

1 2 9 0



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Maryana Linhares Condeiro

*CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMO
MECANISMO DE FLEXIBILIZAÇÃO
BRASIL E PORTUGAL*

VOLUME 1

*Dissertação no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na
Área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais / Menção em Direito Laboral,
orientada pelo Professor Doutor João Carlos Simões dos Reis e apresentada à Faculdade de
Direito da Universidade de Coimbra*

Julho de 2019



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMO MECANISMO DE
FLEXIBILIZAÇÃO
BRASIL E PORTUGAL

Maryana Linhares Cordeiro

VOLUME 1

Tese no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais / Menção em Direito Laboral, orientada pelo Professor Doutor João Carlos Simões dos Reis e apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Agradecimentos

Ao Exmo. Senhor Doutor João Carlos Simões dos Reis, pela orientação e amabilidade reveladas ao longo destes meses de trabalho, e por suas magníficas aulas durante todo o período acadêmico.

À minha professora, amiga, chefe, irmã e incentivadora, Aryanna Linhares Cordeiro, pelo apoio incondicional, pelo investimento, por acreditar em mim e me acompanhar à cada aprendizado adquirido e palavra escrita, serei eternamente grata.

Ao meu querido amigo, cunhado e Mestre Rafael Tonassi, por todo apoio, incentivo e dedicação que possibilitou a chegada deste tão almejado momento.

À minha família - Luana Linhares Cordeiro, José Reinaldo Cordeiro, Tatyana Linhares Cordeiro, José Reinaldo Cordeiro Filho e, mais uma vez, à Aryanna Linhares Cordeiro - por suportar a ausência, me incentivar e apoiar em todos os momentos, sem vocês nada disso teria sentido.

Aos meus amigos de Mestrado, que estiveram presentes e acompanharam o desenvolvimento da trajetória realizada ao longo dos últimos dois anos, agradeço imensamente pelo carinho, apoio e força, em destaque a Marianna Felipetto, Marina Guedes e Rafael Firpo.

Resumo

Ao final da Segunda Guerra Mundial estabeleceu-se internacionalmente a necessidade da garantia da dignidade da pessoa humana. Para tanto, os Estados signatários enquadraram em suas Constituições as regras necessárias para a manutenção e garantia do preceito. Sendo assim, devido a subordinação dos trabalhadores frente ao empregador, com o intuito de proteger a dignidade por meio da autonomia individual do trabalhador, concedeu-se constitucionalmente à autonomia coletiva sindical, sendo aderida às convenções coletivas como fontes normativas. Entretanto, em meio às cíclicas crises econômicas, bem como a globalização e a consequente pressão do mercado capitalista competitivo, o poder político apresenta como solução a flexibilização normativa, por meio de Reformas Trabalhistas, gerando o esvaziamento da essência que levou ao estabelecimento da norma que admitiu a Convenção Coletiva de Trabalho e seu poder normativo.

PALAVRAS-CHAVE: dignidade da pessoa humana; enquadramento constitucional; subordinação; autonomia individual; autonomia coletiva; globalização; crise econômica; capitalismo; flexibilização; esvaziamento; reforma trabalhista; convenção coletiva de trabalho; fontes normativas.

Abstract

At the end of World War II, the need to guarantee the dignity of the human person was established internationally. To this end, the signatory States have framed in their Constitutions the necessary rules for the maintenance and guarantee of the precept. Therefore, due to the subordination of the workers to the employer, with the purpose of protecting the dignity through the individual autonomy of the worker, was granted constitutional to the collective union autonomy, being adhered to the collective agreements as normative sources. However, in the midst of cyclical economic crises, as well as globalization and the consequent pressure of the competitive capitalist market, political power presents as a solution to the normative flexibilization, through Labor Reforms. Generating the emptying of the essence that led to the establishment of the norm that admitted the Collective Labor Convention and its normative power..

KEYWORDS *dignity of human person; constitutional framework; subordination; individual autonomy; collective autonomy; globalization; economic crisis; capitalism; flexibility; emptying; labor reform; collective bargaining agreement; sources.*

Índice

Agradecimentos	1
Resumo.....	3
Abstract	4
Índice.....	5
1 NOTAS INTRODUTÓRIAS	7
2 O ENQUADRAMENTO CONSTITUCIONAL DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	13
2.1 AUTONOMIA COLETIVA	18
2.2 O INTERESSE DA COLETIVIDADE.....	20
2.3 REPRESENTAÇÃO SINDICAL.....	22
2.4 CONVENÇÃO COLETIVA COMO FONTE LABORAL.....	25
3 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS POR MEIO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.....	30
3.1 CRISE ECONÔMICA-POLÍTICA E A CONSEQUENTE REFORMA TRABALHISTA.....	40
3.2 O ENFRAQUECIMENTO SINDICAL - LEI 13.467/2017	44
3.2.1 Contribuição Sindical.....	44
3.2.2 Comissões dos Trabalhadores Nas Empresas	51
3.3 CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO COMO MECANISMO DE FLEXIBILIZAÇÃO - INSERIDA PELA LEI 13.467/2017	59
3.3.1 A Jornada de Trabalho	60
3.3.2 Banco de Horas	64
3.3.3 Intervalo Intrajornada	65
3.3.4 Adesão do Programa de Seguro-Emprego	67
3.3.5 Programa de Promoção de Cargo e Salário e Requisitos Para Cargo de Confiança ...	68
3.3.6 Regulamento Empresarial	68
3.3.7 Representantes dos Trabalhadores Nas Empresas	69
3.3.8 Contrato de Teletrabalho, Sobreaviso e Intermitente	69
3.3.9 Remuneração Por Produtividade e Gorjeta	81

3.3.10 Registro das Jornadas de Trabalho	82
3.3.11 Dia de Feriado	82
3.3.12 Enquadramento do Grau de Insalubridade e Prorrogação de Jornada em Ambiente de Trabalho	83
3.3.13 Prêmio de Incentivo em Bens de Serviços	84
3.3.14 Participação Nos Lucros e Resultados	85
3.4 LIMITAÇÕES ÀS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS - ART. 611-B DA CLT	85
3.5 A VIGÊNCIA BIENAL E VEDAÇÕES À ULTRATIVIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVAS.....	86
3.6 A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA E NORMAS GARANTIDORAS DA PRECARIZAÇÃO POR MEIO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA	87
4 Observações Finais	89
Fontes Consultadas	91

1 Notas Introdutórias

Os termos dotados de valores como: “*estado democrático de direito*”, “*igualdade*”, “*liberdade*”, “*segurança social*” e “*dignidade*”, são recentes, em um contexto globalizado.

Antes e durante o período da Primeira até o final da Segunda Guerra Mundial, prevaleceu a “*lei do mais forte*”. Tempo em que os homens venciam guerras e conquistavam riquezas utilizando outros seres humanos como matéria de conquista ou mercadoria¹.

Neste sentido, menciona-se algumas das atrocidades conhecidas, ocorridas entre 1913 a 1945, como a batalha de Verdum, Holocausto, Bombardeamento de Hiroshima e Nagasaki².

Paralelamente, estavam ocorrendo as transformações industriais e reivindicações de grupos comunitários, os quais lutavam por melhores condições de trabalho, perante o constitucionalismo de Estados Liberais³.

Logo, analisando o histórico da sociedade mundial, verifica-se demonstrações da capacidade do ser humano em agir de maneira cruel e implacável, na busca de seus interesses individuais.

Neste contexto social demonstrado, de total desequilíbrio, os países começam a se organizar em conferências para discutirem as medidas necessárias com o objetivo

¹ “se trata de variaciones sobre un mismo tema, que consiste en considerar “científicamente” a los hombres, como “material humano” (en lá terminología nazi) o “capital humano” (en la terminología comunista), y en aplicarles los mismos cálculos de utilidad y los mismos métodos industriales que a explotación de los recursos naturales.” SUPIOT. Alain. **Espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total.** Tradução de Jordi Terrá. Editora Península. Barcelona. p. 13.

² SUPIOT. Alain. **Espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total.** Tradução de Jordi Terrá. Editora Península. Barcelona. p. 13.

³ Neste sentido, afirma-se que apesar do título de constitucionalismo liberal, não era possível considerar de fato a existência de uma democracia. Pois apesar do Estado Liberal, que vigorou no século XVII, já ter sido um grande avanço quando comparado com a o Estado Monárquico do século anterior, os direitos à liberdade eram concedidos apenas aos homens entendidos como cidadãos. Logo, indivíduos pobres, mulheres, analfabetos, estrangeiros não tinham qualquer direito, além da liberdade de conceder seus serviços em condições subumanas. Levando ao fortalecimento e reivindicações dos trabalhadores em busca de direitos para a obtenção de melhores condições de trabalho. SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 85-86.

de que o histórico vivido nos últimos anos não se repetisse, levando a acreditarem na necessidade da institucionalização do Estado Social.

Isso porque não é vantajoso para a *balança de pagamento*⁴ o desequilíbrio brusco nas finanças dos Estados, podendo desencadear uma instabilidade sequencial entre os países. Além do descrédito de um Estado inseguro, pois sabe-se que quando não observado as necessidades mínimas para o povo as consequências naturais são a marginalização e a violência⁵.

Logo, quando os governos buscam por melhores condições sociais, a preocupação não tem somente cunho humanístico, mas também econômico⁶.

Neste contexto, em 1944, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁷, a qual consolidou-se, pela denominada Declaração da Filadélfia -

⁴ Termo utilizado para o fenômeno de equilíbrio frente à economia global. É realizado o registro de todas as transições econômicas entre países. Cada transação gera um crédito para o país que recebe o valor correspondente à oferta do serviço ou bem concedido, o país que está com sua moeda realizando mais transações está com uma melhor cotação do que o país que tenha gerado menos transações comerciais, levando a um equilíbrio natural, conforme a regra da demanda e da procura. Para mais informações verificar LARANJEIRO, Carlos. **Lições de Integração Monetária Europeia**. Reim. (Manuais Universitários). Coimbra, Almedina, 2009. P.21-23.

⁵ Quanto aos estudos referente ao tema, cabe acrescentar que Supiot entende que quando os objetivos financeiros prevalecem sob as condutas das empresas, por meio do sacrifício da maior parte da sociedade, ou seja, os trabalhadores, os quais deverão ser protegidos pelo Estado a consequência é que ou o Estado suporte a debilidade do seu povo, dispondo de benefícios sociais e assistenciais ou a população irá viver na marginalidade, produzindo violência e insegurança para toda a sociedade - "*ce sont aujourd'hui les objectifs financiers qui dictent la conduite des entreprises, tandis que le coût des sacrifices humains qui en résultent est supporté par l'état, soit directement par le financement des politiques de l'emploi, soit indirectement lorsqu'il doit faire face à la misère, la violence et l'insécurité*" SUPIOT, Alain. **L'esprit de Philadelphie – la justice sociale face au marche total**. Editions du Seuil, França, 2010. p. 56-57. Neste sentido, aponto o exemplo da Dinamarca, na qual prevalece a flexibilização das normas trabalhistas, porém oferece aos seus cidadãos um exemplar sistema de segurança social, conforme afirma Hermes Augusto Costa: "É grande a facilidade de despedimento concedida às empresas (nalgumas convenções colectivas é preciso apenas um pré-aviso de 5 dias), sendo que o Estado assegura aos desempregados indenizações e rendimentos sociais por um largo período, garantindo-lhes ainda acompanhamento na procura de trabalho e proporcionando-lhes reformas antecipadas (apesar do país ter uma das taxas de actividade mais elevadas da população com mais de 60 anos)" COSTA, Hermes Augusto. **A Flexigurança em Portugal**. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 86, Setembro 2009: 123-144 .p.129.

⁶ CORDEIRO, Antonio Menezes. **Direito do Trabalho I. Direito Europeu, Dogmática Geral, Direito Coletivo**. 1º vol. Coimbra, Almedina. 2018. p. 263.

⁷ A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 com o Tratado de Versalhes. Sendo de suma importância para a ocorrência do fim da Segunda Guerra mundial. Na Conferência de Leeds, em 1916, aprovou-se a resolução que previa a criação da OIT, conforme segue: "A conferencia declara que o tratado de paz que porá fim a esta guerra e dará às nações independência política e econômica, deve também assegurar às classes trabalhadoras de todos os países um mínimo de garantias de ordem moral e material, relativas ao direito de associação, migração, seguro social, higiene, horas de trabalho e proteção, a fim de resguardá-las contra ataques oriundos da competição internacional capitalista." SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo, LTr, 2000.p.96.

Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho –, estabeleceu seus primeiros atos⁸.

Tal declaração, foi realizada e prevalece até a atualidade como fonte de inspiração para todos os povos. Trazendo em seu bojo preceitos que reprecende a imagem do trabalho como mercadoria e adverte que pobreza é um perigo para toda a sociedade, devendo ser erradicada, expressando a necessidade de igualdade, liberdade e dignidade para todos os seres humanos⁹.

É nesta diapasão que também foi redigida a Declaração Universal dos Direitos Humanos¹⁰, em 1948, a qual tem como base política a preocupação com a condição social dos povos, com o intuito de alcançar a justiça social e o ordenamento jurídico internacional¹¹.

É importante frisar a redação do primeiro artigo, “*Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.*”

Tais preceitos fundamentais foram aderidos pela maioria das constituições de cada Estado, sendo fundamentos basilares e limitadores de direitos perante a necessidade de extensão dos mínimos estabelecidos para todos os homens, dando ensejo às bases de concepção para Estados Sociais de Direitos¹².

Neste contexto, é importante compreender que a dignidade da pessoa humana deve ser aplicada perante a ética e moral dos governos estabelecido por valores globalizados, responsabilizando cada Estado em impor normas que levem a efetiva

⁸ Em maio de 1944, quando já se vislumbrava a derrota do nazi-fascismo na 2ª Grande Guerra, a Conferência Geral do OIT aprovou a “Declaração relativa aos fins e objetivos da OIT”, conhecida como “Declaração de Filadélfia”, a qual, em 1946, foi incorporada à Constituição desse organismo internacional, que passou a integrar a família das Nações Unidas. Ela trata dos mais importantes direitos humanos do trabalhador, correlacionando-os com os direitos civis que, quatro anos depois, foram consagrados na Declaração da ONU.” SÜSSEKIND, Arnaldo, **Os Direitos Humanos do Trabalhador**, Rev. TST, Brasília, vol. 73, nº 3, julho/set. 2007.

⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração da Filadélfia). Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>.

¹⁰ Com publicação no Diário da República Portuguesa em 9 de Março de 1978. Disponível em: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf

¹¹ “En muchos aspectos se trata, pues, de un texto pionero que pretendía convertir a la justicia social en una de las piedras angulares de ordenamiento jurídico internacional, y cuyo espíritu se encuentra en acto en todas esas etapas ulteriores” SUPIOT. Alain. **Espírito de Filadélfia. La justicia social frente al mercado total**. Tradução de Jordi Terrá. Editora Península. Barcelona. p.11.

¹² FERNANDES, António Monteiro. **Direito do trabalho**. 18ª ed. Edição especial comemorativa de 40 anos. Almedina, Coimbra, 2017. p.8.

aplicabilidade de uma cultura econômica e social dentro dos padrões basilares sugeridos pela OIT¹³.

Seguindo o mesmo entendimento, Ingo Wolfgang Sarlete entende que a base social deverá ser instituída no Estado, garantidor das condições mínimas que possibilitem a não ocorrência de atos degradantes, o qual preocupar-se-á com os cidadãos, desde o nascimento¹⁴.

É importante frisar que o princípio da dignidade da pessoa humana carrega outros valores em sua base, tais como liberdade, igualdade e segurança. Tais preceitos só poderão ser efetivados por meio da autonomia do indivíduo¹⁵, pois o homem deve poder escolher entre o “querer e o não querer” (*freedom from want*)¹⁶.

Entretanto, acredita-se que a autonomia do indivíduo consiste em uma utopia inalcançável, quando se refere às relações laborais individuais. Observa-se que além de ser necessário uma forte base de justiça social, ainda os contratos são essencialmente estabelecidos na subordinação do trabalhador ao empregador, retirando do indivíduo a sua capacidade de autonomia¹⁷.

¹³ Fábio Konder Comparato apresenta as características que entende ser um consenso para valorar a dignidade da pessoa humana, conforme segue: “a liberdade como fonte da vida ética, a autoconsciência, a sociabilidade, a historicidade e a unicidade existencial do ser humano”. COMPARATO, Fábio Konder. **Fundamento dos Direitos Humanos. In: Cultura dos Direitos Humanos**, São Paulo, LTr, 1998. p. 8-14.

¹⁴ SARLETE, Ingo Wolfgang. **O Estado Social de Direito, a Proibição de Retrocesso e a Garantia Fundamental da Propriedade**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal Rio Grande do Sul, vol. 17, 1999. p.114.

¹⁵ entende-se o valor de dignidade “na autonomia, ou seja, na capacidade de cada pessoa determinar para si mesmo uma visão de boa vida” (tradução livre) TAYLOR, Charles. **Multiculturalism: examining the politics of recognition**. Princeton, Princeton University Press, 1994. p. 57.

