, o artigo 114, caput, da CF/88 prevê que compete a Justiça do Trabalho processar e julgar demandas trabalhistas previstas em seus incisos, no exercício de sua competência a Justiça do Trabalho pode adentrar no conteúdo de um acordo ou convenção coletiva e exercer controle de constitucionalidade concreto ou difuso, julgando inconstitucionais os dispositivos que forem contrários a CF/88.

Nesse mesmo sentido, o ministro Godinho Delgado entende que respeitar os dispositivos celebrados em sede de negociação coletiva não significa aceitar agressão frontal ao patamar civilizatório mínimo fixado pela Constituição, bem como, pelas normas internacionais imperativas sobre direitos humanos, dentre eles, direitos trabalhistas<sup>187</sup>.

Segundo o Prof. Leal Amado, “empobrecer o papel interpretativo e criativo dos tribunais e apelar, nesta sede, para um “princípio da intervenção mínima” não corresponde, na nossa opinião, ao código genético e à função primacial deste ramo do ordenamento jurídico”<sup>188</sup>.

Por sua vez, o parágrafo 2º permite que inexista expressa indicação de contrapartida recíproca em acordo ou convenção coletiva, sendo que essa inexistência não ensejará nulidade por não caracterizar um vício no negócio jurídico. Ocorre que, antes da reforma as alterações *in pejus* de direitos relativamente indisponíveis, deveriam vir acompanhadas de cláusula de contrapartida ao trabalhador. A Reforma passa a permitir as alterações *in pejus* sem nenhuma

---

<sup>185</sup> O entendimento do TST foi firmado em julgamento de Recurso Ordinário, TST-RO-22800-09.2012.5.17.0000-SDC. (PEREIRA, Leone e Outros. CLT Comparada e Urgente).

<sup>186</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. Cit. P. 807

<sup>187</sup> DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei N. 13.467/2017. Cit. P. 108

<sup>188</sup> AMADO, João Leal. “Negociado X Legislado: a experiência e a reforma trabalhista brasileira, algumas notas”. Revista do TST. V. 83, N. 3. Cit. P. 158

necessidade de garantir uma compensação ao trabalhador. Dessa forma, esse parágrafo viola o princípio da indisponibilidade de direitos, uma vez que permite alterações prejudiciais ao trabalhador, sem que seja concedida nenhuma medida de compensação para minimizar os prejuízos causados.

Ao olhar do Prof. Bezerra Leite, o §2º do artigo 611-A “é inconstitucional, porque impede à Justiça do Trabalho examinar o conteúdo de cláusula e declarar a sua nulidade por descaracterizar a essência da negociação coletiva”, além de criar obstáculos ao efetivo acesso à justiça<sup>189</sup>.

Como exceção ao disposto no parágrafo 2º, o artigo 611-A em seu parágrafo 3º dispõe que cláusula que reduza o salário ou a jornada deverá vir acompanhada de previsão de proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. Percebe-se que o legislador considera normas referentes a salário e jornada, como normas de ordem pública, que quando alteradas em sentido prejudicial ao trabalhador deverão vir acompanhadas de contrapartida para minimizar os danos causados.

No tocante a redação do parágrafo 3º que diz: “reduza o salário ou a jornada”, entendo que se refere à redução de jornada que tenha como consequência a diminuição proporcional do salário a horas que foram suprimidas. Pois, em se tratando somente de redução de jornada, sem alteração de salário, será norma em sentido mais favorável ao empregado.

Já para o Prof. Bezerra Leite, a leitura deve ser feita da seguinte forma: “Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou aumente a jornada...”, e considera que por se tratar de um dispositivo que traz vantagem ao trabalhador, não é inconstitucional<sup>190</sup>.

O parágrafo 4º trata da ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, estabelecendo que quando houver cláusula compensatória, essa deverá igualmente ser anulada. Do ponto de vista do Prof. Bezerra Leite, o § 4º é inconstitucional pois invade área reservada ao Poder Judiciário, no que tange a

---

<sup>189</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. Cit. P. 807

<sup>190</sup> Idem. Cit. P. 807

possibilidade de decidir os efeitos de decisão proferida em ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva<sup>191</sup>.

No entanto, o artigo 611-A da CLT deve ser lido e interpretado em conjunto com o artigo 611-B da CLT, que traz o rol de direitos absolutamente indisponíveis, esses não poderão ser objeto de acordo ou convenção coletiva, quando essas importem na sua redução ou supressão, tal dispositivo dispõe:

**Art. 611-B.** Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III – valor de depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV – salário-mínimo;

V – valor nominal do décimo terceiro salário;

VI – remuneração o trabalho noturno superior à do diurno;

VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII – salário-família;

IX – repouso semanal remunerado;

X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI – número de dias de férias devidas ao empregado;

XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

---

<sup>191</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. P. 808

- XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII – normas de saúde, higiene e segurança no trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX – aposentadoria;
- XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção de contrato de trabalho;
- XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos;
- XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
- XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;

XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392-A, 394, 394-A 395, 396 e 400 desta Consolidação<sup>192</sup>.

**Parágrafo único.** Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança no trabalho para os fins do disposto neste artigo.

O caput do artigo 611-B deixa certo que o rol de direitos absolutamente indisponíveis é taxativo, o que fica evidenciado através do uso da palavra “exclusivamente”, como coloca o Prof. Godinho: “De fato, os 15 grandes temas franqueados no art. 611-A da CLT, aliados à tentativa feita pelo art. 611-B da Consolidação, no sentido de fixar taxativamente as restrições negociais coletivas que elenca (observa-se que no caput do art. 611-B se usa a palavra “exclusivamente”), tudo interpretado em conjunção lógica, evidencia o enorme espaço que se quis abrir à negociação coletiva trabalhista, particularmente na direção de piorar as condições de contratação e gestão da força de trabalho no País.”<sup>193</sup>.