¹⁶ “Para Tomás de Aquino, o homem é natureza racional, isto é, um ser capaz de conhecer: *ratio est potissima hominis natura*. E é justamente essa concepção de homem que encontramos na base da ética e da política de Tomás de Aquino. (...)Na vida terrena, o intelecto só conhece o bem e o mal de coisas e ações que não são Deus. Portanto, a vontade é livre para querê-las ou não querê-las. Esse é o sentido da *ratio causa libertatis*”, REALE, Giovanni; ANTISERI, Dario. **História da Filosofia. Antiguidade e Idade Média**. 4ª ed. São Paulo, Paulus, 1997. p. 227. “Segundo o pensamento de Keynes e a experiência do <<New Deal>>, a ideia de “liberação das necessidades vinculadas de maneira insolúvel a justiça social e a propriedade econômica devendo-se entender por <<Want>> tanto como as necessidades dos homens como a demanda do mercado. Esta ideia foi retomada em 1941 na Carta do Atlântico a qual consistia na base da política constitucional do pós-guerra.”(tradução livre) SUPIOT, Alain. **El Espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total**. Tradução de Jordi Terrá. Barcelona, Editora Península. p.22.

¹⁷ “A submissão do trabalhador à autoridade do empregador constitui assim a característica “essencial” do contrato de trabalho. A caracterização do contrato de trabalho não deve, pois, procurar-se no binômio proveito/dependência econômica”, mas no binômio “autoridade/subordinação”. SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. (tradução : António Monteiro Fernandes). Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p.150. Neste mesmo sentido, segue julgado: “I - São, fundamentalmente, dois os elementos essenciais que caracterizam o contrato individual de trabalho: A subordinação econômica e a subordinação jurídica; II - Mas é pela subordinação jurídica que mais se revela a referida caracterização e que o distingue do contrato de prestação de serviços, havendo que considerar um elenco de índices externos em que tal subordinação jurídica se revela: A vinculação a horário de trabalho, a execução da prestação em local

A negociação está estabelecida frente aos direitos existenciais do indivíduo que, de um lado, depende do salário para a sua manutenção, enquanto que do outro lado, está o empregador: com o poder aquisitivo e com uma grande demanda de indivíduos desempregados interessados em garantir sua subsistência¹⁸.

Logo, os interesses são constantemente distintos, pois enquanto o empregado deseja melhores condições e seguridade, o empregador deseja redução de custos e menos comprometimento com o indivíduo prestador do serviço¹⁹.

Dentre diversos preceitos estabelecidos com o objetivo de amenizar a clara diferença de interesses entre o empregador e o empregado, com o intuito de igualar os acordos referentes as normas do contrato e possibilitar ao obreiro reivindicar melhores condições é que se compreendeu a importância da coletividade. Esta é efetivada principalmente pela força sindical, através da negociação coletiva e da greve, as quais são reconhecidas pelo direito internacional, bem como pelas normas dos Estados.

Está taxativamente exposto nas fontes internacionais a indicação quanto à concessão de autonomia coletiva aos trabalhadores, defendendo a manutenção da liberdade sindical, do direito de greve e das negociações coletivas²⁰.

Em Portugal, no ano de 1976, assim como no Brasil em 1988²¹, após período de ditadura militar, efetivou-se a instituição dos paradigmas de constitucionalismo

definido pelo empregador, a existência de controlo externo do modo da prestação, a obediência a ordens e a sujeição à disciplina da empresa; III - No contrato de prestação de serviços o que se pretende e se tem em vista é um certo resultado do trabalho, dispondo o trabalhador de autonomia quanto à organização concreta dos meios necessários para alcançar esse resultado.” **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa 0076354**, de 29 de Abril de 1992. <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/fc396931441a54c38025680300010e2a?OpenDocument>

¹⁸ Não é sem fundamento que Paul Cuche defendia o salário como a principal característica do contrato de trabalho, apesar de ter prevalecido como essência fundamental a subordinação. “La définition du salarié et le critère de la dépendance économique». CUCHE, Paul. **Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail**, Revue critique de législation et de jurisprudence, 1913, p. 412-427.

¹⁹ Neste sentido, João Carlos Simões dos Reis afirma: “No nosso sistema económico e social, vendo as coisas num plano macroscópico, o conflito laboral típico resulta da relação nevrálgica estabelecida entre o capital e o trabalho, cuja estrutura é, consabidamente, fortemente assimétrica e antagónica, e, por isso, propensa naturalmente ao conflito.” REIS, João Carlos Simões dos. **O Conflito Coletivo de Trabalho**. 1ª ed. Coimbra, Gestlegal, 2017, p.198.

²⁰ “A Conferência reconhece a obrigação solene de a Organização Internacional do Trabalho secundar a execução, entre as diferentes nações do mundo, de programas próprios à realização: e) do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva e da cooperação entre empregadores e os trabalhadores para a melhoria contínua da organização e da produção, assim como da colaboração dos trabalhadores e dos empregadores para a elaboração e aplicação da política social e económica;” (grifo nosso) DECLARAÇÃO RELATIVA AOS FINS E OBJECTIVOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <<https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>>

²¹ Constituição da França em 1946, Itália em 1947, Alemanha em 1949 e Espanha em 1978.

sugeridos pelas instituições internacionais, promovendo Estados Democrático de Direito, construídos em pilares humanísticos e sociais.²²

Será com o embasamento em tela que no decorrer da exposição buscar-se-á demonstrar o enquadramento constitucional da concessão de autonomia coletiva por meio das convenções coletivas de trabalho e, em seguida, á análise da ocorrência de flexibilização dos preceitos basilares e à atual essência do mecanismo de convenção coletiva de trabalho estabelecida pela legislação.

Frisando que a convenção coletiva de trabalho foi instituída com o intuito basilar e clareador de fortalecer e igualar os trabalhadores frente à complexa relação com o empregador devido aos diferentes interesses existentes nas relações de trabalho.

Logo, cabe questionar se a legislação atual brasileira, frente às importantes mudanças políticas, sociais e tecnológicas que ocorreram ao longo dos últimos anos seguem respeitando as balizas e limites constitucionais. Utilizando como comparação as alterações e enquadramentos constitucionais e legislativos de Portugal²³.

Tendo como enfoque a ocorrência da crise econômica e a instabilidade sócio-política que encorajaram a alterações legislativas trabalhistas tanto de Portugal em 2009 como do Brasil no ano de 2017, utilizar-se-á da experiência legislativa portuguesa em comparação a maior alteração já ocorrida na legislação trabalhista brasileira desde 1943, a qual instituiu-se por meio da Lei 13.467/2017.

A pesquisa enfoca-se principalmente na disponibilidade da norma mínima legislativa perante às convenções e acordos coletivos de trabalho, conforme o art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil (CLT).

²² Referindo-se a Estado Democrático de Direito, direitos humanos e sociais, afirma-se: “Esses três pilares cardeais da Constituição de 1988 evidenciam, por fim, a concepção constitucional do Direito como um efetivo instrumento de civilização – e não de barbárie.” DELGADO, Mauricio Godinho; **A Reforma Trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017** / Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. 2ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, LTr, 2018. p.21. No mesmo sentido Alain Supiot afirma que ocorre a troca da força pelo Direito. SUPIOT. Alain. **El Espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total.** (Tradução de Jordi Terrá) Barcelona, Editora Península, 2010. p.21.

²³ “A análise jurídica de qualquer diploma normativo e de qualquer norma jurídica no contexto de um sistema constitucional supõe e passa, evidentemente, pelo exame e compreensão da lógica desse sistema constitucional e de seus pilares fundamentais.” DELGADO, Mauricio Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017** / Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. 2ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo : LTr, 2018. p.21. Neste sentido, cabe mencionar o preâmbulo da Constituição Federal Brasileira: “assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias.” BRASIL – **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988** – Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>.

2. O ENQUADRAMENTO CONSTITUCIONAL DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Após anos de luta e opressão, principalmente referente ao período de implantação e desenvolvimento industrial, os Estados conscientizam-se da necessidade de intervenção nos contratos laborais devido à fragilidade do trabalhador perante o empregador, detentor do poder econômico²⁴.

Seguindo o cenário exposto, aceitou-se a união da coletividade dos trabalhadores, a qual já era presente na sociedade, apesar de não admitida. Sendo garantido constitucionalmente, como direito fundamental²⁵.

Foi reconhecida a autonomia para a intervenção quanto à realização de negociações em nome dos interesses dos trabalhadores representados pelo grupo, com o objetivo de garantir melhores condições de trabalho e melhores salários²⁶.

²⁴ O aumento do consumo e o investimento no motor a vapor, o qual já era estudado desde a antiguidade, sendo os primeiros construídos por Dennis Papin na França, no final do século XVII. Em um cenário de confrontos, pestes e pobreza que domina a sociedade europeia, inicia-se o investimento em indústrias. Os primeiros motores exigiam grande mão-de-obra humana, pouco robotizados, geravam empregos com nenhuma necessidade de conhecimento, sendo possível a contratação de crianças e mulheres. (CORDEIRO, Antonio Menezes. **Direito do Trabalho I: Direito Europeu; Dogmática Geral; Direito Coletivo**. Amedina. Coimbra, 2019. p. 103) É neste contexto que inicia-se uma nova cultura: o trabalho assalariado. A realização do contrato é liberal, os trabalhadores recebiam pouco por muitas horas de trabalho. Quem conseguisse trabalho na família iria aceitar as situações impostas pelo empregador para garantir o mínimo de sustento. Seguindo o contexto exposto, menciona Wolfgang Streeck, Lane Kenworthy, que, no início do século XIX o Estado estabelecia o mesmo raciocínio de pensadores como Rousseau (1964) e Madison (1973), no qual prevalecia o liberalismo, sendo aniquilado qualquer organização coletiva que não fosse o Estado-nação, indivíduos autônomos eram os únicos constituintes da ordem política. (STREECK, Wolfgang; KENWORTHY, Lane. **Theories and Practices of Neo-Corporatism**. p. 442. Disponível em: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.200.2974&rep=rep1&type=pdf>.) Todos eram novos na área, tanto os empregadores como os trabalhadores, frente à demanda cada vez maior devido ao aumento do consumo. Gerando o aumento da mão-de-obra despreparada, com inúmeros acidentes nas fábricas, sem qualquer responsabilização do empregador, o qual não se preocupava com as jornadas excessivas e repressões, pois com a grande quantidade de pessoas em condições subumanas, era fácil a substituição do trabalhador que não cumprisse exatamente o que o empregador mandasse. Em meio ao caos, os trabalhadores reúnem-se e devido ao sofrimento mútuo além dos mesmos interesses, o sentimento voltado a solidariedade referente a semelhança perante a coletividade, gerou a união, produzindo pensamentos comunitários voltados as melhores condições de trabalho. (Seguindo os preceitos de Émile Durkheim, é na semelhança que se desenvolve a solidariedade entre os indivíduos, o quais juntos tendem a se sentir família e buscam se proteger devido a concepção moral mecanizada.)

²⁵ “Enfim, a formulação da norma evidencia o carácter originário de que a autonomia colectiva se reveste no nosso ordenamento. Esses atributos dos grupos profissionais organizados não é o resultado de uma <<concessão>> ou <<delegação>> de poder normativo por parte do Estado, constitui um dado <<pré-constitucional>> ligado à genética das organizações socioprofissionais.” FERNANDES, Antonio Monteiro. **Direito do trabalho**. 18ª ed. Edição especial comemorativa de 40 anos. Coimbra, Almedina, 2017. p. 660.

Tais preceitos foram acompanhado pela Constituição da República Portuguesa (CRP)²⁷ e pela Constituição Federal Brasileira (CFB)²⁸, sendo admitido diferentes mecanismos de negociações coletivas, dentre eles o tema da pesquisa em

²⁶ No ano de 1820, na Inglaterra, Robert Owen incentivou a formação dos *trade-unions*. Em face ao impasse que a classe obreira se encontrava, Karl Marx publica o Manifesto Comunista (1848), difundindo suas ideias revolucionárias, o qual foi divulgado em diferentes línguas, com o objetivo de atingir o maior número de pessoas. Apresentava a realidade impactante, demonstrando os abusos realizados por uma sociedade burguesa incessante quanto a ganância enfreada, e instigando a população a iniciar uma nova revolução utilizando como exemplo a sanguinária Revolução Francesa. (MARX, Karl Henrich ;ENGELS, Friedrich. **O Manifesto Comunista**. Tradução Nelson Jahr Garcia. Edição Eletrônica Ed. Ridendo Castigat Mores, (1818-1883);. Disponível em: <http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/manifestocomunista.pdf>) Logo, os representantes dos Estados, assim como os donos de empresas começam a ter uma tolerância maior quanto as reuniões e negociações de direitos. Até que em 1917 no México, e em 1919, com Constituição de Weimar na Alemanha, estabelece-se a liberdade de coalizão e greve. As duas Constituições mencionadas tem o intuito de promover melhores condições de trabalho. Ao final da Primeira Guerra Mundial, em 1918, com o tratado de Versalhes, estabelece-se no art. 427, II o direito ao sindicalismo, tanto para o empregado como para o empregador. Em 1944, a OIT (Organização Internacional do Trabalho), em sua 26ª Conferência, na França, já previa o efetivo direito às convenções coletivas, deixando claro seu posicionamento quanto ao tema, frente a proteção dos trabalhadores por meio dos sindicatos. Na Filadélfia, em maio de 1944, se proclamou a primeira Declaração Internacional de Direitos com Vocação de Universalidade. Na Declaração mencionada foram apresentadas as principais metas da OIT (Organização Internacional do Trabalho), com o intuito de atingir a todos os povos do mundo. Foi pactuado em 1948 a Declaração Universal dos Direitos do Humanos, o qual tinha como objetivo disseminar a justiça social, quanto ao direito sindical, estabelecia que todo homem tem o direito de realizar reuniões pacíficas, apesar de ninguém ser obrigado a fazer parte de associações, tendo direito a realizar uma organização de sindicato ou nele ingressar, conforme explicado no início da pesquisa em tela.

²⁷ Em 1911 a Constituição Portuguesa determinou o direito de greve e o direito de associação. O qual foi complementado no Decreto 10.415, de 27 de Dezembro de 1924, autorizando as uniões e federações, concedendo capacidade para celebração de convenções coletivas. Porém, no ano 1926, foi dado início a um período ditatorial, acarretando na supressão do direito de greve, Decreto 13.138 de fevereiro de 1927, seguindo o mesmo entendimento na Constituição de 1933 e Estatuto do Trabalho Nacional aprovado pelo Decreto-Lei nº 23.048, 23 de setembro de 1933. No Decreto Lei 36.173, 06.03.1947, foi regulado o processo negocial coletivo, dando enfoque em sua eficácia, referente a sua formação normativa. Já em 1969, com o objetivo de sanar as lacunas referentes as negociações, quanto a relação entre as partes do conflito. Dando ênfase ao negociado, e buscando garantir que medidas de resoluções dos conflitos impossibilitassem a dilatação no tempo quanto aos impasses, fazendo com que os conflitos não perdurassem. A Constituição de 1976, que instituiu a III República, foi responsável pela constitucionalização dos principais direitos laborais coletivos, promovendo a liberdade sindical, o direito de greve, a autonomia coletiva e o direito a contratação coletiva como direitos fundamentais. Com a liberdade sindical retomada, possibilitando o pluralismo sindical e a privatização, sem a intervenção do Estado, em 1978 institui-se a União Geral dos Trabalhadores (UGT). Para finalizar o progresso efetivo referente à sindicalização, em 1979, com o DL519-C1/79 entra em vigor a Lei das Relações Laborais. A qual, apresentava em seu preâmbulo o objetivo de desenvolvimento da negociação coletiva para que cada vez menos o Estado interviesse.

²⁸ No ano de 1939 a Lei 1.402 foi promulgada com objetivo de proibir a greve e o lockout, determinou a autonomia dos sindicatos pra realização de negociações coletivas. Também estipulou a criação da Justiça do Trabalho para sanar os conflitos referentes as regulamentações previstas nas normas sociais. Em 1943 houve a união das normas trabalhistas, por meio do Decreto-Lei 5.453, quanto a regulamentação da administração e organização sindical a Consolidação das Leis Trabalhistas somente reuniu os preceitos já existentes, não gerando impacto perante a organização sindical. Em 1985 diminui a repressão perante o governo, ocorre a liberalização dos sindicatos. As centrais sindicais, que antes eram negadas perante a política intervencionista e repressiva, passa a ser permitido, não tendo mais intervenções nos sindicatos, cabendo aos sindicatos realizarem seus próprios estatutos eleitorais. Com a liberdade sindical e direito de greve concedido novamente aos trabalhadores, bem como as organizações sindicais organizadas nacionalmente, iniciaram a reivindicação por melhores condições de trabalhos, realizando acordos benéficos para os trabalhadores, os quais iniciaram uma cultura de crença perante o sindicato. Com o cenário propício para as forças sindicais, cabendo aqui apontar o valor dos sindicatos perante a sociedade e os trabalhadores, eles influenciaram na elaboração da Constituição de 1988, atual Constituição Brasileira.

referência: a convenção coletiva de trabalho, atualmente expresso no art. 56, nº 3 da CRP²⁹, bem como no art. 8º, VI da CFB/88³⁰. É nesta diapasão que a união da coletividade dos trabalhadores é garantido nos termos das leis constitucionais, como direito fundamental³¹.

Já a Constituição Federal Brasileira, optou pelo uso do termo “negociação coletiva de trabalho”, se referindo aos acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas de trabalho³².

Cabe frisar que os princípios constitucionais possuem balizas intransponíveis quanto à sua hermenêutica jurídica, compondo-se de valores norteadores de forma geral ao direito individual e coletivo do trabalho³³.

Os preceitos estão todos enraizados na centralidade da pessoa humana, dando origem aos demais princípios da vida sócio econômica e em sua ordem jurídica. Tais como o princípio da inviolabilidade ao direito a vida e o princípio do bem estar individual social.

Bem como os princípios específicos das relações coletivas, os quais se destacam a liberdade associativa e de atividade sindical, o princípio da autonomia sindical, o princípio da interveniência sindical na negociação coletiva trabalhista, o princípio da equivalência entre os contratantes coletivos trabalhistas.

²⁹ Art. 56, nº 3. Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da lei. Disponível em: <<https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>

³⁰ Art. 8º, CFB/88 - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>

³¹ Segundo João Reis, o termo “negociação coletiva” está ausente da Constituição da República Portuguesa”, a qual deu preferência a nomenclatura de “contratação coletiva”, termo também utilizado pelo Código de Trabalho Português, apesar de na Constituição o termo ter sentido restrito e no Código de Trabalho ter sentido globalizado. REIS, João. **Resolução Extrajudicial dos Conflitos Coletivos de Trabalho**. Vol. 2. Dissertação para doutoramento em Ciências Jurídico-Empresariais (Direito do Trabalho) pela faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2012. p. 806 e 807.

³² Em Portugal, a convenção coletiva de trabalho é gênero que se desdobra em três modalidades: contrato coletivo de trabalho, acordo coletivo de trabalho e acordo de empresa (artigo 2º, nº 3, do Código do Trabalho); já no Brasil, a CLT prevê, no art. 611, as figuras da convenção coletiva de trabalho e do acordo coletivo de trabalho. AMADO, João Leal. **Legislado x Negociado. A Experiência Portuguesa e a Reforma Trabalhista Brasileira: Algumas Notas**. Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 3, jul/set 2017. p.138.

³³ “ a Carta de 88 é intervencionista e social, como o seu generoso elenco de direitos sociais e econômicos (arts. 6º e 7º, CF) revela claramente. Tratar-se de uma Constituição que indica, como primeiro objetivo fundamental da República, “construir uma sociedade livre, justa e solidária” (art. 3º, I, CF) e que não se ilude com a miragem liberal-burguesa de que é o Estado o único adversário dos direitos humanos. Nossa Constituição consagra um modelo de Estado Social, voltado para a promoção da igualdade substantiva, (...)” SARMENTOS, Daniel e GOMES, Rodrigues Fabio. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações entre Particulares: o Caso das Relações de Trabalho**. Rev. TST, Brasília, vol. 77, nº 4, out/dez 2011. p. 23.

No Capítulo de Direitos e garantias fundamentais e no de Direitos Sociais verifica-se a proteção aos cidadãos, sendo priorizado o trabalhador e os direitos coletivos de trabalho.

Neste sentido, os direitos dos trabalhadores são reconhecidos, enquanto instituto, como garantias aptas à determinação de seus respectivos núcleos essenciais. Com o intuito de equilibrar poder e valores básicos do ser humano, estabelecidos em diplomas legais, diretrizes e comandos de valores internalizados pelo corpo social, sendo núcleos essenciais à garantia de emprego como dignidade³⁴.

Não obstante, os direitos sociais têm como função a conscientização dos juristas e da sociedade como um todo³⁵. Tratam-se de valores que os trabalhadores necessitam tanto na relação com o Estado como no labor, para uma existência digna e qualitativa³⁶.

Seguindo este entendimento, Paulo Bonavides afirma que os direitos fundamentais devem ser entendidos pelo empregador como um todo, ou seja, se o empregado tem direito a saúde, a integridade física e a vida, estes devem ser garantidos através de um ambiente de trabalho sem riscos de insalubridade e insegurança, cabendo ao empregador responder pelas doenças profissionais e acidentes típicos causados pelo serviço prestado³⁷.

Os direitos do trabalhadores tem como base o princípio da proteção aos trabalhadores, o qual consiste em um mandamento nuclear do Direito do Trabalho³⁸.

Os direitos fundamentais também albergam a cláusula de vedação do retrocesso social, no que atine à aquisição de direitos trabalhistas, ao citar que além

³⁴ CARVALHO, Moisés Nepomuceno. **Fundamentos constitucionais de proteção ao trabalho: análise de um julgado do Tribunal Superior do Trabalho – TST e a definição dos núcleos essenciais dos direitos sociais.** Setembro de 2013. Disponível em : <
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/34359>>=>.

³⁵ ANDRÉAS, J. Krell, **Direitos Sociais e Controle Social no Brasil e na Alemanha.** Porto Alegre, Sergio A. Fabris, Editor, 2002. p.52.

³⁶ BONAVIDES, Paulo e Outros. **Comentários à Constituição Federal de 1988.** Rio de Janeiro, Editora Gen /Forense, 2002. p.391.

³⁷ Vale ressaltar que: “Considerados os princípios constitucionais já enunciados e considerada a firme normativa jurídica que a Constituição estabelece na área dos direitos sociais (basicamente do artigo 6º até o artigo 11, arrolando enorme leque de diretrizes e direitos sociais), percebe-se claramente que a Constituição sufraga a imperatividade das normas trabalhistas como instrumento de construção da ideia de justiça social.” BONAVIDES, Paulo e Outros. **Comentários à Constituição Federal de 1988.** Rio de Janeiro, Editora Gen / Forense, 2002. p.392.

³⁸ Art. 7º da CF/88 e Art. 53 e seguintes da CRP.

dos direitos elencados devem ser recebidos como direitos dos trabalhadores outros que visem a melhoria das condições sociais³⁹.

Observa-se, por exemplo, a proteção constitucional aos trabalhadores nos primeiros incisos do artigo 7º da CF/88, os quais, asseguram a vedação da despedida arbitrária, sem justa causa, tanto para os empregados sem tempo de trabalho definido, como para os temporários e, ainda, nos casos de empregados que estejam em situações especiais necessitando de uma proteção maior, tais como os dirigentes sindicais e as gestantes⁴⁰.

Seguindo o mesmo tema, no ordenamento constitucional português, é taxativamente determinado no art. 53 a segurança no emprego, restando expressamente configurada a proibição do despedimento sem justo motivo ou por razões políticas e ideológicas.

Neste contexto, é necessário destacar que no caso de despedidas sem motivação pelo empregador, a constituição brasileira substituiu a estabilidade definitiva no emprego por outras formas de proteção pelo tempo de serviço, como o seguro-desemprego e o fundo de garantia pelo tempo de serviço. Assim, buscou manter o empregado em condições possíveis de sobrevivência.

Ainda demonstrando a face protetiva constitucional, cita-se à proteção ao salário, para que não ocorram descontos abusivos, não devendo haver reduções e fazendo com que outras parcelas pagas ao empregado pelo trabalho realizado integrem ao salário para todos os fins⁴¹.

Cabe destacar, que as disposições constantes dos art. 7º da CF/88, conferem hierarquia constitucional aos direitos neles mencionados, ou seja, podem ser de eficácia plena, de eficácia restrita, de eficácia contida, ou, ainda, meramente programática⁴².

³⁹ GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta e GEMIGNANI, Daniel. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho** – Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, vol.50, n.80, p.21-39, jul./dez.2009.p. 7.

⁴⁰ BONAVIDES, Paulo e outros. **Comentários à Constituição Federal de 1988**. Rio de Janeiro:Editora Gen/Forense, 2002. p.394.

⁴¹ BONAVIDES, Paulo e outros. **Comentários à Constituição Federal de 1988**. Rio de Janeiro, Editora Gen / Forense, 2002. p.407.

⁴² SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional no Trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro, Renovar, 2004.p. 96.

Sendo assim, a aplicabilidade de determinados artigos voltados aos trabalhadores, muitas vezes no todo ou em parte demandam de regulamentação por legislação ordinária ou por lei complementar, dependendo do caso, levando a regulação das normas jurídicas⁴³.

Além da norma legislativa, outro importante meio de proteção social voltado ao trabalhador consiste no poder de autonomia coletiva concedido especificamente às entidades sindicais para a negociação das convenções coletivas, devido aos interesses comuns da comunidade representada, tema de suma importância para o enquadramento constitucional de legitimidade dos entes sindicais.

Sendo assim, após uma breve exposição da proteção ao trabalhador como pedra angular dos Estados Democráticos de Direito, Brasil e Portugal, resta demonstrar o enquadramento realizado pelo constituinte quanto à proteção das entidades sindicais como meio de garantia de melhores condições de trabalho e da aplicabilidade dos preceitos basilares.

• 2.1 AUTONOMIA COLETIVA

A autonomia coletiva consiste em princípio basilar do Estado, no qual é utilizado para a concessão de poder aos entes coletivos em pactuarem preceitos condutores das relações de trabalho⁴⁴. Isso gera a descentralização do Estado na formação de fontes laborais, permitindo que as entidades coletivas tenham a legitimidade para estabelecer regulamentações trabalhistas⁴⁵.

Pois apesar de todos os indivíduos possuírem sua autonomia individual representada pela liberdade na formação de contratos, quando se trata de relação laboral, em que o trabalhador fornece a sua força de trabalho em troca do meio de sua subsistência, a autonomia de escolhas torna-se abalada pelo poder econômico.

⁴³ SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional no Trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.p. 96.

⁴⁴ Neste sentido, “A autonomia coletiva no direito do trabalho liga-se à capacidade das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e dos empregadores para livremente contribuírem para a ordenação das suas próprias relações jurídicas.” REIS, João. **Resolução Extrajudicial dos Conflitos Coletivos de Trabalho**. Vol. 2. Dissertação para doutoramento em Ciências Jurídico-Empresariais (Direito do Trabalho) pela faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2012. p. 806.

⁴⁵ “O conceito de autonomia coletiva constrói-se sobre o fenómeno de <<descentralização normativa>> resultante do Reconhecimento ou atribuição a certas entidades da capacidade de emitirem regras de condutas” FERNANDES, Antonio Monteiro. **Direito do Trabalho**. Coimbra, Almedina, 2017. p. 659.

Isso faz com que o trabalhador faça concessões que não faria se tivesse liberdade de fato. Logo o contrato de trabalho se compara com um contrato de adesão presente no direito civil⁴⁶.

Não se trata de retirar das mãos do empregador o poder de subordinação, pois é ele o responsável pelo desenvolvimento da empresa e quem deve arcar com os prejuízos econômicos decorrentes da possibilidade de má gestão, tragédias naturais e da inconstante economia do Estado⁴⁷.

O que se pretende com a organização do Estado econômico social, é alcançar a democracia, por meio da igualdade e liberdade, o que somente é possível com preceitos que limitem o poder de subordinação do empregador, com diferentes normas⁴⁸.

Logo, para que seja possível respeitar os princípios basilares de igualdade e liberdade, prevalece a necessidade da concessão da autonomia aos semelhantes, assim possibilitando o alcance real perante a pacto das condições de trabalho, tanto diariamente no estabelecimento da empresa como na base sindical.

A Carta Magna Brasileira e a Constituição da República Portuguesa, determinaram a autonomia coletiva especificamente dos entes sindicais para a realização de convenções coletivas como fonte normativa, conforme mencionado acima.

O Estado divide a responsabilidade referente a manutenção e defesa dos interesses dos trabalhadores, com o objetivo de fazer valer o princípio da igualdade e, assim, permitir que os empregados, em comunidade, alcancem a igualdade concreta frente ao contrato individual de subordinação e não a mera igualdade formal.

Nesta diapasão, o empregado goza da sua autonomia de vontade individual para admitir “contratos de adesão”, os quais não tem qualquer força de negociação.

⁴⁶ “o direito de direção permite ao empregador utilizar a força de trabalho do assalariado do modo que melhor convenha aos interesses da empresa. O contrato de trabalho limita-se, com efeito, a colocar o trabalhador, à disposição do empregador: A obrigação do trabalhador comporta, em geral, uma larga indeterminação. Este direito imprime as relações de trabalho a sua marca distinta. Nos outros contratos, o credor fixa somente, de acordo com o devedor, o objetivo da obrigação. No contrato de trabalho, o empregador adquire um direito de direção continua sobre a atividade do trabalhador durante o curso do contrato” DURAND, Paul; JOUSSAUD. Robert ; PICHAT, Georges. *Traité de droite du travail*, Paris, Dalloz, 1947. p.430.

⁴⁷ SUPIOT. Alain. *Crítica do Direito do Trabalho*. (tradução : António Monteiro Fernandes). Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p.158 a 197.

⁴⁸ SUPIOT. Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. (tradução : António Monteiro Fernandes). Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p.158 a 197.

Cabe ao ente coletivo realizar a proteção e devolver a autonomia por meio da comunidade em que prevaleça os mesmos interesses, tendo como negociar uma relação de trabalho específica ao contexto econômico e social da atividade exercida⁴⁹.

Vale ressaltar que é pacífico o entendimento de que o empregador já é considerado como ente coletivo, mesmo que não esteja representado por uma instituição sindical, pois suas ações tendem a impactar coletivamente⁵⁰.

Os sindicatos são as associações de determinada categoria de profissionais ou de atividade empresarial, na qual terá como associados os trabalhadores⁵¹ ou empregadores, em associações distintas.

São os sindicatos que devem representar a classe trabalhadora e só por meio destes é que será possível firmar acordos com peso normativo e vinculativo, pois o intuito na criação da norma constitucional em voga foi de garantir a proteção aos interesses e direitos dos trabalhadores com eficiência e efetividade para o alcance das melhores condições de trabalho, por meio do diálogo, negociação e fiscalização⁵².

• 2.2 O INTERESSE DA COLETIVIDADE

A existência do interesse mútuo é o que possibilita a formação do ente coletivo admitido constitucionalmente e, é nesta perspectiva, que consiste a integração frente aos sindicatos profissionais e a livre filiação dos empregados representados⁵³.

Para tanto, é necessário que exista um agrupamento de indivíduos com os mesmos propósitos e as mesmas especificações. É portanto consentida a

⁴⁹ SUPIOT. Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. (tradução : António Monteiro Fernandes). Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p.158 a 197.

⁵⁰ “apesar do citado inciso VI do art. 8º fazer alusão a sindicatos, no plural, vem-se entendendo que a participação obrigatória nas negociações refere-se ao sindicato profissional e é uma decorrência do princípio da tutela, que só se aplica empregado. Daí se infere que o sindicato patronal não necessita de participação obrigatória na negociação (...).” BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo, LTR, 2016. Pág. 814.

⁵¹ Trabalhadores são “todos aqueles vinculados a trabalhar em regime de subordinação jurídica” FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 18ª ed. Coimbra, Almedina, 2017.

⁵² DELGADO, Mauricio Godinho; **A Reforma Trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017** / Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. 2ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, LTr, 2018. p.44.

⁵³ “... o colectivo só tem lugar num quadro juridicamente “racional”, isto é, deve corresponder a uma constatação objectiva de uma comunidade de interesses. E, de facto em Direito do Trabalho, o interesse é o único cimento utilizado para ligar os indivíduos entre eles.” SUPIOT. Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. (tradução : António Monteiro Fernandes). Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p.171.

descentralização normativa ao grupo, com o objetivo de defesa dos interesses específicos frente ao vínculo de subordinação de cada um dos seus filiados.

A formação do ente coletivo tem o intuito normativo do Estado de auxílio da coletividade como objetivo político e social para que se alcance o equilíbrio dos trabalhadores frente ao poder econômico empresarial. Proporciona-se, assim, melhores condições de trabalho e o desenvolvimento econômico da empresa, devendo prevalecer o interesse da coletividade em relação ao interesse dos particulares⁵⁴.

Quanto aos interesses da coletividade, estes consistem em direitos relativos ao contrato de trabalho, englobando verbas como: remuneração, jornada de trabalho, descanso semanal remunerado. Além de temas como a previdência social, manutenção e crescimento da empresa⁵⁵.

O ente coletivo encontra-se presente em diferentes fases da relação do trabalhador com o empregador, desde a contratação até as alterações contratuais perante as necessidades da empresa e dos empregados.

Tal ente está ativo nas reivindicações de melhores condições por meio de greve, até o tão temido despedimento, devido à cíclica realidade de crise econômica que assombra todos os sujeitos da relação.

Sendo assim, a análise perante os interesses individuais pela comunidade deve ser constante, ocorrendo por meio dos dirigentes e delegados sindicais admitidos na empresa, assim como das contínuas reuniões que devem ser realizadas entre as entidades sindicais e seus associados.

A Constituição concede, através da autonomia coletiva, a possibilidade dos representantes dos trabalhadores, especificamente as associações sindicais, legitimidade para normatizar temas de interesses dos trabalhadores⁵⁶.

⁵⁴ “enquanto direito dos trabalhadores, o direito de contratação coletiva significa designadamente direito de regularem coletivamente as relações de trabalho com os empregadores ou suas associações representativas, substituindo o fraco poder contratual do trabalhador pelo poder coletivo organizado no sindicato” CANOTILHO, Joaquim Gomes/ MOREIRA, Vital – **Constituição da República Portuguesa anotada**. 3.ed. Coimbra, Coimbra Editora, 1993. p. 744 e 745.

⁵⁵ LEITE, Jorge, **Direito do Trabalho**. Vol. 1, Serviço de Ação Social da UC, Coimbra, 2004.p. 155.

⁵⁶ Ao reconhecer judicialmente à autonomia coletiva comum de determinados sujeitos laborais coletivos, a Constituição está inequivocamente a reconhecer também um espaço próprio ao ordenamento convencional por ela criado” REIS, João. **Resolução Extrajudicial dos Conflitos Colectivos de Trabalho**. Vol. 2. Dissertação para doutoramento em Ciências Jurídico-Empresariais (Direito do Trabalho) pela faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2012.

Entretanto, nem sempre o interesse coletivo do grupo irá atingir as expectativas quanto aos interesses individuais dos trabalhadores ou das empresas que o sindicato esteja representando⁵⁷.