Este artigo trata basicamente dos direitos fundamentais assegurados nos incisos do artigo 7º da CF. Porém, é questionado se ao empregar o termo “exclusivamente” o artigo 611-B estaria excluindo do rol de proteção os direitos, ainda que assegurados pelos incisos do artigo 7º da CF, nele não previstos. Os autores Rosemary de Oliveira Pires e Arnaldo Afonso Barbosa expõem resistência à ideia de esse rol ao ser taxativo impossibilitar a expansão para outros direitos trabalhistas. Assim como, a autora coloca que o artigo 7º da CF ao utilizar a

---

<sup>192</sup> Os artigos em questão referem-se à proteção do mercado de trabalho da mulher e proteção à maternidade, complementam o disposto no inciso XV, do art. 611-B da CLT.

<sup>193</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. Cit. P. 77

expressão “além de outros”, demonstra sua evidente intenção de deixar aberta a inclusão de novos direitos trabalhistas<sup>194</sup>.

O parágrafo único do artigo 611-B é o ponto mais questionável do dispositivo, afinal, embora o inciso XVII resguarde normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, conforme as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, o parágrafo em questão retira desse rol de normas aquelas concernentes à duração do trabalho e intervalos, que corrobora com as possibilidades de prevalência do negociado perante a lei expostas no artigo 611-A da CLT.

Neste sentido, teremos que aguardar o pronunciamento do Tribunal Superior do Trabalho que possui entendimento sumulado no sentido de que regras de intervalo intrajornada constituem normas de higiene, saúde e segurança no trabalho, garantido por norma de ordem pública. Norma essa que está prevista na Constituição Federal, artigo 7º, inciso XXII, podendo ocasionar a inconstitucionalidade do parágrafo único do artigo 611-B, para tanto, será necessário aguardar posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF).

Com isso, observa-se que a Reforma Trabalhista alargou consideravelmente a parcela de direitos relativamente indisponíveis<sup>195</sup>, inserindo 15 grandes temas disciplinados no artigo 611-A, flexibilizando de modo demasiado no que tange a regras de duração de trabalho e intervalos, conforme o parágrafo único do artigo 611-B, que retira essas regras do rol de normas de higiene, saúde e segurança no trabalho, para fins de negociação coletiva. Considerando ainda, os 30 incisos do artigo 611-B que tratam de temas vedados para a negociação coletiva, temas esses que não poderão ser objeto de alteração in pejus por acordo ou convenção coletiva de trabalho, e compõe a parcela de direitos absolutamente indisponíveis<sup>196</sup>.

Ocorre que, os incisos do artigo 611-B não trazem nenhuma grande novidade, vez que esses tratam basicamente do patamar civilizatório mínimo assegurado nos

---

<sup>194</sup> PIRES, Rosemary de Oliveira e BARBOSA, Arnaldo Afonso. A Prevalência do Negociado sobre o Legislado: algumas reflexões quanto à constitucionalidade do art. 611-A da CLT. P. 37

<sup>195</sup> Para o Prof. Godinho, muito embora a Lei 13.467/2017 tenha alargado o rol de direitos de indisponibilidade relativa, existe um conjunto normativo formado por princípios e regras jurídicas superiores que não pode ser desconsiderado diante da pactuação de instrumentos coletivos. (DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei N. 13.467/2017. P. 257)

<sup>196</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. P. 1681

incisos do artigo 7º da CF/88, além do artigo 8º, caput e artigo 9º, ambos da CF/88, assim sendo, já possuem status de direitos fundamentais, sendo que seu desrespeito gera inconstitucionalidade da norma que com eles estiver em desacordo.

Cabe ressaltar, que o rol de direitos protegidos pelo artigo 611-B da CLT é taxativo, porém, de modo diverso, o artigo 611-A da CLT trouxe rol meramente exemplificativo, o que se observa na leitura caput do artigo, pelas palavras “entre outros”, podendo assim, outros direitos não expressos ali e que não estejam amparados pelo artigo 611-B serem transacionados em negociação coletiva.

Há posicionamentos como o do Prof. Godinho que se baseia no respeito aos princípios da norma mais favorável ao trabalhador, da proporcionalidade, da razoabilidade, da boa-fé objetiva, da proibição do abuso de poder no momento de aplicação dos dispositivos em sede de negociação coletiva. No entanto, se somente alterações *in melius* fossem possível com o advento da Lei 13.467/2017, em especial dos artigos 611-A e 611-B da CLT, não seria necessário enfatizar que prevalecem sobre a lei o negociado em acordo ou convenção coletiva, afinal já vigorava no Direito do Trabalho o princípio da norma mais favorável, sendo lógica a conclusão de que o acordado sendo mais favorável prevaleceria sobre a lei.

Sendo mais realista e menos otimista, perfazendo a análise de tais dispositivos, resta clara, a atenuação do princípio da norma mais favorável no Direito do Trabalho brasileiro<sup>197</sup>, com a possibilidade de alterações *in pejus*, bem como a consagração do princípio da intervenção mínima na negociação coletiva, no tocante a limitação do Poder Judiciário quando da apreciação de normas coletivas.

Há ainda, posicionamentos como o da Prof. e Desembargadora do Trabalho Rosemary de Oliveira Pires e do Prof. Arnaldo Afonso Barbosa, que a questionada prevalência da negociação coletiva contrária à lei é princípio normativo natimorto, violador do princípio da legalidade, por ofensa clara e direta à Constituição Federal<sup>198</sup>. Porém, há que se esperar a aplicação da norma aos casos concretos e o consequente posicionamento dos Tribunais Superiores.

---

<sup>197</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. P. 216

<sup>198</sup> PIRES, Rosemary de Oliveira e BARBOSA, Arnaldo Afonso. A Prevalência do Negociado sobre o Legislativo: algumas reflexões quanto à constitucionalidade do art. 611-A da CLT. P. 64



## CAPÍTULO V

### BREVES CONSIDERAÇÕES ACERCA DE OUTROS ARTIGOS ALTERADOS

Outros artigos relacionados à negociação coletiva também sofreram alterações pela Lei 13.467/2017, vejamos as principais mudanças.

O artigo 614, § 3º da CLT sofre importante alteração no que tange duração das convenções e acordo coletivos. O § 3º somente previa que não seria permitida a estipulação de convenções e acordos superiores a 2 (dois) anos, porém teve sua redação alterada pela Reforma que inclui a vedação de ultratividade de tais instrumentos coletivos<sup>199</sup>.

O tema da ultratividade<sup>200</sup>, já há algum tempo, era discutido, o TST tinha entendimento firmado pela Súmula 277 no sentido da aplicação da ultratividade, estabelecendo que cláusulas normativas dos acordos e convenções coletivas integravam os contratos de trabalho e somente poderiam ser modificadas ou suprimidas por negociação coletiva. Porém, em outubro de 2016 o Supremo Tribunal Federal em julgamento de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º 323-DF, que teve como Ministro Relator, Gilmar Mendes, decidiu pela suspensão de efeitos da Súmula 277 do TST<sup>201</sup>.

Desta forma, o legislador da Reforma Trabalhista colocou fim a essa divergência e vedou a ultratividade, fazendo com que os instrumentos coletivos gerem efeitos apenas durante sua duração máxima de 2 anos.

Outro artigo que teve sua redação alterada pela Reforma foi o artigo 620 da CLT, que estabelecia: “as condições previstas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”, a novo texto passou a prever: “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”. Desta forma, o artigo rompe com o princípio da norma mais favorável.

---

<sup>199</sup> Nesse sentido o artigo “A Reforma Trabalhista e a Vedação da Ultra-Atividade das Normas Coletivas: Retrocesso Social?”, de Platon Teixeira de Azevedo Neto.

<sup>200</sup> Vide nota de rodapé n.º 95, inserida no item 3.2.3.

<sup>201</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. P. 1666

Pela análise do Prof. Godinho, essa alteração não leva em consideração a matriz da Constituição Federal de 1988 e das normas internacionais de Direitos Humanos vigentes no Brasil, de forma que coloca em desuso o princípio da norma mais favorável. Tal dispositivo ao invés de ser um instrumento de harmonização e agregação, se torna meio de redução do patamar civilizatório mínimo estipulado pelo Direito do Trabalho<sup>202</sup>.

Por último, o artigo 507-B da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista, dispõe: “É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregadores da categoria”, o artigo define ainda em seu parágrafo único que: “O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas”.

Como bem coloca a Prof. Vólia Bonfim, “não se quita o que não está pago”, assim, “criar a possibilidade de quitação anual em relação a cada parcela mencionada no termo, na vigência do contrato, quando o empregado está presumidamente submetido às ordens do patrão é de duvidosa liberdade de vontade”.

A possibilidade imposta pelo artigo 507-B é demasiada duvidosa, afinal, ao se permitir a quitação durante a vigência do contrato, momento em que o empregado hipossuficiente está submetido ao poder empregatício e não encontra amparo na legislação vigente quando a vedação de dispensa arbitrária o sem justa causa, gera evidente incerteza quanto à higidez da manifestação de vontade do empregado no momento de assinatura da quitação.

Nesse ponto, resta clara a possibilidade de anulação dos termos de quitação firmados durante a vigência do contrato de trabalho, com base no disposto nos artigos 9º da CLT, que prevê: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”, bem como, no artigo 444, caput, da CLT, que dispõe: “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao

---

<sup>202</sup> DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei N. 13.467/2017. P. 275-276

trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”.

Por fim, como expõe o Prof. Godinho, “espera-se certo debate jurisprudencial acerca dos efeitos do termo de quitação anual previsto pelo procedimento criado pelo novo art. 507-B da Consolidação das Leis do Trabalho, particularmente tendo em conta o princípio e a garantia constitucionais do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, CF).”<sup>203</sup>.

### **5.1. O EMPREGADO HIPERSUFICIENTE**

Outra importante mudança foi implementada pelo artigo 444, da CLT, o caput do artigo, que não teve sua redação alterada, já determinava a livre estipulação das relações contratuais pelas partes, desde que não conflitasse com as proteções legais ao trabalho. Contudo, a inclusão do parágrafo único ao artigo 444, da CLT veio para dispor que: “A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.”.

Neste caso, criou-se uma nova figura, o empregado “hipersuficiente”<sup>204</sup>, que se contrapõe a figura já conhecida do empregado como “hipossuficiente” na relação de trabalho, e assim exigindo uma maior proteção do direito do trabalho. No caso do “hipersuficiente”, o que ocorre é exatamente o contrário, uma menor proteção legal a esse empregado, permitindo a possibilidade de contrato individual de trabalho livremente estipulado pelas partes, regidos pelas mesmas hipóteses do artigo 611-A,

---

<sup>203</sup> DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei N. 13.467/2017. Cit. P. 197

<sup>204</sup> Como coloca o autor Nuredin Ahmad Allan, a figura do trabalhador hipersuficiente busca criar a falsa sensação de poder e autonomia, assim excepcionando tal empregado, e com isso, facilitar a prática de atos lesivos aos princípios que regem a relação de emprego. (SEVERO, Valdete Souto e Outros. Comentários à Lei 13.467/2017: contribuições para o enfrentamento crítico. “A arbitragem e a figura do trabalhador hipersuficiente”. P. 109).

da CLT, prevalecer às convenções e acordos coletivos, simplesmente pelo fato do empregado possuir diploma de nível superior e perceber de remuneração mensal valor igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, que é algo em torno de R\$ 11.291,60 (onze mil duzentos e noventa e um reais e sessenta centavos).

Porém, este dispositivo é questionável por vários aspectos: primeiro por essa possibilidade de “livre estipulação”, vir a gerar profunda diminuição de direitos exemplificados no artigo 611-A da CLT<sup>205</sup>, podendo até mesmo, resultar em uma renúncia as proteções legais quanto à duração de jornada, tais como, hora extra, adicional noturno, descanso semanal remunerado, intervalo intrajornada, dentre outros, mesmo que o empregado não exerça cargo ou função de confiança<sup>206</sup>, hipótese em que estaria excluído do controle de jornada e não faria jus a tais verbas trabalhistas; segundo porque tal disposição configura manifesto caráter discriminatório, e está em desacordo com o artigo 7º, inciso XXXII, da CF/88, que proíbe distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual, e essa diferenciação se evidencia tanto pela qualificação intelectual e científica necessária ao empregado, quanto pela diferenciação econômica a partir do salário do empregado<sup>207</sup>.