Ocorre a concessão da autonomia individual para a possibilidade da existência de uma real representatividade perante o empregador, por meio da autonomia coletiva.

Isso porque o interesse coletivo, não poderá somar os interesses específicos de cada um dos seus membros, mas sim verificar as necessidades comuns do grupo, constituindo um interesse único, ou também caracterizado como indivisível⁵⁸.

Vale deixar especificado que o núcleo dos interesses coletivos deveram seguir os princípios basilares constitucionais, humanísticos e sociais. Sempre com o intuito de aperfeiçoar as condições de vida do trabalhador. Respeitando, por exemplo, a centralidade da pessoa humana na vida sócio econômica e na ordem jurídica.

O poder de autonomia coletiva ao ente comunitário deve estar enraizado nos interesses do grupo e no comprometimento em avaliar os interesses individuais e determinar quais são as melhores condições para o todo, respeitando a dignidade, o bem-estar, a vida, dentre todos os outros princípios constitucionais que devem ser levados em consideração perante cada decisão.

2.4 REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Sabe-se que foi concedido aos sindicatos constitucionalmente o poder de representação dos trabalhadores, com o intuito de obter melhores condições de trabalho. Resta necessário compreender os preceitos constitucionais que definem a representação em pauta⁵⁹.

⁵⁷ “O interesse do coletivo não se reduz ao mero somatório dos interesses individuais dos membros do grupo: pode, eventualmente existir uma pretensão coincidente e simultaneamente de todos eles, mas também pode (e será regra) verificar-se divergência, se não conflito, de interesses individuais no seio da coletividade.” FERNANDES, Antonio Monteiro. **Direito do Trabalho**. Almedina, Coimbra, 2017p. 663.

⁵⁸ Conforme estabelece SANTORO-PASSARELLI, Francesco - **Nozioni do diritto del lavoro**. 30º Ed. Nápoles, Jovene, 1978. p.14.

⁵⁹ “O art. 8º menciona dois tipos de associação: a profissional e a sindical. Em verdade, ambas são associações profissionais. A diferença está em que a sindical é uma associação profissional com prerrogativas especiais, tais como: (a) defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, até em questões judiciais e administrativas; (b) participar de negociações coletivas de trabalho e celebrar acordos coletivos; (c) eleger ou designar representantes da respectiva categoria; (d) impor contribuições a

A liberdade sindical é um desses preceitos, que consiste em um princípio basilar e, é por meio desse, que as entidades sindicais colocam em prática sua autonomia perante o empregador para que seja possível negociar melhores condições de trabalho⁶⁰.

É importante lembrar que desde a Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948 já consta documentada a visão internacional da necessidade de liberdade de filiação para a fundação sindical. Assim como no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, instituído pela ONU em 1966, foi reforçado o tema no art. 22.

No mesmo sentido, o principal documento é a Convenção nº 87 da OIT - Organização Internacional do Trabalho – a qual trata exclusivamente da liberdade sindical e da proteção do direito sindical⁶¹.

A Convenção mencionada foi aprovada para ratificação em Portugal pela Lei 45/77, em julho, e não ratificada pelo Brasil até o presente momento. Apesar da Constituição Brasileira adotar a liberdade sindical como princípio fundamental⁶².

A liberdade sindical está expressa no art. 55, nº 1 da CRP e define que os sindicatos são livres para a formação de suas unidades, cabendo a estes decidir quanto à sua organização e regulamentação⁶³.

Seguindo o entendimento, caberá aos sindicatos estabelecerem que grupo de trabalhadores irão representar⁶⁴. Assim como os trabalhadores devem manter sua

todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas. Já a associação profissional não sindical se limita a fins de estudo, defesa e coordenação dos interesses econômicos e profissionais de seus associados.” SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo, Malheiros Editores. 2006.p.304.

⁶⁰ Deverá ser observada as condições necessárias para garantir que a negociação coletiva possa cumprir seu papel, neste sentido a OIT define que: “nenhuma negociação coletiva adequada pode ocorrer a menos que certas condições estejam presentes. A mais fundamental delas é que os trabalhadores devem ter o direito de formar organizações e de a elas se associarem por sua livre escolha. ” ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Negociações Coletivas*. Tradução: Sandra Valle. São Paulo: LTr. Brasília, DF: OIT, 1994. p.15.

⁶¹ Convenção nº 87 da OIT – Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical: <http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_87_oit_liberdade_sindical.pdf>

⁶² Neste sentido, o Brasil possui restrição quanto ao número de sindicatos por regiões (art. 8, II da CFB/88), prevalecendo a unicidade sindical. Cabendo mencionar também que até 2017 exigiu a contribuição sindical de todos os empregados independente de sua filiação ou não ao sindicato, descumprindo preceitos basilares quanto à liberdade sindical, não se enquadrando nas exigências da Convenção nº 87 da OT.

⁶³ Neste contexto, Jorge Leite afirma que “A organização e regulamentação dos sindicatos são prerrogativas dos trabalhadores. Não há, pois, modelos de organização ou modelos de estatutos prefixados a que devam qualquer obediência” LEITE, Jorge, **Direito do Trabalho - Notas Sumárias**. RED - Revista Electrónica de Direito. Porto, Ad Perpetuam Rei Memoriam. Ed. FDUP .CIJE., 2016. p.21.

liberdade de escolha quanto à associação ou não perante os sindicatos que sua profissão permite o enquadramento⁶⁵.

Em que pese a Constituição Brasileira também determinar a liberdade sindical, no *caput* do art. 8º e no inciso I, estabelece que a lei não poderá interferir na fundação do sindicato.

Em seguida, no inciso II do mesmo artigo, afirma que é vedada a criação de mais de uma organização sindical quanto a mesma representação profissional econômica no mesmo território.

Diante da determinação constitucional de liberdade sindical, foi delegado ao poder legislativo definir a validação do registro e as formalidades para que os sindicatos realizem as convenções coletivas e possam validá-las passando estas a ter força de lei.

Neste sentido, em Portugal consta no Código do Trabalho (CT), art. 477, nº 1, que os sindicatos são pessoas jurídicas desde o momento do registro dos seus estatutos, passando a ser dotados de autonomia coletiva. Logo, basta que entregue a documentação adequada perante os requisitos do fundamento mencionado⁶⁶.

Além da importante função de realização das negociações com o empregador, o sindicato tem legitimidade - art. 5, nº 1, CT - para ajuizar e participar, fazendo a

⁶⁴ Quanto a liberdade de constituição, referente ao art. 55, número 2 da CRP “A liberdade de constituição abrange a liberdade de escolha do respectivo âmbito pessoal (profissão, indústria, etc) e geográfico, do sector ou ramo da atividade respectivo, bem como a liberdade de organização sindical derivada, não podendo a lei estabelecer qualquer restrição.” CANOTILHO, Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital – **Constituição da República Portuguesa anotada**. 3ª ed., Coimbra, 1993.p.151.

⁶⁵ Aliás, conforme menciona António Monteiro Fernandes, “A liberdade sindical é uma liberdade individual, porque cada trabalhador é livre de participar na constituição de um sindicato, e de se tornar, ou não, sócio de um existente, ou ainda de deixar de ser sindicalizado. Mas é também uma liberdade colectiva: o conjunto dos trabalhadores organizados em sindicato é livre de estruturar, de regular seu sofrimento, de eleger e destituir seus dirigentes, de associar o sindicato a outros em federações ou uniões, de definir as formas e finalidades da acção coletiva.” FERNANDES, Antonio Monteiro. **Direito do trabalho**. 18ª ed. Edição especial comemorativa de 40 anos. Coimbra, Almedina, 2017. p.605. Referente ao mesmo tema, Gomes Canotilho e Vital Moreira “A liberdade de inscrição no sindicato (n 2/b) pode ter teoricamente duas dimensões: uma, positiva, que reconhece ao trabalhador a liberdade de se filiar ou até o direito de se inscrever no sindicato que o possa representar, sem dependência de um ato de admissão discricionário do sindicato (direito ao sindicato); outra, negatividade, que garante o direito de não inscrição no sindicato em que não esteja inscrito (cfr. AcTC n. 437/00)” CANOTILHO, Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição da República Portuguesa anotada**. 3ª ed., Coimbra, Coimbra Editora,1993.p.151.

⁶⁶ “A lei ordinária é, pois, conferida a missão de regular a <<legitimidade>> negocial e a <<eficácia>> dos acordos. Mas esta intervenção do legislador não contende senão com as condições do reconhecimento das convenções colectivas de trabalho como fonte de Direito, com a garantia dos meios de efectivação próprios do ordenamento estatal.” FERNANDES, Antonio Monteiro. **Direito do trabalho**. 18ª ed. Edição especial comemorativa de 40 anos. Coimbra, Almedina, 2017. p. 660.

defesa dos direitos, quanto a interpretação dos acordos coletivos perante o poder judiciário.

Podendo representar e, até mesmo, substituir os trabalhadores em processos quando autorizados por eles, art. 5, nº 2, CT.

O art. 56 da CRP enumera algumas das capacidades dos sindicatos, não esgotando todos os direitos e funções sindicais, inclusive tendo alguns direitos compartilhados com a Comissão do Trabalhadores⁶⁷.

Restando clara a competência exclusiva dos sindicatos para a pactuação das convenções e acordos coletivos de trabalho, exigindo que sigam as devidas formalidades, para que tenham força de lei e possuam caráter de fonte normativa trabalhista. Além de demonstrar a importância sindical, tendo previsão de atividade contínua nas relações laborais.

2.4 CONVENÇÃO COLETIVA COMO FONTE LABORAL

As convenções coletivas de trabalho, no primeiro momento, têm natureza de negócio jurídico. Consiste em um contrato pactuado entre a associação sindical, os representantes dos trabalhadores e os representantes dos empregadores.

As cláusulas estabelecidas vinculam as partes filiadas aos sindicatos, seguindo o princípio da filiação, conforme estabelece o art. 496, nº 3 do CT⁶⁸.

Entretanto, conforme afirma Jorge Leite, não é possível definir convenção coletiva trabalho como mero contrato, devido o seu caráter normativo. Logo, consiste em uma combinação, sendo sintetizado em um único mecanismo: o contrato, o regulamento e a lei⁶⁹.

Para que a convenção coletiva possa ter força de lei, deverá a associação sindical além de estar devidamente registrada, ter em seu estatuto designado a

⁶⁷ CANOTILHO, Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição da República Portuguesa anotada**. 3ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 1993.

⁶⁸ LEITÃO, Luís Menezes. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Coimbra, Almedina. 2014.

⁶⁹ Neste sentido leciona: “complexo de normas negociadas por entidades privadas”, afirmando ainda que a convenção coletiva de trabalho consiste em “uma fonte autónoma de direito do trabalho emanada de entidades laborais privadas sujeita a um processo típico de elaboração cuja a principal característica é a da sua bilateralidade” LEITE, Jorge, **Direito do Trabalho**. Vol. 1, Coimbra, Serviço de Ação Social da UC, 2004. p. 157

legitimidade para tratar do tema que realizou o acordo, o qual deve estar relacionado aos interesses da coletividade que representa⁷⁰.

Neste sentido, a lei vai estabelecer as regras específicas de regulamentação da legitimidade e eficácia⁷¹.

Entretanto, é importante ressaltar, que o legislativo não tem poder de conceder à administração capacidade de autorizar ou não a normatização da convenção coletiva, ou seja, terá apenas capacidade para determinar o alcance e, assim, definir a quem será atingido, por meios dos preceitos constitucionais que concedem o poder a lei⁷². Estabelecendo se a eficácia da convenção coletiva de trabalho será limitada ou *erga omnes*⁷³.

É importante deixar demonstrado que os únicos sujeitos da convenção coletiva admitidos como representantes dos trabalhadores para a negociação coletiva com poder normativa, perante a constituição, são as associações sindicais.

Em relação ao conteúdo, a constituição irá delimitar o que pode ser abordados perante a convenção coletiva de trabalho. Concedendo ao poder legislativo a regulamentação da negociação das normas trabalhistas, devendo reservar temas que podem ser questionados perante os pactos laborais⁷⁴.

⁷⁰ José Barros Moura leciona que a convenção coletiva de trabalho é “definidor de um verdadeiro estatuto jurídico dos trabalhadores compreendido no respectivo âmbito” MOURA, José Barros, **A Convenção Coletiva Entre As Fontes De Direito Do Trabalho: Contributo Para A Teoria Da Convenção Coletiva De Trabalho No Direito Português**. Coimbra, Almedina, 1984. p. 72.

⁷¹ Os sujeitos dotados de capacidade são as associações sindicais, os empregadores e as associações de empregadores.

⁷² Os sujeitos dotados de capacidade são as associações sindicais, os empregadores e as associações de empregadores.

⁷³ Seguindo o mesmo raciocínio, Canotilho e Vital Moreira afirmam que “Dentre estes sistemas, a lei pode optar por exemplo, por um sistema de legitimidade de contratação colectiva para o sindicato mais representativo, com eficácia geral em relação a todos os outros trabalhadores, ou um esquema de competência sindical corrente, com limitação da eficácia das convenções em relação aos associados de cada sindicato.” CANOTILHO, Joaquim Gomes/ MOREIRA, Vital – **Constituição da República Portuguesa anotada**. 3ª. ed., Coimbra, 1993.

⁷⁴ CANOTILHO, Joaquim Gomes/ MOREIRA, Vital – **Constituição da República Portuguesa anotada**. 3ª. ed., Coimbra, 1993. p. 745 “São, todavia, passíveis de negociação a compensação de horários e seus parâmetros, a redução da jornada, a exclusão ou inclusão do tempo in itinere na jornada, a jornada em tempo parcial e sua duração (arts. 58-A) o número de horas extras e as compensáveis (59, §2º e §4º) a condição dos gerentes e exercentes de cargos de confiança (arts. 62) a duração dos intervalos (arts. 67) os dias de concessão nos quais , na semana , recairá a concessão do repouso remunerado (68) , o período que se caracteriza como noturno (art.73) e o percentual do adicional noturno (art.73) , e a forma de marcação do ponto(art. 74).” NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Limites da Negociação Coletiva na Perspectiva do Projeto de Flexibilização da CLT**. Disponível em: <http://www.unifacs.br/revistajuridica/edicao_abril2006/convidados/con1.doc> p.16.

A lei estabelece conteúdos obrigatórios para as convenções coletivas, os quais estão enumerados no art. 492, número 1 do CT, como exemplo, exige que seja informada as entidades, a data de celebração, o número de empregados abrangidos pelo pacto realizado.

Outros temas relevantes, que podem ser tratados em convenções coletivas de trabalho são referentes à caducidade, quanto à determinação dos serviços mínimos em caso de greve e o meio de resolução dos conflitos⁷⁵. Também podendo conter cláusula referente a paz social, conforme artigo 542 do CT⁷⁶.

Em sentido oposto, existem temas que não devem ser tratados em convenções coletivas de trabalho, como os temas de “regulamentação das atividades econômicas”, ou cláusulas que contrariem normas legais imperativas⁷⁷.

O processo da convenção coletiva de trabalho, encontra-se regulado no art. 486 e seguintes do CT, e tende a iniciar-se por uma proposta, a qual poderá ser realizada pelas associações sindicais ou pelos empregadores.

Para iniciar o processo de negociação, nos termos do art. 486, número 1 do CT, o interessado deve encaminhar a proposta para a outra parte da negociação e uma cópia para o sindicato (art. 492, número 2 do CT).

O intuito é que com a resposta da proposta inicie-se a negociação, a qual poderá ser realizada através de um protocolo negocial ajustado entre as partes. Em que pese a lei determine que seja priorizada os temas referentes as retribuições e jornada de trabalho, as partes negociantes tem ampla liberdade.

As negociações podem ser suspensas por qualquer das partes ou encerradas com acordos positivos. Quando realizado um acordo referente aos temas planejados, inicia-se a fase de celebração e depósito.

A celebração deverá ser por escrito e assinada pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores⁷⁸.

⁷⁵ Conforme art. 492, número 2, f), g) e h), do CT.

⁷⁶ Quanto á cláusula, Pedro Romano Martinez afirma que “Está cláusula impõe às partes – concretamente ao sindicato – a obrigação de não intentar formas de luta coletiva num período determinado, em princípio, naquele em que a convenção estiver em vigor; já que, tendo chegado àquele consenso, se deveria manter a paz social nele estabelecida.” MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. Almedina. Coimbra, 2017. p. 1158.

⁷⁷ Conforme estabelece art. 478 do CT.

⁷⁸ Conforme art. 491, N.º.1 do CT.

Após a celebração, resta a realização do depósito nos serviços competentes do Ministério do Trabalho, o qual permite que seja realizada a verificação pelo órgão quanto à formalidade da convenção coletiva e os temas referentes a igualdade e discriminação⁷⁹.

Sendo assim, após a análise do procedimento pela Direção-geral do Emprego e das Relações de Trabalho pelo Ministério Público, caso não seja respondido em 15 dias da data do recebimento, será entendido como aceitação tácita⁸⁰.

A convenção coletiva deve ser publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, e só depois de publicada entra em vigor⁸¹.

Sendo certo que a negociação coletiva será vinculada como norma ao contrato de trabalho dos empregados associados, os quais contribuem para a manutenção e desenvolvimento do sindicato.

Cabe ao sindicato defender principalmente o interesse desses trabalhadores através da associação sindical. Entretanto, em Portugal são admitidos também como meios de vinculação aos contratos coletivos o acordo de adesão e as portarias de extensão.