Para o Prof. Godinho, a regra possui caráter discriminatório pura e simplesmente por segregar empregados perante o mesmo empregador, ainda salienta, que os dois fatores elencados pela norma para justificar a diferenciação de tratamento jurídico destes empregados, “não afastam e nem diminuem o poder empregatício detido pelo empregador, não afetando a situação de vulnerabilidade e hipossuficiência jurídica, sociais e econômicas do empregado”<sup>208</sup>.

O autor ainda expõe que a norma não possui qualquer fundamento teórico ou científico, e que na verdade, é aplicado ao empregado qualificado (do ponto de vista da educação formal) e com salários razoáveis no contexto econômico e social brasileiro (patamar salarial em torno de 11 salários mínimos), o raciocínio que se

---

<sup>205</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. P. 436

<sup>206</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. P. 310-311

<sup>207</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. P. 436-437

<sup>208</sup> Idem. Cit. P. 437

aplica ao alto executivo de grandes empresas, com ganhos anuais milionários e grande poder diretivo, a este, sim cabe uma real projeção do próprio empregador<sup>209</sup>.

A norma ainda representa violação a Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Ocupação e Emprego<sup>210</sup>, afinal exigir determinada qualificação para um emprego, como por exemplo, ser bacharel em direito e estar inscrito nos quadros da OAB, é permitido pelo Estado e pela OIT por se tratar de formação técnica específica<sup>211</sup>. Entretanto, usar dessa qualificação ou diploma para subtrair direitos dos trabalhadores é violar o princípio da igualdade e consiste em forma de discriminação.

Mais uma vez, o legislador da Reforma Trabalhista impôs a prevalência do negociado sobre o legislado, que no tocante ao artigo 444 da CLT, não se trata efetivamente de negociação, uma vez que, a “livre estipulação” das cláusulas contratuais é feita pelas partes contratuais, empregador e empregado, sem a necessidade de auxílio do sindicato. Nesse caso, há ainda discussão quanto à validade da manifestação de vontade do empregado, se renúncias decorrentes dessa “livre estipulação” não estariam maculadas de vício de consentimento, o que tornaria nula as cláusulas prejudiciais ao empregado. Afinal, o empregado está subordinado ao poder empregatício, e teme consequências mais severas, até mesmo como a dispensa sem justa causa.

Neste caso em particular, o artigo 444 da CLT ao limitar as proteções legais do empregado “hipersuficiente”, o torna mais frágil e vulnerável que o restante dos trabalhadores tidos como “hipossuficientes”<sup>212</sup>. Dessa forma, restando clara a discriminação do empregado meramente por critérios de qualificação ou técnicos e intelectuais, e critérios salariais.

---

<sup>209</sup> DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei N. 13.467/2017. Cit. P. 160

<sup>210</sup> A Convenção n.º 111 sobre Discriminação em Matéria de Ocupação e Emprego foi ratificada pelo Brasil em 1965, e encontra-se em vigor no ordenamento jurídico brasileiro.

<sup>211</sup> MELHADO, Reginaldo. “Trabalhador Pseudossuficiente: o Conto do Vigário da Autonomia da Vontade na “Reforma” Trabalhista”. P. 99-100.

<sup>212</sup> Idem. P. 99-100.

## NOTAS CONCLUSIVAS

Inicialmente, Portugal e Brasil trilharam caminhos históricos diferentes acerca da flexibilização das legislações laborais, enquanto em Portugal as primeiras mudanças que permitiram a prevalência do negociado sobre o legislado se efetivaram em 2003, no Brasil isso só ocorreu 15 anos depois, em 2017 com o advento da Reforma Trabalhista.

Atualmente, seguem os mesmos passos quanto à possibilidade de negociação coletiva prevalecer sobre a lei, a regra que vigora é a natureza dispositiva das normas, o que se depreende de análise tanto do artigo 611-A da CLT, que prevê rol meramente exemplificativo de direitos que permitem negociação coletiva, ainda que em sentido menos favorável ao imposto pela lei, quanto no artigo 3º, n.º 1, do CT de 2009, que impõe que as normas reguladoras (em geral) podem ser afastadas por instrumento coletivo.

A exceção fica por conta dos direitos absolutamente indisponíveis, nesses a lei é taxativa quanto à estipulação do rol, no Brasil o artigo 611-B da CLT elenca exclusivamente os direitos que não podem sofrer supressão e nem redução por meio de negociação coletiva. Já em Portugal, o artigo 3º, n.º 3 do CT dispõe esse rol de direitos só podem ser afastados por instrumento de regulamentação coletiva quando essa em sentido mais favorável ao trabalhador.

No entanto, o legislador brasileiro flexibilizou ainda mais a questão quanto ao empregado portador de diploma de nível superior que perceba salário igual ou superior a duas vezes o limite do Regime Geral de Previdência Social, estabelecendo que o disposto em contrato individual de trabalho prevalecerá sobre o estipulado em instrumentos coletivos, sendo que em Portugal o CT de 2009, no artigo 3º, n.º 5 veda tal hipótese ao estabelecer que a norma legal possa ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva, mas não o pode por contrato de trabalho.

Ainda, é evidente a relativização do princípio da norma mais favorável, que como base do direito do trabalho, foi colocado de lado tanto em Portugal quanto no Brasil, passando a vigorar o princípio da intervenção mínima do Estado na autonomia coletiva.

Neste enfoque, o jurista Márcio Túlio Viana entende que sem o princípio da proteção, “o Direito do Trabalho perde sua razão de ser, a sua autonomia. Passa a ser - como a nova economia o exige – o mero regulador de um contrato civil”, coloca ainda, que “negar a esse princípio o papel de atuar num momento pré-jurídico, influenciando decisivamente no legislador, é abrir as portas para a destruição de valores básicos da nossa sociedade”<sup>213</sup>.