O acordo de adesão, consiste na vinculação das convenções trabalhistas, através dos acordos. Pode ser realizada por uma associação de sindicato tanto dos empregados como dos empregadores, ou até mesmo pelo empregador sozinho que ainda não esteja vinculado a determinada convenção, mas que tenha interesses em aderir⁸².

O acordo de adesão deve ser entre as partes distintas da realização, ou seja, sindicato de empregados com o sindicato de empregadores ou o próprio empregador.

A portaria de extensão consiste no meio utilizado pelo Ministério do Trabalho com o objetivo de gerar um maior alcance de vinculação quanto à convenção coletiva já firmada, no Direito Português.

Na portaria são atingidos além dos empregados associados aos sindicatos que pactuaram a convenção, também empregados inertes, que não tenham se associados a

⁷⁹ Conforme art. 479, do CT.

⁸⁰ Conforme artigo 494, n° 5 do CT.

⁸¹ Conforme art. 519, n° 1 do CT.

⁸² Conforme art. 504 do CT.

algum sindicato. Dessa forma, estes também podem estar protegidos pelas convenções coletivas de trabalho⁸³.

Cabe mencionar desde já, que no Brasil, conforme será explicado na sequência, as convenções coletivas abrangem todos os trabalhadores da categoria.

Não obstante, a teoria mais aceita pela doutrina, quanto à natureza jurídica das normas coletivas é a do Ato ou Contrarregra, a qual também pode ser denominada de *Duguit*.

A teoria do Ato ou Contrarregra determina que a norma coletiva de trabalho consiste em uma legislação secundária. As negociações são formuladas diretamente pelos sindicatos enquadrando-se na característica de contrato, porém, possuem ajustes normativos pois criam condições de trabalho, solucionando conflitos coletivos e pacificando as relações de emprego⁸⁴.

Verifica-se que a função do Estado, assim como a do sindicato, quando corresponsáveis pela sociedade - ao assumir a autonomia da coletividade e adquirir o poder de escolha quanto a normatização adequada para determinado grupo de trabalhadores – deverá fundamentar suas decisões com base nos princípios basilares da Constituição.

Quando violado os preceitos constitucionais, caberá aos magistrados, como garantidores dos fundamentos regentes da sociedade, interpretar o caso com base nesses preceitos, e, quando necessário, afastar as normas estabelecidas tanto pelo Estado, como pelo ente coletivo que não estejam devidamente proporcionais e razoáveis, em sua concepção⁸⁵.

No contexto de proteção ao trabalhador, assim como de desenvolvimento econômico e social, durante os primeiros anos de enquadramento constitucional e legislativo, houve uma forte ascensão sindical, com grande atividade e participação na vida laboral. Negociações coletivas numerosas perante as empresas públicas e privadas.

Os trabalhadores estavam no fervor dos acontecimentos e das conquistas adquiridas, procurando os sindicatos e participando ativamente.

⁸³ MARTINEZ, **Pedro Romano**. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. Coimbra, Almedina, 2017. p. 1192-1196.

⁸⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2001. p.462.

⁸⁵ DIDIER JR., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil. Teoria Geral dos processos de Conhecimento**. 6. ed. Salvador: JusPODIVM, 2006. p.46.

Entretanto, apesar do contexto de crises constantes, os sindicatos estão cada vez mais enfraquecidos, principalmente em razão da redução do número de associados. Tal redução deve-se, em grande parte, a facultatividade de filiação ao sindicato. Levando em consideração que os empregados podem aderir às convenções mesmo quando não filiados ao sindicato.

Sendo assim, resta analisar que, além do enfraquecimento contínuo dos sindicatos pelo pouco interesse dos trabalhadores em manter sua fidelidade sindical por meio das associações, as diversidades do ambiente político, social e econômico tendem a gerar reações do Estado de flexibilização e desregulamentação das normas protetivas dos trabalhadores, assim como será exposto na sequência.

• 3 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS POR MEIO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Verificada a construção de pensamentos que deram origem aos direitos humanos, bem como a concessão de liberdade do trabalhador perante a sua necessidade de sobrevivência, em meio ao Estado Liberal limitado fez-se necessária a intervenção do Estado⁸⁶.

Esclarece-se que a intervenção por meio de regulamentações da relação de trabalho, manteve a subordinação do empregado face ao empregador, mas determinou regras para tal relação, através de um sistema protetivo ao trabalhador⁸⁷.

Neste percurso, os sindicatos foram compreendidos constitucionalmente como meio de dirimir as desigualdades da relação de trabalho, concedendo autonomia

⁸⁶ Quanto às alterações legislativas de cunho protetivo, entre os anos 70 e 80, António Monteiro Fernandes afirma que “A segunda directriz consistiu no enfraquecimento da posição de supremacia e controle do empregador na relação individual de trabalho, e positivou-se sobre tudo na legislação sobre o despedimento individual. Emanada, na parte mais significativa e relevante, entre meados de 1975 e princípios de 1976, essa legislação parece ter tido inspiração complexa.” FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 18ª ed. Almedina, Coimbra. 2017.p.52.

⁸⁷ “É sabido que este ramo do ordenamento surgiu como um direito regulador de uma relação essencialmente conflitual e estruturalmente assimétrica, na qual o trabalhador envolve profundamente a sua pessoa. O Direito do Trabalho armou-se como um direito de tutela dos trabalhadores subordinados, como uma ordem normativa de compensação da debilidade fáctica destes face aos respectivos empregadores, como um direito que, enquanto tal, não confiava nos automatismos do mercado nem na liberdade contratual.” AMADO, João Leal. **Perspectivas do direito do trabalho : um ramo em crise identitária?** Labor law perspectives : a branch in identity crisis?. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 47, p. 181-202, jul./dez. 2015. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/100764>>.

e assim liberdade aos trabalhadores para adquirirem melhores condições, prevalecendo o princípio do *favor laboratis*⁸⁸.

Entretanto, com as alterações econômicas, e a força do poder econômico empresarial perante os Estados, cada vez mais admitiu-se a desregulamentação e a flexibilização das normas⁸⁹.

Baseado no discurso econômico de que o principal objeto da economia e funcionamento empresarial são os “recursos-humanos”, os quais devem ter uma atenção específica referente a cada caso concreto da relação de trabalho⁹⁰.

Os economistas apresentam diversos questionamentos generalizados e em desacordo com a realidade da maior parte da população. Tais como, que o empregado tem maior conhecimento e autonomia de suas vontades atualmente do que quando instituída a norma jurídica protetiva se valendo, ainda, das cíclicas condições econômicas. Pleiteando que seja permitida a regulamentação com base empresarial sem a intervenção Estatal⁹¹.

O discurso em questão não teve início na atualidade, mas sim desde a regulamentação das normas trabalhistas e da proteção do trabalhador, controlando a força do empregador, dividindo a responsabilização social com a empresa em que passa a ser obrigada a adquirir a cultura de respeito e comprometimento com o seu semelhante que antes era apenas mais um material necessário para a produção dos produtos finais que promovem os lucros e o progresso do mercado⁹².

⁸⁸ “o *“favor laboratoris”* perfila-se como uma técnica de resolução de conflitos entre lei e convenção colectiva, pressupondo que, em princípio, as normas jus-laborais possuem um carácter relativamente imperativo, isto é, participam de uma imperatividade mínima ou de uma inderrogabilidade unidirecional.” AMADO, João Leal. **Negociado X Legislado – A Experiência Portuguesa E A Reforma Trabalhista Brasileira: Algumas Notas**. Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 3, jul/set 2017. p.139.

⁸⁹ “Sob a inspiração de um neo-liberalismo político-económico cuja a voga não deixou de aumentar desde a segunda metade dos anos oitenta, desenhou-se então uma mudança de percurso na evolução do direito do trabalho português. As ideias-forças que imprimiram essas orientações foram as de *flexibilização e adaptabilidade das condições de uso da força de trabalho*.” FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 18ª ed. Almedina, Coimbra. 2017.p.54.

⁹⁰ SUPIOT. Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. (tradução : António Monteiro Fernandes). Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

⁹¹ SUPIOT. Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Tradução: António Monteiro Fernandes. Fundação Calouste Gulbenkian. Lisboa, 2016. Neste mesmo sentido, António Manuel Hespanha denomina denomina os defensores da desregulamentação dos valores constitucionais como “fundamentalistas da austeridade”. HESPANHA, António Manuel. **“A Revolução Neoliberal e a Subversão do “Modelo Jurídico”: Crise, Direito e Argumentação Jurídica”**: GOUVEIA, Jorge Barcelar. PIÇARRA, Nuno. (coordenadores) **A crise e o Direito**, Coimbra, Almedina, 2013.p.23.

⁹² Supiot comenta o tema referente ao título de “A contrarrevolução ultraliberal” afirma que: “Aqui nos designamos lecionar quanto a doutrina lançada pelos governos de Reagan e Thatcher, como também seus seguidores que, sendo ultramonárquicos do século XIX, pretendiam restaurar um antigo regime mitificado e

Sendo assim, a implementação da nova cultura protetiva não é matéria de fácil aceitação para os estudiosos da economia, pois se verifica como desregulamentação das conquistas liberais de bom funcionamento do mercado. Assim como defendia Adam Smith, quando utiliza a metáfora referente à “*mão invisível*” para explicar o natural equilíbrio do mercado⁹³.

No contexto econômico em pauta, é necessário analisar os efeitos gerados pela globalização, a qual traduz-se pelo desenvolvimento tecnológico e a comunicação entre os países, aumentando a interdependência entre eles, principalmente quanto ao consumo, ocasionando concorrências incontroláveis.

Seguindo o mesmo tema, a globalização revelou-se a principal propulsora da economia devastadora e da dificuldade de manutenção de uma estrutura cultural e governamental equilibrada.

Segundo Zygmunt Bauman, a globalização consiste em um fenômeno que não permite transgressão, produzindo uma contínua insegurança, pois todos os acontecimento mundiais serão rapidamente de conhecimento global, sendo implementados em sociedades distintas de forma desordenada⁹⁴.

Neste sentido, para o sociólogo mencionado, o principal problema, o qual é a base necessária para a pesquisa em tela, é referente à separação entre o poder e a política de cada Estado⁹⁵.

apagar qualquer vestígio do novo regime que estava em vigor. Definindo que ultraliberalismo deveria ser implantado tanto na esfera econômica quanto na política social” (tradução livre) SUPLOT. Alain. **El Espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total.** (Tradução de Jordi Terrá) Barcelona, Editora Península, 2010. p. 31.

⁹³ Um exemplo significativo para a doutrina é do economista e filósofo, ganhador do prêmio Nobel em 1974, Friedrich August von Hayek, o qual defendia o liberalismo, não como era antigamente, pois acreditava que faltou compreensão principiológica na aplicação do liberalismo e que em novos tempos, com princípios norteadores seria o adequado para a manutenção da “ordem espontânea do mercado”, entendendo que “Contudo, não faltam indícios de que a democracia ilimitada caminha para um abismo, no qual cairá não com uma explosão, mas com um suspiro. Já se torna evidente que muitas das expectativas por ela despertadas só poderão ser atendidas se o poder de decisão for arrebatado das mãos das assembleias democráticas e confiado às coalizões constituídas de interesses organizados e aos especialistas por eles contratados.” HAYEK, Friedrich A. Direito, Legislação e Liberdade. Norma e Ordem. Vol. 1. Visão, 1985. p.50.

⁹⁴ GNUTTI, Rudy. **El Mundo Sin Trabajo. Pensando com Zygmund Bauman.** Barcelona, Icaria Editorial, 2017. p.20.

⁹⁵O <<poder>> significa a habilidade de conseguir que as coisas sejam realizadas; <<política>> significa a habilidade de decidir o que deve ser feito. (tradução livre) GNUTTI, Rudy. **El Mundo Sin Trabajo. Pensando com Zygmund Bauman.** Barcelona, Icaria Editorial, 2017. p.20.

Entende-se que com a globalização, os projetos que gerenciam a garantia de melhores condições de trabalho e vida, assim como a manutenção dos preceitos constitucionais, não dependem mais do Estado.

Acredita-se na ocorrência do aumento da riqueza de quem já é detentor de bens e a restrição de crescimento dos mais desfavorecidos economicamente e socialmente⁹⁶. Definindo-se como “efeito Mateus” –versículo de Mateus 25:29 “Porque a todo o que tem, dar-se-lhe-á, e terá em abundância; mas ao que não tem, até aquilo que tem ser-lhe-á tirado”⁹⁷.

A lei do mercado tende a dominar a sociedade globalmente, estando o poder nas mãos das poucas e grandes corporações, as quais ditam as regras de competição econômica dos Estados⁹⁸.

Neste sentido, devido a livre circulação das grandes empresas, estas buscam migrar para Estados que lhe ofereçam maiores vantagens para realizar sua linha de produção e em troca possibilitam ao Estado “vencedor”, o aumento do seu PIB (Produto Interno Bruto), maior credibilidade internacional, o aumentando do valor da sua moeda pelas transações internacionais geradas, dentre outras vantagens de cunho econômico⁹⁹.

Tal “negociação” exige uma importante reflexão acerca das reais vantagens que proporcionam. Nota-se que os encargos sociais são altos, pois há uma tendência a aumentar o cálculo de produção gerada pelo Estado, mas não o aumento do patrimônio médio por pessoa que reside no Estado em questão¹⁰⁰.

Observa-se que os Estados cedem as vontades das grandes empresas, diminuindo os valores que devem ser pagos em salários e flexibilizando as normas trabalhistas¹⁰¹.

⁹⁶ GNUTTI, Rudy. **El Mundo Sin Trabajo. Pensando com Zygmund Bauman**. Barcelona, Icaria Editorial, 2017. p.22.

⁹⁷ MERTON, Robert K. **Science and the Social Order. Philosophy of Science**. vol. 5, no 3, jul/1938, p. 321-337.

⁹⁸ MERTON, Robert K. **Science and the Social Order. Philosophy of Science**. vol. 5, no 3, jul/1938, p. 321-337.

⁹⁹ LARANJEIRO, Carlos. **Lições de Integração Monetária Europeia**. Almedina. Coimbra, 2001.p.153.

¹⁰⁰ Segundo Erik Brynjolfsson em GNUTTI, Rudy. **El Mundo Sin Trabajo. Pensando com Zygmund Bauman**. Barcelona, Icaria Editorial, 2017.

¹⁰¹ SUPIOT, Alain. **L’esprit de Philadelphie – la justice sociale face au marche total**. Editions du Seuil. Franca, 2010. p. 56-57. COSTA, Hermes Augusto. **A Flexigurança em Portugal**. Revista Crítica de Ciências Sociais, 86, Setembro 2009: 123-144 .p.129

Os encargos tributários também são afetados. Para não sobrecarregarem o empresário, são elevados continuamente para os cidadãos, esquecendo de todos os preceitos norteadores da Constituição.

Em meio ao contexto exposto, lembra-se do período em que prevalecia o liberalismo, no qual o trabalhador sem ter outra forma de garantir a sua sobrevivência se submetia aos contratos de trabalho abusivos, prevalecendo o interesse dos detentores do poder econômico na regulamentação das leis do trabalho, restando aos trabalhadores arcarem com os riscos e encargos do equilíbrio referente as leis do mercado¹⁰².

No contexto atual, devido à inúmeras mutações sociais e econômicas¹⁰³ que levaram à mudanças significativas nos tipos de empregos que existem atualmente, desde a instituição do código do trabalho protecionista, quanto ao perfil da sociedade, bem como o desenvolvimento do mercado, à globalização, além da robotização por meio das tecnologias cada vez mais avançadas¹⁰⁴.

Imagina-se que a situação do trabalhador será ainda pior no futuro. A globalização e a digitalização já acabaram com muitos postos de trabalho e acredita-se que muitos ainda serão extintos em um futuro próximo. Concordamos com os que afirmam que novos tipos de trabalho serão também criados, porém não na mesma velocidade em que os postos de trabalho humano estão sendo substituídos pela tecnologia.

¹⁰² Quando à empresa necessitava baixar o preço dos produtos devido a inflação ou a diminuição na demanda, bastava que reduzisse os gastos com a mão de obra, através dos salários dos empregados e do livre despedimento, além do mínimo de recursos empregados à prevenção de acidentes e doenças. Não gerando graves prejuízos ao empregador.

¹⁰³ Conforme consta no Livro Branco Sobre o Futuro da União Europeia - Reflexões e Cenários para a UE-27 em 2025 “Muitos dos empregos atuais não existiam há dez anos. Muitos mais irão surgir nos próximos anos. É provável que a maioria das crianças que hoje começam o ensino primário irão mais tarde trabalhar em novos tipos de empregos, que atualmente não existem. Os desafios colocados por um maior recurso às tecnologias e à automatização afetarão todos os empregos e setores de atividade.” COMISSÃO EUROPEIA – Bruxelas, 2017. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/livro_branco_sobre_o_futuro_da_europa_pt.pdf> p. 10.

¹⁰⁴ Hoy en día a mayoría de los expertos en tecnología, así como los más importantes empresarios de Silicon Valley: Bill Gates (Microsoft), Mark Zuckerberg (Facebook), Elon Musk (Tesla) o Larry Page (Google), creen que la digitalización eliminará la mayoría de los trabajos existentes y no se considera la posibilidad de que se creen otros nuevos en la misma cantidad y con la misma velocidad...” Entretanto, Erik Brinolfsson acredita na reinvenção do homem e nas novas formas de trabalho, mas não com a mesma velocidade em que estão ocorrendo as mutações tecnológicas do mercado. Gnutti, Rudy. **El Mundo Sin Trabajo. Pensando com Zygmund Bauman**. Barcelona, Icaria Editorial, 2017. p.33.

A realidade da redução dos postos de trabalho somada da flexibilização dos direitos dos trabalhadores em nome da competitividade imposta pela globalização sem um estudo prévio dos seus impactos anuncia um futuro caótico para os trabalhadores.

O ideal era que se realizassem estudos aprofundados para adaptação da realidade social e cultural, com o objetivo de garantir a proteção dos trabalhadores quanto a existência de postos de trabalho e seus direitos, reestabelecendo a compreensão de que não é possível igualar os desiguais, permitindo o real sentido da flexibilização.

Frisa-se que o real sentido da flexibilização é alterar as normas para assegurar os postos de trabalho, de modo a possibilitar que a realidade econômica e social possa ser reestruturada em conformidade com os valores e leis existentes, não com o intuito de que se rompam os preceitos basilares formadores do Estado Democrático de Direito, mas sim com o objetivo que ocorram apenas ajustes e adaptações¹⁰⁵.

Entretanto, não é o que observa na prática. O mecanismo de flexibilização tem consistido no esvaziamento de direitos dos trabalhadores, sem a devida adequação e responsabilização social.

Na flexibilização os direitos dos trabalhadores são negociados, como meio de planejamento econômico, concedendo às empresas cada vez mais direitos e retirando dos trabalhadores a garantia de ter em seu trabalho a segurança e dignidade que deveria ser a base do desenvolvimento de um Estado¹⁰⁶.

Elaine Noronha Nassif entende que o termo flexibilização vem sendo utilizado em diversos sentidos, um dos quais concebe a “flexibilização” como

¹⁰⁵ Como bem leciona Richar Sennet: “A palavra “flexibilidade” entrou na língua inglesa no século quinze. Seu sentido derivou originalmente da simples observação de que, embora a árvore se dobrasse ao vento, seus galhos sempre voltavam à posição normal. “Flexibilidade” designa essa capacidade de ceder e recuperar-se da árvore, o teste e restauração de sua forma. Em termos ideais, o comportamento humano flexível deve ter a mesma força tênsil: ser adaptável a circunstâncias variáveis, mas não quebrado por elas. A sociedade hoje busca meios de destruir os males da rotina com a criação de instituições mais flexíveis. As práticas de flexibilidade, porém, concentram-se mais nas forças que dobram as pessoas.” SENNET, Richard. *A Corrosão do Caráter. Consequências Pessoais do Trabalho no Novo Capitalismo*. Tradução: Marcos Santa Rita. 14ª ed. Editora Record. Rio de Janeiro – São Paulo, 2009. p.53.

¹⁰⁶ Neste mesmo sentido, Guy Standing afirma: “Mas a situação atual evolui ao arpejo deste processo em três tempos, a saber, dos direitos do trabalho ao direito ao trabalho e ao dever de trabalhar. A globalização, a mudança tecnológica e a evolução do poder de negociação dos trabalhadores e dos empregadores provocaram uma flexibilização geral das relações profissionais e, ao contrário das expectativas dos dirigentes políticos do século XX, o emprego torna-se cada vez mais informal, tanto nos países industrializados como nos países em vias de desenvolvimento. Que os mercados de trabalho sejam mais flexíveis e menos gerais poderia ser uma boa coisa. O problema é que as mudanças suscitaram um sentimento geral de precariedade social e econômica.” STANDING, Guy. *Do Trabalho Penoso ao Decente. Revista Economia Pura*. Lisboa: Ano 2, N. 21, 2000. p. 37.

“desregulamentação”, ou seja, a retirada da norma protetora, a fim de que o sistema econômico estabeleça as condições de contratação laboral¹⁰⁷.

Neste sentido, Vólia Cassar classifica três formas distintas de flexibilização, quais sejam: a flexibilização funcional, a flexibilização salarial e a flexibilização utilizada quando a empresa encontra-se em situação de crise.

A flexibilização funcional consiste na adaptação gerada pela empresa, readequando os empregados quanto às suas funções, para que não ocorra demissão, mas, sim, para que estes assumam novas tarefas, quando não forem necessários devido à extinção da função anterior¹⁰⁸.

Por sua vez, a flexibilização salarial, corresponde diretamente com a produtividade do empregado e a demanda pelo produto comercializado. Como exemplo, caso ocorra a redução da demanda poderá ocorrer ajuste salarial e de tempo laborado¹⁰⁹.

Por fim, a flexibilização utilizada quando a empresa encontra-se em situação de crise, caracteriza-se por atingir os direitos mínimos dos trabalhadores. Ocorre quando a empresa precisa se reestruturar para que não promova o desemprego em massa de seus empregados. Recebe o nome de Flexibilização necessária, segundo a autora¹¹⁰.

Tanto o sistema brasileiro como o português permitiram diversas flexibilizações em importantes aspectos das relações de emprego, na década de 90¹¹¹.

Com a transformação dos empregos e a burocracia para a contratação, o governo sofre pressão tanto da empresa como dos trabalhadores que estão sem empregos. Porém, a flexibilização exige cautela, pois quanto mais se flexibiliza, desregulamenta e se adapta, o “mercado” pede cada vez mais. Ou seja, cada vez que é

¹⁰⁷ A autora cita Franco Filho, o qual afirma: “Para desregulamentar é imperioso preservar o mínimo, adotando como desnecessária cautela o neoliberalismo, que preconiza afastamento do Estado como gestor do desenvolvimento econômico e social. Atualmente, existem tendências para: 1) reduzir as normas regulamentadoras; 2) dar mais autoridade aos parceiros sociais; 3) garantir apenas o mínimo fundamental” FRANCO Filho, Georgenor de Sousa, **Globalização Desemprego: Mudanças nas Relações de Trabalho**, São Paulo, LTr, 1998, p.112 In: NASSIF, Elaine Noronha. **Fundamentos da Flexibilização: Uma Análise de Paradigmas e Paradoxos do Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p.73

¹⁰⁸ CASSAR, Vólia Bommfim. **Direito do Trabalho**. 3ª ed. Niterói: Impetus, 2009. p.30.

¹⁰⁹ CASSAR, Vólia Bommfim. **Direito do Trabalho**. 3ª ed. Niterói: Impetus, 2009.p.30

¹¹⁰ CASSAR, Vólia Bommfim. **Direito do Trabalho**. 3ª ed. Niterói: Impetus, 2009.p.30

¹¹¹ FERNANDES, Antônio Monteiro. **Direito do Trabalho**. 18ª ed. Almedina, Coimbra. 2017.p.54; SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional no Trabalho**:3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.p.49.

realizada a flexibilização mais exige-se que seja flexibilizado, cabendo ao Estado ter o bom senso e manter o controle, fazendo a devida distinção das alterações do mercado e da intervenção do Estado nos contratos de trabalho¹¹².

É neste contexto, que se faz necessária a análise das normas com cautela, lembrando que o tema em tela atinge a maior parte da população de um país, o qual depende do respeito referente aos princípios basilares para a manutenção da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana, para que não seja permitido o avanço quanto ao retrocesso social¹¹³.

Como exemplo prático e comparativo de flexibilização das normas trabalhistas entre Brasil e Portugal, vale destacar os contratos de trabalho atípicos, nos quais são sujeitos da relação empregados e empregadores em condições especiais, diferentes do contrato de trabalho comum.

Para maior compreensão, é necessário ter o conhecimento quanto ao contrato de trabalho entendido como típico, ou seja, indeterminado, sendo de responsabilidade do empregador as inconstâncias do mercado, devendo o empregado estar à disposição em horário de trabalho estabelecido no momento da contratação, possuindo a segurança da existência de um salário mensal ao completar cada mês laborado, bastando que cumpra com as exigências estabelecidas pelo empregador¹¹⁴.

Não consiste em um contrato civil comum, pois encontra-se envolto aos princípios protetivos ao trabalhador, contendo particularidades específicas da relação em causa¹¹⁵.

O contrato de trabalho está estipulado no art. 11 do Código de Trabalho Português, enquanto que no Brasil consta nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis

¹¹² Seguindo o entendimento de João Leal Amado “Vistas as coisas sob este prisma, a defesa dos interesses dos outsiders reclamaria a eliminação dos direitos (ou melhor: dos privilégios) dos insiders. E o apetite flexibilizador de alguns revela-se, por isso, insaciável - “sempre mais!”: sempre mais mobilidade, sempre mais adaptabilidade, sempre mais desregulamentação, tudo em nome das supostas exigências do sacrossanto e onnipotente “Mercado”, concebido este como a Grundnorm de toda a ordem jurídica”. AMADO, João Leal. **O Direito do Trabalho, a Crise e a Crise do Direito Do Trabalho**. Revista Direito e Desenvolvimento, João Pessoa, v. 4, n. 8, p.163-186, jul./dez. 2013. p.166.

¹¹³ Quanto ao tema, Mauricio Godinho Delgado afirma que “A valorização do trabalho é um dos princípios cardeais da ordem constitucional brasileira democrática. Reconhece a Constituição a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar e social.” DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais - no 2, 2007. p.14.

¹¹⁴ AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho Noções Básicas**. Coimbra, Editora Coimbra, 2015.p. 63.

¹¹⁵ Conforme bem leciona João Leal Amado. AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho Noções Básicas**. Coimbra, Editora Coimbra, 2015.p. 57.

do Trabalho, sendo requisitos exigidos para a concretização da relação laboral típica a não eventualidade, pessoalidade, onerosidade, subordinação.

Para dispensa do empregado que foi contratado por meio de um contrato de trabalho típico - por tempo indeterminado - o empregador no Brasil, em regra, terá que realizar o pagamento de indenização referente à 40% sobre o valor depositado à título de FGTS no decorrer do contrato de trabalho, conforme estabelece o art. 18 da Lei 8.036/90¹¹⁶.

Já em Portugal, a proteção ao emprego, quando se trata de contrato de trabalho típico é ainda maior, o contrato de trabalho por tempo indeterminado, também chamado de *standard*, tem como escudo o princípio da segurança no emprego, o qual encontra-se estabelecido no art. 53 da CRP¹¹⁷.

Entretanto, com a flexibilização das normas trabalhistas, tanto no Brasil quanto em Portugal, a contratação atípica tem se expandido. Esta consiste nos casos em que o empregador possui maior liberdade de contratação, adequando a relação de trabalho às características e necessidades específicas da empresa, dividindo com o empregado as dificuldades de demanda e desenvolvimento quanto aos riscos da atividade empresarial¹¹⁸.

Logo, apesar de já ser nítido o retrocesso frente aos direitos laborais, a flexibilização das normas trabalhistas é uma realidade mundial e a União Europeia defende tal raciocínio, conforme consta no Livro Verde, o qual foi lançado ao final de 2006 com o intuito de modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI, destacando o conceito de *flexisegurança*.

Flexisegurança na proposta de flexibilizar as normas laborais necessárias para a manutenção da empresa e, ao mesmo tempo, garantir a segurança do

¹¹⁶ “Art. 18, Lei: 8.036/90 - Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.” Lei 8.036/90 – Acesso em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8036consol.htm>

¹¹⁷ Art. 53, CRP - É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.”

¹¹⁸ Como exemplo: Os regimes de contratação a termo (arts. 41ºss. DL64-A/89, 27/2); trabalho temporário (DL 358/89, de 17/10).

trabalhador, com mecanismos que possibilitem o “empoderamento” dos trabalhadores¹¹⁹.

Neste sentido, o Estado seria o garantidor de educação, saúde e segurança, possibilitando que o seus cidadãos, tenham o devido poder de decisão, por não estarem a mercê das necessidades mínimas de sobrevivência.

Infelizmente, até a atualidade, o Brasil não se enquadra no modelo sugerido para países europeus, devido a vasta desigualdade e baixa responsabilização do Estado quanto a manutenção e segurança referente a dignidade da pessoa humana, pois consiste em um país que mesmo tendo uma Constituição exemplar frente aos valores e proteções dos seres humanos, ainda tem em sua sociedade casos como condições de trabalho análogas a escravidão e a exploração de menores¹²⁰.

Gerando uma maior preocupação quando se trata de flexibilizar o mínimo existencial garantido pelas normas trabalhistas e a tentativa de se desfazer dos valores mínimos, sejam constitucionais ou legislativas.

Levando a necessidade de estudos contínuos em busca de soluções pertinentes para a proteção da única forma de defesa quanto as garantias da maior parte da população frente a um país que se encontra em uma crise política, social e econômica sem precedentes.

¹¹⁹ AMADO, João Leal. **A Cessação do Contrato de Trabalho: Uma Perspectiva Luso-Brasileira**. Editora LTR. São Paulo, 2017. p. 25.

¹²⁰ Conforme julgado do Tribunal Superior do Trabalho de 2017, no qual resta comprovado a existência de labor análogas ao trabalho escravo nos tempos atuais: “[...] A existência de trabalho análogo ao de escravo e o descumprimento das normas de segurança do trabalho representam lesões graves aos direitos mínimos trabalhistas. [...] Ele decorre, inexoravelmente, da gravidade do fato ofensivo que, no caso, restou materializado pela evidência de trabalhadores em condições análogas às de escravo, mediante o descumprimento de normas que visam à proteção do salário e a manutenção da saúde física e mental dos trabalhadores no Brasil. [...] (AIRR - 987-69.2014.5.10.0801 , Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 29/03/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2017) - Número no TRT de Origem: RO-987/2014-0801-10. - Órgão Judicante: 3ª Turma. Disponível em << <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=249635&anoInt=2016>>> No mesmo sentido, quanto a exploração do trabalho infantil: “[...]XIII - Feitas essas digressões iniciais, verifica-se que, no caso dos autos, o ato ilícito decorreu da incontroversa prática do trabalho doméstico infantil e da submissão da jovem Gabriela à condição análoga à de escravo, por mais de dez anos. [...] XVI - Cabe, portanto, perquirir se a conduta de contratar trabalhador doméstico, com evidente exploração do trabalho infantil, em condições degradantes e submissão de pessoa certa e determinada à condição similar ao regime de escravidão, implica lesão de ordem coletiva a ser reparada. [...]”(RR - 64100-69.2009.5.05.0038 , Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 15/03/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/03/2017) Órgão Judicante: 5ª Turma do TST. Disponível em: << <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=19896&anoInt=2015>>>

Para tanto, a pesquisa segue utilizando como referência os acontecimentos econômicos e sociais de Portugal, o qual teve uma impactante reforma laboral, em nome da austeridade e desenvolvimento econômico, acarretando em alterações de preceitos que atualmente estão sendo alvo de flexibilização na legislação brasileira, com títulos similares.

• 3.1 CRISE ECONÔMICA-POLÍTICA E A CONSEQUENTE REFORMA TRABALHISTA

Inicialmente vale destacar que as crises financeiras são cíclica e as consequência referentes a queda de preço ou subida brusca em um país desestabiliza todo o mercado em uma visão global.

Neste sentido, antes de adentrarmos a crise econômica portuguesa, a qual teve como consequência inúmeras flexibilizações de normas protetivas laborais, é importante compreender qual era o momento econômico-político.

Para tanto, cabe verificar a compreensão dos analistas econômicos quanto à crise financeira imobiliária, acredita-se que iniciou-se em 1987, quando o presidente da Reserva Federal Norte-Americana, da época, optou por mascarar à crise que já vinha tomando proporções, por meio de manobra de injeção de liquidez, não permitindo que o valor da moeda tivesse uma queda brusca evidente ao mercado financeiro¹²¹.

A invisibilidade da desvalorização da moeda manteve o recebimento dos investimentos. A política permaneceu por 20 anos. Devido as reações financeiras em cadeia, entende-se que tal acontecimento desencadeou crises setoriais em países como Coréia, Indonésia e Tailândia em 1997, Rússia em 1998, Brasil em 1999 e a crise tecnológica em 2000¹²².

¹²¹ CORDEIRO, António Menezes. **Direito do Trabalho. I. Direito Europeu, Dogmática Geral, Direito Coletivo**. Almedina. Coimbra, 2018. p.142

¹²² CORDEIRO, António Menezes. **Direito do Trabalho. I. Direito Europeu, Dogmática Geral, Direito Coletivo**. Almedina. Coimbra, 2018. p.142

Na Europa, a tentativa de estabilidade frente aos acontecimentos foi a manutenção da economia interna, neste momento ainda não tinha sido finalizado os trâmites para a unificação monetária, embora já tivesse iniciado os procedimentos.

Os países mantinham uma margem de flutuação da taxa de cambio reduzida e uma política de colaboração de manutenção da moeda, se um país estivesse em risco todos os outros iriam injetar dinheiro para a manutenção do equilíbrio monetário, mantendo uma base forte de investimentos e esforçando-se para manter a economia frente ao caos.

Nos anos 90 a economia americana teve um aumento incomparável, devido a manutenção da moeda por meio de injeção de liquidez, cada vez mais os investidores confiavam no mercado imobiliário. Enquanto que a população de classe média e baixa se endividavam, comprando bens de consumo que jamais teriam condições de pagar.

Logo chegou o momento que não foi mais possível suportar a queda, levado à falência de diversos bancos de investimentos, principalmente *Lehman Brothers*. Em consequência, ocorreu a perda de confiança entre as instituições financeiras, com medo que após empréstimos fosse decretado a falência do credor, aumentando ainda mais o rombo em seus cofres¹²³.

Restando aos bancos centrais a manutenção das suas economias, por meio dos seus fundos financeiros. Entretanto, é importante verificar que com a crise generalizada, e o “efeito dominó”, dada a insegurança da humanidade, a instabilidade só aumentava.