Ocorre que, no Brasil ainda há mais um agravante, vivemos em um sistema de unicidade sindical que permite apenas um sindicato por categoria na mesma base territorial, aliado a isso, a Reforma Trabalhista provocou profundas mudanças que poderão levar ao enfraquecimento das estruturas sindicais no país, pois os sindicatos perderam sua principal fonte de receitas, que era a contribuição sindical obrigatória, sem ao menos passar por uma fase de transição com redução gradativa dessa<sup>214</sup>.

Ademais, como se pode esperar que um sindicato ‘fraco’ possa negociar de modo equilibrado com o empregador e proteger os direitos dos trabalhadores, promovendo uma negociação coletiva justa e que vise à melhoria das condições de trabalho e sociais dos empregados?<sup>215</sup>

Como aponta o Prof. Godinho, a Reforma Trabalhista trouxe “diversos aspectos que autorizam à negociação coletiva trabalhista se transmutar em mecanismo de supressão ou precarização de direitos e garantias trabalhistas, ao invés de se preservar como fórmula de agregação e aperfeiçoamento das condições

---

<sup>213</sup> VIANA, Márcio Túlio. “O Novo Papel das Convenções Coletivas de Trabalho: Limites, Riscos e Desafios”. Revista TST, Vol. 67, N. 3. Cit. P. 54

<sup>214</sup> Nesse sentido, o artigo “Negociação Coletiva in pejus na lei n.º 13.467/2017: disfuncionalidade do papel dos sindicatos”, de Mauro de Azevedo Menezes – Comentários à Lei 13.467/2017: contribuições para um enfrentamento crítico.

<sup>215</sup> Do ponto de vista dos autores Rosemary de Oliveira Pires e Arnaldo Afonso Barbosa, o que se pretende com a Reforma é inaugurar um novo Direito do Trabalho corporativo, sindicalista e empresarial, que na realidade do Brasil, tende a ser somente empresarial, vista a debilidade e o esfacelamento das entidades sindicais dos trabalhadores, a representar os interesses e a força da vontade de seus representados, se comparadas aos sindicatos representantes dos interesses das corporações empresariais. (PIRES, Rosemary de Oliveira e BARBOSA, Arnaldo Afonso. A Prevalência do Negociado sobre o Legislado: algumas reflexões quanto à constitucionalidade do art. 611-A da CLT. P. 88).

de contratação e gestão da força de trabalho no ambiente empregatício”<sup>216</sup>, o autor elenca os artigos 611-A, 611-B, 614, § 3º e 620 da CLT, como efetivadores dessa supressão de direitos.

Quanto ao artigo 611-A da CLT, vejo inconstitucionalidade no artigo 611-A, caput e incisos III, XII, XIII, ainda, poderão ensejar inconstitucionalidade a depender de como forem negociado os incisos V, VI, VII, XV. Sendo que, tanto o artigo 611-A quanto o artigo 611-B, dentre muito outros alterados ou introduzidos pela Reforma Trabalhista, representam um retrocesso social, com clara capacidade de suprimir direitos trabalhistas e precarizar as relações de trabalho<sup>217</sup>.

Há ainda que se destacar as alterações normativas que possibilitam alterações *in pejus* em temas relativos à higiene, saúde e segurança do trabalho, tais como jornada de trabalho, intervalos e trabalho exercido em condições insalubres ou perigosas. Ao menos neste aspecto, diferentemente do apresentado pela CLT, o Código do Trabalho Português resguarda indisponibilidade relativa, permitindo somente alterações em sentido mais favorável, os temas relativos à jornada de trabalho, intervalos descanso e tempo máximo do trabalho noturno.

Conforme dispõe o Prof. Bezerra Leite: “a realidade está a demonstrar que todos os processos de flexibilização até agora implementados não redundaram na criação de novos postos de trabalho”, “ao contrário do prometido, só precarizam direitos, contribuindo para a redução da massa salarial e para o aumento da informalidade do mercado de trabalho”<sup>218</sup>. Corrobora com o posicionamento do autor, os recentes dados divulgados quanto ao número de desempregados no Brasil, que no primeiro trimestre de 2018, com a Reforma Trabalhista já em vigência, ao invés de diminuir, aumentou<sup>219</sup>.

---

<sup>216</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Cit. P. 123

<sup>217</sup> Neste aspecto coloca os autores Rosemary de Oliveira Pires e Arnaldo Afonso Barbosa que as corporações dos sindicatos e das empresas, ascendendo a legisladores maiores, e desvinculados da lei e da própria Constituição, poderão determinar livremente os rumos da econômica do país e da vida dos trabalhadores e suas famílias. (PIRES, Rosemary de Oliveira e BARBOSA, Arnaldo Afonso. A Prevalência do Negociado sobre o Legislado: algumas reflexões quanto à constitucionalidade do art. 611-A da CLT. P. 89).

<sup>218</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. Cit. P. 378

<sup>219</sup> A taxa de desocupação do trimestre encerrado em março de 2018 chegou a 13,1%, com aumento de 1,3 ponto percentual em relação ao último trimestre do ano passado (11,8%). O total de pessoas



O que se nota, nesses pouco mais de seis meses de vigência da Reforma Trabalhista, é uma insegurança jurídica vivenciada tanto por empregadores quanto por trabalhadores, alguns empregadores recuam na aplicação da nova legislação, por receio de não saberem como será o entendimento dos Tribunais Superiores em pontos controvertidos da Reforma. Já os trabalhadores recuam no ajuizamento de ações trabalhistas, conforme dados divulgados as demandas trabalhistas tiveram redução de mais de 50% após a Reforma<sup>220</sup>, o que evidencia que os trabalhadores ainda estão receosos de como será a aplicação da Reforma pelos magistrados.

Essa insegurança jurídica se intensificou ainda mais com o fim da vigência da MP 808/2017 que perdeu sua eficácia em 23 de abril de 2018, uma vez que, a sua conversão em lei não foi votada e aprovada dentro do prazo pelo Congresso Nacional. Assim, voltou a vigorar o texto original da Reforma Trabalhista. Gerando dúvidas quanto ao tratamento e legislação aplicável contratos firmados e atos praticados na vigência da MP.

É certo que a alteração laboral brasileira ainda é muito recente e incerta, gerando ainda muitas dúvidas quanto a sua aplicação, nessa questão teremos que aguardar o pronunciamento do Tribunal Superior do Trabalho <sup>221</sup>, assim como, o posicionamento do Supremo Tribunal Federal<sup>222</sup> acerca de eventuais inconstitucionalidades de artigos introduzidos ou alterados pela Reforma

---

desocupadas também cresceu no período, passando de 12,3 milhões para 13,7 milhões. Houve um aumento de 11,2% nesse contingente, ou mais 1,4 milhões de desempregados no país. (Dados obtidos em: [www.agenciadenoticias.ibge.gov.br](http://www.agenciadenoticias.ibge.gov.br), divulgado em 27 de abril de 2018).

<sup>220</sup> Conforme dados divulgados pelo jornal 'O Estado de São Paulo', as demandas trabalhistas que costumavam passar de 200 mil por mês no país caíram para 84,2 mil em dezembro de 2017, no primeiro mês completo após a Reforma. (Dados obtidos em: [www.economia.estadao.com.br](http://www.economia.estadao.com.br), em matéria de 03 de fevereiro de 2018).

<sup>221</sup> O Tribunal Superior do Trabalho, em Resolução N. 221, de 21 de junho de 2018, editou a Instrução Normativa Nº. 41 que dispõe da aplicação das alterações à CLT pela Lei 13.467/17, quanto ao processo do trabalho. Esclarecendo que a eficácia é imediata a partir de 11 de novembro de 2017, sem atingir, no entanto, atos já praticados ou iniciados sob a égide da lei revogada. ([www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br) – consulta em 22 de junho de 2018).

Contudo, até o presente momento não houve pronunciamento acerca das alterações em direito material do trabalho.

<sup>222</sup> O STF fez o seu primeiro pronunciamento acerca da Reforma Trabalhista, em 29 de junho de 2018, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5794. Para mais informações vide Capítulo 2, item 2.3., nota de rodapé nº 57.

Trabalhista<sup>223</sup>. A exemplo de Portugal que teve sua primeira grande flexibilização da legislação laboral com as alterações trazidas pelo Código do Trabalho de 2003, e seis anos depois recuou um pouco nessas alterações, modificando novamente em 2009 o Código do Trabalho.

É certo que tanto normas legisladas quanto normas negociadas são importantes para a formação de um Direito do Trabalho vigoroso, porém a particularidade protetiva típica deste ramo do direito não pode ser renegada. Sendo que a negociação coletiva deve ser um instrumento capaz de criar condições mais favoráveis ao trabalhador, a partir de realidades de mercado e da interação dos representantes do capital e da força de trabalho<sup>224</sup>.

Por ora, nos cabe reivindicar uma aplicação do Direito do Trabalho mais justa, a fim de efetivar princípios bases, tais como: o princípio da proteção e seus desdobramentos, o princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade de direitos, até mesmo, princípios como o da função social dos contratos e da prevalência do interesse da coletividade sobre o interesse particular. Almejando alcançar a

---

<sup>223</sup> É certo que neste aspecto observamos uma tendência do STF e TST caminharem em sentidos opostos quanto a decisões de âmbito trabalhista, uma vez que, o TST preza sempre pelo princípio protetor, o STF nem sempre atua de acordo com esse. Podemos observar antes mesmo da Reforma Trabalhista, que o STF já vinha “flexibilizando” os direitos trabalhistas, admitindo a supremacia dos acordos coletivos de trabalho sobre a legislação de proteção trabalhista, conforme ocorreu no julgamento da RE 590.415/SC, em 29.05.2105, cujo Relator foi o Ministro Luis Roberto Barroso, e foi afirmado, em repercussão geral, a seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão de contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente de acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.”. (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. Cit. P. 381)

O TST em julgamento de embargos que discutia também a questão de validade de cláusulas de acordo ou convenção coletiva de trabalho in pejus, julgou de modo diverso do STF, conforme voto do Ministro João Oreste Dalazen, que considerou “uma temeridade dar validade as cláusulas de acordo coletivo de trabalho ou convenção que meramente suprimam direitos trabalhistas”, ainda enfatizou “a notória debilidade da maioria das entidades sindicais brasileiras”, afirmando que isso seria um retrocesso social, e ainda colocou, “uma coisa é flexibilizar o cumprimento das leis trabalhistas e valorizar a negociação coletiva. Outra, muito diferente, é dar sinal verde para a pura e simples redução de direitos, contrariando a natureza e os fundamentos do Direito do Trabalho.”. (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. Cit. P. 382)

<sup>224</sup> SOUZA, Rodrigo Trindade. “Negociado sobre o Legislado: o Mito de Ulisses e as Sereias”. P. 185

efetivação de direitos fundamentais como à melhoria da condição social do trabalhador e o direito ao trabalho digno. Ressalte-se ainda, a importância do combate à precarização e informalização do trabalho, resultados da flexibilização e da desregulamentação, que agravam o distanciamento da efetivação dos citados direitos.

É evidente que uma legislação rígida precisa se adequar as realidades sociais, políticas e econômicas, e a flexibilização se faz necessária para promover essa adequação. Porém, isso não pode resultar em rompimento com preceitos basilares, como o que aconteceu com o princípio da norma mais favorável com o advento da Reforma Trabalhista.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRANTES, José João. “A Jurisprudência Constitucional recente em matéria laboral (algumas notas)”. Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais. Volume I. 2014. Coimbra Editora. P. 1-20.

ALLAN, Nuredin Ahmad. “A Arbitragem e a Figura do Trabalhador Hipersuficiente”. Comentários à Lei 13.467/2017: contribuições para o enfrentamento crítico. Editora HS. P. 105-110.

ALLAN, Nuredin Ahmad. “Acordos e Convenções Coletivas (art. 614, § 3º e art. 620 da CLT)”. Comentários à Lei 13.467/2017: contribuições para o enfrentamento crítico. Editora HS. P. 141-144.