Diminuindo os empréstimos, o consumo, as recessões nas empresas, levando ao aumento do desemprego e a manifestação quanto a proteção excessiva do trabalhador perante as normas estabelecidas nos anos 70 e 80.

Em Portugal, existiam problemas específicos, dentre ele a baixa produtividade, não tinha como base da sua economia a pratica de exportações e mantinha grande consumo por meio de importação. Repassando sua moeda para os

¹²³ Conforme leciona António Menezes Cordeiro “Cumprir explicar que o recurso ao crédito, levado a cabo pelas famílias, pelas empresas e pelo sector publico, era enfrentado pela banca nacional, através de fundos obtidos nos mercados internacionais. Tal actuação era possível enquanto, mercê da notação de que todos desfrutavam, tais mercados se mantivessem acessíveis. O desaparecimento do Mercado intercambiário impediu o *roll over* do passivo existente.” CORDEIRO, António Menezes. **Direito do Trabalho. I. Direito Europeu, Dogmática Geral, Direito Coletivo**. Almedina. Coimbra, 2018. p.151.

demais países, tendo pouco investimento na sua economia, levando ao escudo ser uma moeda desvalorizada e com baixa credibilidade.

Com a adesão ao Euro, os países participantes voltam a ter credibilidade perante o mercado financeiro, período em que Portugal fez diversos empréstimos

Enquanto seus bancos estavam fortalecidos, realizando empréstimos principalmente à taxa Libor¹²⁴ para a população, a qual consistia em juros elevado anteriormente a crise, chegando a 6%¹²⁵.

Entretanto, quando o Banco Central Europeu alterou sua política de juros altos, os bancos portugueses que emprestavam de acordo com a taxa Libor, empréstimos de curto prazo, que eram de juros em 6%, caíram para 1%, sendo um alívio para quem realizou os empréstimos, mas fatal para os bancos portugueses.

Para o enfrentamento da crise foi solicitado o apoio da União Europeia, que por meio do Fundo Monetário Europeu, prestou assistência, concedendo 84 mil milhões de euros.

Para tanto, Portugal teve que aderir as medidas de recessão estabelecidas no Memorando da *Troika*, a qual era composta pela Comissão Europeia e o Banco Central Europeu.

Dentre diversas medidas de cunho político e social foi determinada a redução de mão-de-obra na administração pública e maior fiscalização quanto ao trabalho realizado, além do congelamento de salários, redução das pensões e reforma das prestações de desempregos¹²⁶.

Quanto ao trabalho, com o intuito de reduzir o desemprego, entende-se que o melhor caminho era facilitar ao empregador a realização da dispensa, aconselhando

¹²⁴ “A taxa Libor traduz a taxa média interbancária pela qual um *pool* representativos de bancos se propõe efetuar empréstimos entre si, no mercado monetário de Londres. Tem diversas modalidades, de acordo com o prazo do empréstimo, sendo anunciada diariamente, às 11.45, pela *British Banker’s Association*.” CORDEIRO, António Menezes. **Direito do Trabalho. I. Direito Europeu, Dogmática Geral, Direito Coletivo**. Almedina. Coimbra, 2018. P.151.

¹²⁵ Quanto ao tema a UE (União Europeia) admite as falhas ocorridas quanto à supervisão referente as prevenções e correções necessárias em relação aos Estados-Membros, conforme verifica-se no Memorando 13-979 (EN) – Governance Explained: “Before the crisis, budgetary and economic policy planning in the EU took place through different processes. There was no comprehensive view of the efforts made at national level, and no opportunity for Member States to discuss a collective strategy for the EU economy. UNIÃO EUROPEIA – **MEMORANDO 13-879**. 28, de maio, 2014. Disponível em: <http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-979_en.htm>

¹²⁶ UNIÃO EUROPEIA – **Memorando de Entendimento das Condições Políticas e Econômicas**. 17, de maio, 2011. Disponível em: <<https://acervo.publico.pt/economia/memorando-da-troika-anotado>>

que fosse reduzido de 30 para somente 10 dias por ano de antiguidade, com limite de 12 meses. Logo foi instituída a Lei n. 53/2011, 14 de outubro, reduziu o valor das indenizações devidas ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho.

Facilitando a finalização do contrato a termo, aconselhou, ainda, que fosse possível o despedimento por inaptidão, quando não introduzido novas tecnologias, dentre outras medidas, com o claro intuito de dar maior liberdade ao empregador em se desfazer do contrato estipulado, deixando o empregado com sua proteção referente a garantia de trabalho cada vez mais reduzida.

Outro tema de flexibilização trazido à tona, foi quanto a jornada de trabalho. Determinando que fosse estabelecida a modalidade “banco de horas”, possibilidade de redução de horas laboradas ou suspensão do trabalho em tempos de crise, deixando claro que o intuito é facilitar para os empregadores.

Além da redução da porcentagem de retribuição perante as horas extras realizadas, devendo ser de 50% a primeira hora, 75 % o restante das horas excedentes. Ficou expressamente estabelecido que o aumento salarial só seria pertinente caso houvesse evolução econômica e do mercado de trabalho. Aconselha, ainda, a extensão das convenções coletivas.

Dada a imposição e momento em que se encontrava o país, foram necessárias as realizações das mudanças. Por meio de concertação social, através de acordo tripartido, Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de janeiro de 2012, aprovação de medidas que depois foram vertidas em leis.

Nesta diapasão, seguem normas admitidas com o intuito de flexibilizar o princípio protetivo enraizado com o direito do trabalho: lei reduzindo o valor das indenizações devidas pela cessação do contrato de trabalho - Lei n. 23/2012, de 25 de junho, Lei n. 53/2011, 14 -; diversas alterações com intuito de flexibilizar normas trabalhistas – Lei n. 23/2012, 25 de junho -; trabalho de menores – Lei 47/2012, 29 de agosto ; trabalho a termo – Lei 3/2012 - 10 de janeiro - ; regime temporário de subsídio de natal e de férias – Lei. 11/2013; indenização de cessação do contrato de trabalho – Lei 76/2013, de 7 de novembro -; ajustando temas inconstitucionais de flexibilização da Lei 23/2012 – Lei 27/2014, de 8 de maio -; manutenção das convenções coletivas de trabalho nas empresas em crise – Lei n. 55/2014 -. Além da

aprovação de normas de restrições financeiras perante o serviços públicos, seguindo as orientações estabelecidas pela *Troika*.

Neste sentido, para alterações mencionadas, Portugal realizou estudos e análises, principalmente através de comissão que teve como função enquadrar o país à nova realidade, imposta pelo Conselho Europeu ao governo de Portugal.

A comissão era presidida pelo doutrinador Antônio Monteiro Fernandes, incumbido da missão de flexibilizar e reestruturar os instrumentos legislativos, por meio da relação entre a convenção coletiva, a lei e os contratos de trabalho¹²⁷.

Em espírito de flexibilização normativa, meio a instabilidade, quando da organização normativa e formação do Código de Trabalho em 2003¹²⁸, concedeu-se aos sindicatos a autonomia de regulamentar por meio de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo, afastando as normas mínimas presentes na legislação trabalhista, mesmo quando a lei fosse mais favorável ao trabalhador, art. 4º, nº 1 do CT¹²⁹.

Entretanto, no código seguinte, em 2009, com o intuito de amenizar as consequências do desrespeito as normas mínimas de proteção ao trabalhador, contida no art. 59, nº 2 da CRP, foi estabelecido no art. 3, nº 3, do CT temas imperativos que estão protegidos, além de adicionar no art. 3º, nº 1 a possibilidade do afastamento de convenção coletiva quando estiver vedado pela lei, como nos casos do art. 3, nº3 do CT¹³⁰.

¹²⁷ CORDEIRO, Antônio Menezes. **Direito do Trabalho. I. Direito Europeu, Dogmática Geral, Direito Coletivo**. Almedina. Coimbra, 2018. p.288.

¹²⁸ “O CT surge impelido por três ideias forças: a de sistematização e concentração das normas laborais, a de aumento da flexibilidade da organização do trabalho, e a de descongelamento da contratação coletiva” FERNANDES, Antônio Monteiro. **Direito do Trabalho**. 18ª ed. Almedina, Coimbra. 2017.p.56;

¹²⁹ Neste sentido, João Leal Amado leciona sabiamente que “Destarte, daí em diante o quadro legal poderia ser alterado *in pejus* pela convenção coletiva, o que implicou uma mutação (dir-se-ia: uma revolução) na filosofia a básica inspiradora do Direito do Trabalho: assim, de um direito com uma vocação tutelar relativamente às condições de trabalho, imbuído do princípio da norma social mínima, transitámos para uma espécie de direito neutro, em que o Estado recua e abandona a definição das condições de trabalho à autonomia coletiva. AMADO, João Leal. **Negociado X Legislado – A Experiência Portuguesa E A Reforma Trabalhista Brasileira: Algumas Notas**. Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 3, jul/set 2017. p.142.

¹³⁰ Art. 3, nº 1 e 3, CT – nº 1 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário. nº 3 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva 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) Protecção na parentalidade;c) Trabalho de menores;d) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica; e) Trabalhador-estudante;f) Dever de informação

O Brasil, por motivos distintos, teve em 2016 a maior reforma trabalhista ocorrida após a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho, com o objetivo de conceder ao empresário autonomia de contratação e gestão, retirando direitos dos trabalhadores, dentro do contexto que segue exposto.

Em 2016, o Brasil já se encontrava em condições de pouco desenvolvimento, em meio à antiga cultura de corrupção e a incontrolável dívida pública que aumentava ano após ano, caracterizando um momento de extrema fragilidade política e social, período em que foi determinado o impeachment da presidente Dilma Rousseff e a liderança do poder executivo foi assumida pelo vice presidente Michel Temer¹³¹.

Em meio ao caos, o vice-presidente, Michel Temer, em 2017, assumiu a presidência e foi rapidamente iniciando o estabelecimento do projeto da Reforma Trabalhista.

Em junho do mesmo ano a reforma já estava aprovada. Trata-se da Lei 13.467/2017, a qual demonstrou o nítido intuito de flexibilização, gerando até mesmo o esvaziamento de direitos, em alguns preceitos legislativos, quanto às relações de trabalho¹³².

Consistiu na maior alteração legislativa trabalhista e de grande flexibilização desde a Constituição de 1988, trazendo em seu bojo inúmeras vantagens ao empregador, estando evidente a ausência de planejamento referente a proteção quanto à segurança social e pouco ou nenhum estudo aprofundado quanto à aplicação das normas aprovadas¹³³.

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 da retribuição; l) Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta; m) Transmissão de empresa ou estabelecimento;n) Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.

¹³¹ “O Governo Federal está submerso, desde a catastrófica administração Dilma Rousseff, na grave crise ética, política e econômica que levou ao seu afastamento definitivo por decisão do Parlamento. O sucessor Michel Temer, embora acusado de corrupção, crimes eleitorais e delitos contra a administração pública, com baixíssima popularidade” ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **“Perspectivas do Direito Coletivo com Reforma de 2017”- Reforma trabalhista brasileira em debate: Grupo de Estudos de Direito.** Aldo Augusto Martinez Neto, Marcia Sanz Burmann, Thais Galo, coordenadores. São Paulo, LTr, 2018.p.13.

¹³² ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **“Perspectivas do Direito Coletivo com a Reforma de 2017”- Reforma trabalhista brasileira em debate: Grupo de Estudos de Direito.** Aldo Augusto Martinez Neto, Marcia Sanz Burmann, Thais Galo, coordenadores. São Paulo, LTr, 2018.p.13.

¹³³ MACHADO, Sidnei. **A Reforma Trabalhista No Brasil a Partir de Uma Perspectiva da União Europeia. Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther.** José Afonso Dallegrave Neto, Ernani Kajota, coordenadores. – São Paulo: LTr, 2018. Vários autores.p.20.

As alterações realizadas demonstraram a regressão quanto a toda base constitucional protetiva ao trabalhador, afastando-se ainda mais do patamar civilizatório mínimo¹³⁴.

A alteração teve como objetivo regulamentar a informalidade, reduzir os custos com os empregados, assim como esvaziar a legislação quanto a burocracia antes imposta para a dispensa coletiva¹³⁵.

Seguiu admitindo a terceirização em face da atividade meio e fim, dificultou o acesso à justiça para o trabalhador e reduziu a força sindical ao prever que as contribuições sindicais passaram a ser facultativas. Estabelecendo, na reforma, a concessão, aos sindicatos, da maior liberdade de negociação, podendo negociar cláusulas até mesmo para reduzir direitos estabelecidos em lei.

Sabe-se que a lei deveria ter como objetivo principal harmonizar as relações laborais, regulamentando o mínimo civilizatório norteadas pela Constituição e normas internacionais, agregando para a melhora do progresso social e econômico, assim sendo a base mínima de negociações entre empregadores e sindicato¹³⁶.

- **3.2 O ENFRAQUECIMENTO SINDICAL - LEI 13.467/2017**

- 3.2.1 Contribuição Sindical

A maior preocupação acerca da reforma trabalhista é quanto as mudanças indiretas perante a sua estruturação, principalmente quanto a possibilidade dos empregados aderirem à convenção coletiva firmada entre os sindicatos sem a necessidade de associar-se a eles¹³⁷.

¹³⁴ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo : LTr, 2018. P.44.

¹³⁵ “a pretensão mudancista da reforma é reconhecidamente extremada, a ponto de tentar transmutar a negociação coletiva trabalhista de clássico mecanismo de aperfeiçoamento e elevação das condições de contrato e gestão da força de trabalho em inusitado mecanismo de rebaixamento adicional dessas condições de contratação e gestão trabalhista na economia e na sociedade” DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, LTr, 2018. p.238

¹³⁶ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, LTr, 2018. P.44.

¹³⁷ “Esclareça-se que a contribuição sindical obrigatória tem ostentado, na prática, ao longo das décadas, substancial papel econômico-financeiro no custeio de inúmeras entidades sindicais (...).” DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, LTr, 2018. p 268.

Sabe-se que os três pilares de sustentação do sindicato no Brasil eram a unicidade sindical¹³⁸, a contribuição sindical compulsória¹³⁹ e as convenções coletivas de trabalho.

A contribuição sindical era parcela cobrada de todos os empregados, com fundamento em preceito estabelecido em lei, incidindo também sobre os trabalhadores não sindicalizados, sendo caracterizada como parcela *parafiscal*¹⁴⁰.

É importante ressaltar que a contribuição sindical, realizava a sustentação econômica sindical, conforme estabelecia o art. 589, I e II¹⁴¹ da CLT. As porcentagens eram distribuídas por meio da Caixa Econômica Federal¹⁴² a qual repassava os valores para a confederação correspondente, federação, sindicato respectivo e para a Conta Especial Emprego e Salário, administrada pelo Ministério Público do Trabalho¹⁴³.

A contribuição também era compreendida como fomento, pois era concedida pelo Estado aos entes trabalhista com o intuito de auxiliar na manutenção e luta pelo progresso, com base nos preceitos fundadores da norma constitucional vigente.

O destino das contribuições é realizado de acordo com o art. 592 da CLT, o qual apresenta uma série de itens em que devem ser empregados os contributos recebidos, tais como creches, bolsas de estudo, assistências jurídicas, médicas e

¹³⁸ “adotou-se como estrutura de representação dos trabalhadores a do sindicato único em cada base territorial, de modo que ficou comprometida a liberdade de fundação de mais de um sindicato dos trabalhadores da mesma categoria e base territorial. O critério de agrupamento foi o de profissões idênticas, similares e conexas em bases territoriais municipais.” NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Direito sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTR, 2015. p. 107.

¹³⁹ “A contribuição, portanto, objetiva garantir a existência dos movimentos sindicais de trabalhadores e patronais, sendo, na direção do art. 8º, inciso IV, a exata razão de sua exigência como perfil de natureza tributária.” MARTINS, Ives Gandra da Silva. **A Contribuição Sindical e Sua Natureza Jurídica**. Revista TST, Brasília, vol. 81, n. 2, abr/jun 2015, p. 95

¹⁴⁰ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, LTr, 2018.

¹⁴¹ Art. 589, CLT – “Da importância anual da arrecadação do imposto sindical será deduzida, em favor das entidades sindicais de grau superior, a percentagem de 20% (vinte por cento), cabendo 15% (quinze por cento) à Federação coordenadora das categorias a que corresponderem os Sindicatos e os restantes 5% (cinco por cento) à respectiva confederação.” (texto vetado).

¹⁴² instituição financeira, sob forma de empresa pública.

¹⁴³ FAT - Lei 4.589/64 - Art. 18. os vinte por cento do Imposto Sindical, que formam o "Fundo Social sindical", passarão a constituir uma conta especial denominada "Emprego e Salário" que será utilizada, no exercício de 1965, exclusivamente nas despesas de instalação e funcionamento dos órgãos criados ou transformados pela presente Lei, no pagamento do pessoal transferido dos seus cargos em comissão e funções gratificadas. Parágrafo único. A partir do exercício financeiro de 1966 e enquanto vigorar o atual sistema concernente ao Imposto Sindical, o Banco do Brasil transferirá ao Tesouro Nacional, os vinte por cento da conta especial “Emprego e Salário”, para serem acrescidos ao orçamento do Ministério do Trabalho e Previdência social, como reforço de suas verbas ordinárias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4589.htm>

farmacêuticas, dentre outros, em que há carência do Estado, o qual precisa de auxílio para o alcance do desenvolvimento social¹⁴⁴.