ALENCAR, João Leite de Arruda. “A Limitação das Súmulas e a Análise Formal das Negociações Coletivas: o Ataque à Hermenêutica Jurídica Trabalhista.” Reforma Trabalhista – Visão, Compreensão e Crítica. São Paulo, 2017. Editora LTr. P. 35-45.

AMADO, João Leal. “Negociado X Legislado. O princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e as relações entre a lei e a convenção coletiva em Portugal.” Cadernos de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito da USP. Nº 13, 2012. P. 6-16

AMADO, João Leal. “Tratamento mais favorável e art. 4º, nº 1, do Código do Trabalho: o fim de um princípio?” Separata de A Reforma do Código do Trabalho. 2004, Coimbra Editora. P. 111-121.

AMADO, João Leal. “Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise. (em torno da flexibilização das regras juslaborais)”. Revista do Ministério Público. Ano 30. Out – Dez 2009. Nº 120. P. 87-100.

AMADO, João Leal. “Negociado X Legislado. A experiência portuguesa e a reforma trabalhista brasileira: algumas notas.”. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Vol. 83. N. 3. (jul/set 2017). P. 138-159.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. “A Reforma Trabalhista e a Vedação da Ultra-Atividade das Normas Coletivas: Retrocesso Social?”. Reforma Trabalhista – Visão, Compreensão e Crítica. São Paulo, 2017. Editora LTr. P. 187-197.

A Economia Política do Retrocesso – crise, causas e objetivos. Coord. José Reis. 2014, Coimbra. Editora Almedina.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. 9ª edição, 2018. Editora Saraiva Jur.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. “A quem interessa o modelo do negociado sobre o legislado no Brasil?”. Disponível em: [revistas.unifacs.br](http://revistas.unifacs.br), nº 194 (2016). Acesso em: 14 de junho de 2018.

BRANCO, André Nóbrega. “Norteammento do princípio da proteção em face da flexibilização do trabalho”. Revista Esmat13. Ano 6. Nº6. Dez. 2013. P. 31-57.

BRITTO, Cezar. “A Quitação Anual de Direitos”. Comentários à Lei13.467/2017: contribuições para o enfrentamento crítico. P. 111-114

CANOTILHO, J. J. Gomes, e MOREIRA, Vital. Constituição da República Portuguesa Anotada. Volume I. 4ª edição. 2007. Coimbra Editora.

CARVALHO, Paulo Morgado de. “Regulamentação / Desregulamentação no Código do Trabalho”. Temas Laborais Luso-Brasileiros. 2007. Coimbra Editora. P. 281-307.

CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. 14ª edição, 2017. Editora Método.

CUNHA, Mariana Moreno de Gusmão. “O princípio protetor na sociedade contemporânea”. Revista Esmat13. Ano 6. Nº6. Dez. 2013. P. 197-212.

CORDEIRO, António Menezes. “O Princípio no tratamento mais favorável no direito do trabalho actual”. Direito e Justiça. Revista da Faculdade de Ciências Humanas Universidade Católica Portuguesa. Volume III. 1987/1988. P. 111-139.

Crise Económica: Fim ou Refundação do Direito do Trabalho. Actas do Congresso Mediterrâneo de Direito do Trabalho. Coord. Profª Dra. Maria do Rosário Palma Ramalho e Profª. Dra. Teresa Coelho Moreira. 2015, Lisboa.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12ª edição. São Paulo, 2013. Editora LTr.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. São Paulo, 2018. Editora LTr.

DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei N. 13.467/2017. São Paulo, outubro, 2017. Editora LTr.

DRAY, Guilherme. “O Direito do Trabalho na Jurisprudência Constitucional da Crise”. Revista de Direito e de Estudos Sociais. Jan – Set 2015. Ano LVI. Nº 1-3. P. 155-188.

FARIA, José. “A Negociação Coletiva em Portugal: breve contributo para sua análise e compreensão nos tempos recentes.”. Temas Luso-Brasileiros. 2007. Coimbra Editora. 179-202.

GOMES, Júlio Manuel Vieira. “Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei Nº 23/2012 de 25 de junho”. Revista da Ordem dos Advogados. Ano 72 Abr. / Set. 2012. Lisboa. P. 575-617.

GUEDES, Carlos Eduardo Paletta. “Negociado versus Legislado: o paternalismo e os limites da autonomia”. Revista LTr. Ano 81. Outubro/2017.

JOÃO, Paulo Sérgio. “Negociações Coletivas de Trabalho no Brasil”. Temas Luso-Brasileiros. 2007. Coimbra Editora. P. 309-317.

LEAL, António da Silva. “A Crise do Estado de Bem- Estar. A Crise do Direito do Trabalho.”. Temas de Direito do Trabalho – Direito do na Crise, Poder Empresarial, Greves Atípicas. IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileira de Direito do Trabalho. 1990. Coimbra Editora. P. 221-225.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. “A Precariedade: um novo paradigma laboral?” Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais. Volume I. 2014. Coimbra Editora. P. 455 – 467.

LEITE, Jorge. Direito do Trabalho. Volume I. Coimbra, 2004.

LEITE, Jorge. “Direito da contratação coletiva em tempos de crise.” Trabalho em Funções Públicas em Tempos de Crise: que Direito(s)? 2012. P. 101-111.

LEITE, Jorge. “O Sistema Português de Negociação Coletiva.” Temas Laborais Luso-Brasileiros. 2007. Coimbra Editora. P. 129-154.

LEITE, Jorge. “Direito do Trabalho na Crise”. Temas de Direito do Trabalho – Direito do na Crise, Poder Empresarial, Greves Atípicas. IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileira de Direito do Trabalho. 1990. Coimbra Editora. P. 21-49.

LEITE, Jorge e Outros. “Austeridade, Reformas Laborais e Desvalorização do Trabalho” - A Economia Política do Retrocesso. P. 127-188.

MATOS, Fabrício. “A Evolução dos Modelos de Produção Capitalista e a Flexibilização do Direito do Trabalho”. Temas Luso-Brasileiros. 2007. Coimbra Editora. P. 49-105.

MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 6ª edição, 2013, Coimbra. Editora Almedina.

MARTINEZ, Pedro Romano. “Trabalho e Direitos Fundamentais – Compatibilização entre a segurança no emprego e a liberdade empresarial”. Temas Luso-Brasileiros. 2007. Coimbra Editora. 319-377.

MARTINEZ, Pedro Romano e outros. Código do Trabalho Anotado. 10ª edição. 2016. Editora Almedina.

MARTINS, David Carvalho. “A Crise e o Direito do Trabalho (2011 – 2014)”. Direito e Justiça – Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Volume I. P. 565-615.

MELHADO, Reginaldo. “Trabalhador Pseudossuficiente: o Conto do Vigário da Autonomia da Vontade na “Reforma” Trabalhista”. Reforma Trabalhista – Visão, Compreensão e Crítica. São Paulo, 2017. Editora LTr. P. 95-106.

MENEZES, Mauro de Azevedo. “Negociação Coletiva in pejus na lei n.º 13.467/2017: disfuncionalidade do papel dos sindicatos”. P. 145-150.

MONTEIRO FERNANDES, António. Direito do Trabalho. 15ª edição. 2010, Coimbra. Editora: Almedina.

MONTEIRO FERNANDES, António. “A Reforma Laboral de 2012 – observações em torno da Lei 23/2012”. Revista da Ordem dos Advogados. Ano 72 Abr. / Set. 2012. Lisboa. P. 545-573.

MOREIRA, Teresa Coelho. “Crise e Direito do Trabalho: um breve olhar sobre a atual função do Direito do Trabalho”. Direito e Justiça – Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Volume III. P. 541-566.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. “Crise do Direito do Trabalho”. Revista do Curso de Direito da UNIFACS. 2006. P. 141-156.

PADILHA, Viviane Herbst. Negociação Coletiva como Instrumento de Flexibilização das Condições de Trabalho. Julho, 2016. Dissertação de mestrado. Disponível em: acervo Biblioteca de Direito da Universidade de Coimbra.

PEREIRA, António Garcia. “Regulamentação / Desregulamentação do Direito Laboral”. Temas Laborais Luso-Brasileiros. 2007. Coimbra Editora. P. 11-30.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. “Reforma Trabalhista e a Restrição a Atuação da Justiça do Trabalho”. Reforma Trabalhista – Visão, Compreensão e Crítica. São Paulo, 2017. Editora LTr. P. 47-52.

PIRES, Rosemary de Oliveira e BARBOSA, Arnaldo Afonso. A Prevalência do Negociado sobre o Legislado: algumas reflexões quanto à constitucionalidade do art. 611-A da CLT. Belo Horizonte, 2018. Editora RTM.



RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratados de Direito do Trabalho. Parte I – Situações Laborais Coletivas. 4ª edição. 2015, Coimbra. Editora: Almedina.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte III. – Situações Laborais Coletivas. 2ª edição. 2015, Coimbra. Editora: Almedina.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Negociação Coletiva Atípica. 2009. Editora Almedina.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. “O olhar do Tribunal Constitucional sobre a Reforma Laboral – algumas reflexões”. Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais. Volume I. 2014. Coimbra Editora. P. 759-778.

REIS, João. Resolução de Conflitos Extrajudiciais. Volume II. 2012, Coimbra.

REIS, João. “Princípio do Tratamento mais favorável e da norma mínima”. Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais. Volume I. 2014. Coimbra Editora. P. 855-884.

REIS, João. “Troika e alterações no Direito Laboral Coletivo”. O memorando da “Troika” e as empresas. 2012. Editora Almedina. P. 133-160.

REIS, João. O Memorando da “Troika” e as empresas. Instituto de Direito das Empresas e do Trabalho. Colóquios. N.º 5. P. 133-160

REIS, João. “A Contratação Coletiva na Jurisprudência Constitucional”. Separata: Boletim de Ciências Económicas. Vol. 57. P. 2935 e 2989.

ROUXINOL, Milena Silva. “O princípio do tratamento mais favorável nas relações entre a lei e a convenção coletiva de trabalho”. Questões Laborais. Ano XIII – 2016. Coimbra Editora. P. 159-190.

Relatório OIT, “Enfrentar a crise do emprego em Portugal: que caminhos para o futuro?”. Disponível em: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

SEVERO, Valdete Souto e Outros. Comentários à Lei 13.467/2017: contribuições para o enfrentamento crítico. “Fim dos limites à duração do trabalho: retorno à lógica do século XVII”. P.

SOUSA, Miguel João de. “A flexibilização das normas trabalhistas e suas implicações nos princípios peculiares do direito material do trabalho sob a égide da Constituição cidadã de 1988”. Revista Esmat 13. Ano 6. Nº6. Dez. 2013. P. 213-239.

SOUZA, Rodrigo Trindade. “Negociado sobre o Legislativo: o Mito de Ulisses e as Sereias”. Reforma Trabalhista – Visão, Compreensão e Crítica. São Paulo, 2017. Editora LTr. P.177-188.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Teoria Geral do Direito do Trabalho. Volume I – Parte I. São Paulo, 2011. Editora LTr.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. “Proteção Contra a Dispensa Arbitrária e Aplicação da Convenção 158 da OIT”. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região. N. 25 (jul/dez. 2004). P. 47-63.

SUSSEKIND, Arnaldo. “Direitos Humanos do Trabalhador”. Temas Luso-Brasileiros. 2007. Coimbra Editora. P. 31-47.

VIANA, Márcio Túlio. “O Novo Papel das Convenções Coletivas de Trabalho: Limites, Riscos e Desafios”. Revista TST, Vol. 67, N. 3. P. 47-63.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. Curso de Direito do Trabalho. 3ª edição. Editora: Verbo.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. “O Direito do Trabalho na Crise (Portugal)”. Temas de Direito do Trabalho – Direito do Trabalho na Crise, Poder Empresarial, Greves Atípicas. IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileira de Direito do Trabalho. 1990. Coimbra Editora. P. 101-138.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. “Alguns pontos críticos das convenções coletivas de trabalho”. II Congresso Nacional de Direito do Trabalho. P. 329-344.