Entretanto, a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467/2017, determinou que a contribuição sindical antes compulsória agora é facultativa, conforme expressa o art. 545 da CLT¹⁴⁵ e paga pelos empregados que estiverem devidamente associados aos sindicatos e expressarem sua autorização voluntariamente¹⁴⁶.

Em 2019, foi instituída medida provisória pelo presidente Jair Bolsonaro, a qual entrou em vigor no dia primeiro de março, determinando que o pagamento da contribuição não será mais através de desconto em folha de pagamento, mas sim por meio de boleto bancário, ou boleto eletrônico, encaminhado pelo sindicato para a residência do empregado e, somente quando não for possível, será encaminhado para a sede da empresa¹⁴⁷.

Sabe-se que a facultatividade do pagamento da contribuição sindical está em perfeita harmonia com os preceitos referentes ao direito internacional, quanto a

¹⁴⁴ “Seu pagamento decorre tão somente da condição de integrante de determinada categoria econômica ou profissional e sua finalidade é o sustento e o fomento da ação sindical organizada de promoção da melhoria das condições de trabalho e a defesa dos interesses e direitos de todos os representados que compõem a categoria econômica e profissional.” Nota Técnica 1ª, 27 de abril, Ministério Público do Trabalho – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS. <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/de971da2-2452-4c19-8ee9-84fe10038a02/Nota+Tecnica_n_1-2018_CONALIS-MPT-Contribuicao+Sindical-27-04-2018-assinada.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-de971da2-2452-4c19-8ee9-84fe10038a02-msZdHpk>

¹⁴⁵ “Art. 545, CLT - As contribuições facultativas ou as mensalidades devidas ao sindicato, previstas no estatuto da entidade ou em norma coletiva, independentemente de sua nomenclatura, serão recolhidas, cobradas e pagas na forma do disposto nos art. 578 e art. 579.” Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

¹⁴⁶ “Art. 578, CLT - “As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão recolhidas, pagas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, sob a denominação de contribuição sindical, desde que prévia, voluntária, individual e expressamente autorizado pelo empregado.” Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

¹⁴⁷ “Art. 582, CLT - A contribuição dos empregados que autorizarem, prévia e expressamente, o recolhimento da contribuição sindical será feita exclusivamente por meio de boleto bancário ou equivalente eletrônico, que será encaminhado obrigatoriamente à residência do empregado ou, na hipótese de impossibilidade de recebimento, à sede da empresa. § 1º A inobservância ao disposto neste artigo ensejará a aplicação do disposto no art. 598. § 2º É vedado o envio de boleto ou equivalente à residência do empregado ou à sede da empresa, na hipótese de inexistência de autorização prévia e expressa do empregado. § 3º Para fins do disposto no inciso I do caput do art. 580, considera-se um dia de trabalho o equivalente a: I - uma jornada normal de trabalho, na hipótese de o pagamento ao empregado ser feito por unidade de tempo; ou II - 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês anterior, na hipótese de a remuneração ser paga por tarefa, empreitada ou comissão. § 3º Na hipótese de pagamento do salário em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba, habitualmente, gorjetas, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 (um trinta avos) da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à Previdência Social.” PLANALTO – **Consolidação Das Leis Do Trabalho** - Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

liberdade sindical, autonomia individual, igualdade, dignidade, dentre outro, que concedem ao empregado o direito de escolha, conforme bem estabelece o art. 8º, V e 3º da CF/88.

Apesar dos diferentes argumentos contrário à supressão da obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical a todos os trabalhadores, o STF decidiu, acertadamente, pela constitucionalidade da norma, conforme consta no julgado referente à ADIN 5794, tema que não está em questão na pesquisa em tela¹⁴⁸.

Entretanto, é inegável o choque econômico que será causado, pois os sindicatos tinham um orçamento pré-estabelecido para a manutenção da sua atividade e funcionamento, que tem o objetivo de cumprir a função de auxílio ao Estado em buscar igualar o trabalhador ao empregador nas relações laborais para fazer valer os preceitos constitucionais, como determina o art. 3º, CF/88¹⁴⁹.

Uma alteração legislativa dessa proporção não deveria ser realizada sem a devida análise da sua aplicação, quanto à finalidade e o impacto que irá gerar, principalmente quando atinge ao ente formador de preceitos laborais, como fonte normativa, através do instrumento de convenção coletiva de trabalho, atingindo diretamente aos interesses de toda a sociedade¹⁵⁰.

Cabe mencionar, devido ao comparativo proposto pela pesquisa, e a possível adequação normativa brasileira, que a norma jurídica portuguesa desde a legislação de

¹⁴⁸SUPERIOR TRIBUNAL FEDERAL – ADIN 5794 – Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>

¹⁴⁹ Nesse sentido, conclui Luiz Eduardo Gunther: “Exigir dos sindicatos de trabalhadores uma postura ativa (negociado sobre o legislado) sem que existam condições materiais para esse desempenho é enfraquecer o movimento sindical e criar insegurança jurídica, (...)”. GUNTHER, Luiz Eduardo. O fim da contribuição sindical obrigatória: a crônica de uma morte anunciada, in DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (Coord). Reforma Trabalhista ponto a ponto. São Paulo, Ltr, 2017. p. 214. Art. 3º, CF/88 - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>

¹⁵⁰ A convenção coletiva de trabalho, como demonstrado, vincula todos os trabalhadores. E essa é uma questão que nos faz lembrar da peculiar condição dos sindicatos. Não se trata de meras associações privadas destinadas à tutela dos interesses dos seus filiados. No sistema brasileiro, cabe aos sindicatos a defesa dos interesses de toda a categoria, conforme o estabelecido pelo art. 8º, III, da CF, inclusive para atuar como substituto processual, nos termos do entendimento consolidado perante o STF (RE 883642), do que resultou no cancelamento da súmula n. 310 do TST, que reduzia a substituição processual à mera representação.” Nota Técnica 1º, 27 de abril, 2018. Ministério Público. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/de971da2-2452-4c19-8ee9-84fe10038a02/Nota+Tecnica_n_1-2018_CONALIS-MPT-Contribuicao+Sindical-27-04-2018-assinada.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-de971da2-2452-4c19-8ee9-84fe10038a02-msZdHpk>

1976, até a atualidade, respeita os valores que acompanham o princípio da liberdade sindical, quanto a contribuição sindical. Sendo devida somente aos empregados sindicalizados que autorizarem o desconto, conforme bem estabelece o art. 458 do CT¹⁵¹.

Seguindo o raciocínio, ainda é expressamente determinado no art. 457, I do CT a proibição de exigência do pagamento de quotas quando o empregado não estiver inscrito no sindicato¹⁵².

O legislador ainda se precaveu quanto a possibilidade do sindicato condicionar a entrega de documentação oficial ao trabalhador pela ausência do pagamento de quotas, determinando tal proibição no Art. 457, nº 4 do CT, o qual se refere ao princípio da liberdade sindical na vertente negativa.

A legislação portuguesa impõe a necessidade do empregado expressar sua vontade por escrito e discriminar o valor referente ao desconto ou por meio de disposição de instrumento de negociação coletiva, cabendo ao empregador realizar a devida dedução do salário do empregado e a entrega ao respectivo sindicato.

A proteção com forte significado axiológico, sucede ao período em que era obrigatório o pagamento de quotas por todos os trabalhadores, independente de serem sindicalizados ou não, quando também era vigente o princípio da unicidade sindical e a natureza jurídica pública das associações sindicais, referente ao corporativismo – Dec. nº 29931, 15 de Setembro de 1935¹⁵³.

Quanto aos sindicatos corporativos, ocorria a representação de todos os empregados da categoria e não apenas os sindicalizados, sendo admitido por meio de despacho ministerial a cobrança de quota dos membros da categoria representados, mesmo que não filiados.

Para análise do raciocínio empregado, menciona-se o DL 30/74, de 1º de fevereiro, o qual afirmou que apesar dos organismos corporativos exercerem “funções

¹⁵¹ art. 458, CT: “4 - A responsabilidade pelas despesas necessárias à entrega da quota sindical pode ser definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo entre empregador e sindicato ou trabalhador. 5 - O trabalhador pode fazer cessar a cobrança e entrega de quota sindical pelo empregador mediante declaração escrita e assinada que lhe dirija neste sentido.” **CÓDIGO DO TRABALHO** - Disponível em : <https://www.unl.pt/data/pessoalnaodocente/Codigo_do_trabalho.pdf>

¹⁵² “Artigo 457. - Quotização sindical e protecção dos trabalhadores - 1 - O trabalhador não pode ser obrigado a pagar quotas para associação sindical em que não esteja inscrito.” **CÓDIGO DO TRABALHO** - Disponível em : <https://www.unl.pt/data/pessoalnaodocente/Codigo_do_trabalho.pdf>

¹⁵³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**. Parte III. Situações Laborais Colectivas. Coimbra, Almedina, 2015. p.90.

de interesses públicos” e que seria este o meio de assegurar “condição de existência e actuação validas em prol dos sectores organizados e das funções que lhe cumpria desenvolver”, restringia a obrigatoriedade de quotização, afirmando que a prevalência do espirito associativo levava a utilizar-se da obrigatoriedade somente quando “as circunstâncias assim o aconselhassem”¹⁵⁴.

O DL 30/74, 1-2, teve curta vigência, pois o DL 329/74, 10 de junho, retomando as normas anteriores quanto à obrigação da quotização, assim como o despacho que garantia a obrigatoriedade, demonstrando a difícil aceitação perante a perda do meio de sustento dos sindicatos¹⁵⁵.

Não obstante, a Lei Sindical (LS) de 1975 revogou a norma quanto a obrigatoriedade de quotização pelos empregados não sindicalizados, mas os empregados sindicalizados realizavam o pagamento independente das suas vontades (art. 21, n. 1 da LS), quando iniciou-se em 1976, no DL 841-B, de sete de dezembro, assim como a Lei 57/77 e Lei 81/2001, instituição protetiva aos preceitos basilares constitucionais e internacionais, as normas com base na proteção do trabalhador frente a liberdade sindical individual, preceitos que encontram-se estabelecidos no vigente Código de Trabalho¹⁵⁶.

Cabe ainda mencionar que a taxa, admitida por lei, aos empregados não sindicalizados para aderirem uma convenção coletiva de trabalho, que é cobrada atualmente. Apesar de não se tratar de uma contribuição sindical, consiste em parcela que auxilia no sustento dos sindicatos e ainda garante aos empregados optarem por não se sindicalizar e ainda assim aderir às convenções coletivas. Conforme estabelece o art. 492, nº 4 do CT, o valor é facultativo e estabelecido em Convenção Coletiva¹⁵⁷.

¹⁵⁴ DL 30/74: “Artigo 1.º 1. O Ministro das Corporações e Segurança Social poderá determinar, por despacho, que as categorias profissionais e económicas representadas pelos sindicatos e que neles se não associem voluntariamente contribuam para as despesas de instalação e funcionamento daqueles organismos corporativos.” LEI PORTUGAL – **Decreto Lei 30/74** - Disponível em:

<<http://www.leideportugal.com/primeira-serie/decreto-lei-n-o-329-74-quotizacao-despachos-vigor-obrigatoria-37531>>

¹⁵⁵ LEI PORTUGAL – **Decreto Lei 329/74** - Disponível em: <<http://www.leideportugal.com/primeira-serie/decreto-lei-n-o-329-74-quotizacao-despachos-vigor-obrigatoria-37531>>

¹⁵⁶ FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 18ª ed. Almedina, Coimbra. 2017.

¹⁵⁷ Afirma Maria do Rosário Palma Ramalho que “Na verdade, em termos substanciais esta taxa configure uma condição do exercício do direito de opção do trabalhador relativamente a sujeição a determinada convenção – porque ele não é sindicalizado, a convenção só lhe aplica mediante um preço.” RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**. Parte III. Situações Laborais Colectivas. Coimbra, Almedina, 2015. p.91.

Também denominada de contribuição de fortalecimento sindical, taxa de reforço, contribuição negocial.

No Brasil, além da contribuição sindical, os sindicatos podem instituir a contribuição assistencial, que é igualmente facultativa, determinada em assembleia geral dos trabalhadores e prevista em convenção ou acordo coletivo trabalho, com previsão no art. 513, alínea “e” da CLT¹⁵⁸.

O Tribunal Superior do Trabalho entende não ser devida aos trabalhadores não sindicalizados, conforme OJ 17 da Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do TST¹⁵⁹. A decisão encontrava pacificada no ano de 1998, quando já tinha Precedente Normativo de nº 119 que norteava o tema, sendo levado em consideração nas decisões o recebimento pelos sindicatos da contribuição obrigatória que até a instituição da Lei 13.467/2017 era devida¹⁶⁰.

Logo, seguindo o raciocínio do Maurício Godinho Delgado, com a permanência do princípio da unicidade sindical e a garantia de todos os empregados, mesmo não sindicalizados, à aderência das negociações realizadas pelo sindicatos profissionais, seria pertinente que fosse reavaliado os meios de adequação quanto à parcela de contribuição assistencial para a manutenção e desenvolvimento do princípio fundamental referente à autonomia coletiva¹⁶¹.

“Art. 513, CLT - São prerrogativas dos sindicatos : e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.” PLANALTO – **Consolidação das Leis do Trabalho** - <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

¹⁵⁸ “Art. 513, CLT - São prerrogativas dos sindicatos : e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.” Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

¹⁵⁹ OJ 17 SDC - CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS. (mantida) - DEJT divulgado em 25.08.2014

As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados. TST – **Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Coletivos**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/ojs/-/asset_publisher/1N7k/content/05-secao-de-dissidios-coletivos-sdc?inheritRedirect=false&redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Ffojs%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_1N7k%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2>

¹⁶⁰ Nestes termos, segue julgado para ilustração do tema: “Razão assiste ao ora Recorrente, porquanto o custeio das atividades sindicais deve advir da colaboração espontânea de seus associados e da contribuição sindical anual obrigatória.” Antonio Fábio Ribeiro, 25 de maio de 1998. TST - **Processo nº 350500 – Recurso Ordinário Direito Coletivo**. Disponível em <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=1124.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>

¹⁶¹ Conforme defende Maurício Godinho Delgado: “Dessa maneira, torna-se proporcional, equânime e justo (além de manifestamente legal: texto expresso do art. 513, “e”, da CLT) que esses trabalhadores também contribuam para a dinâmica da negociação coletiva trabalhista, mediante a cota de solidariedade estabelecida no instrumento coletivo negociado.” DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 2ª ed. rev. atual. e ampl.* São Paulo, LTr, 2018.

Entretanto, o art. 611-B, inciso XXVI, determinou expressamente a proibição de cláusulas de natureza contributiva nas convenções coletivas de trabalho¹⁶².

É em nome do princípio de liberdade sindical - que tem como finalidade promover a autonomia coletiva para que seja possível a devida pactuação, com o empoderamento necessário para negociação igualitária perante o empregador – que a legislação brasileira coloca em eminente risco a continuidade do principal mecanismo de equidade encontrado para a garantia de um Estado Democrático de Direito em que o trabalhador, como a grande parte da população, necessita de proteção.

3.2.2 A Inserção de Comissões de Trabalhadores nas Empresas

Seguindo o mesmo raciocínio comparativo, outro questionamento que poderá abalar a autonomia sindical é referente a representação dos empregados dentro da empresa, instituído nos arts. 510-A ao 510-E da CLT, o qual segue os preceitos estabelecidos no art. 11 da CF/88 e Convenção 135 da OIT, ratificada pelo Brasil e promulgada no Decreto 131 de maio de 1991.

A Constituição Federal Brasileira prescreve o tema simplificada por meio do art. 11, determinando que as empresas com mais de 200 empregados deverão ter representantes dos trabalhadores com o objetivo de facilitar o diálogo com os empregadores.

Já na Constituição da República Portuguesa é bem delineada a função das comissões, sendo determinado que a comissão dos trabalhadores tem como base a atuação interna na empresa, estabelecendo uma conexão com o empregador, contribuindo para a gestão da empresa com a experiência e vivência diária da realização da mão de obra, conforme art. 54 da CRP , inserido em 1974¹⁶³.

¹⁶² “Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: 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 estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;” PLANALTO – **Consolidação das Leis do Trabalho** – Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

¹⁶³ Nesse sentido Jorge Leite afirma que “O instituto de representação anda frequentemente ligado ao instituto da participação, através do qual os trabalhadores, em vez de meros executantes ou atentos fiscalizadores, se tornam parceiros nas próprias decisões da empresa.” LEITE, Jorge, **Direito do Trabalho**. Vol. 1. Coimbra, Serviço de Ação Social da UC, 2004. p. 145.

O Art. 510-A da CLT estabelece o limite de representantes pelo número de membros de trabalhadores na empresa, da mesma forma que o art. 417 do CT de Portugal também apresenta a devida limitação.

No Brasil, a previsão da comissão é para empresas com mais de 200 empregados, sendo no mínimo 3 representantes e no máximo 5 representantes, para o caso das empresas com mais de 5 mil empregados¹⁶⁴.

É diferente em Portugal, que não prevê um mínimo de empregados na empresa, quando o quadro de trabalhadores for inferior a 50. A legislação prevê a eleição de dois representantes, sendo no máximo 5 representantes quando a empresa contar com mais de 200 membros¹⁶⁵.

Os trabalhadores das empresas, irão atuar em conjunto unitário, ou seja, sem distinção de cargo, sendo importante observar que os trabalhadores não poderão optar em estar ou não representados.

Sem o intuito de esgotar o tema, questiona-se a importância de delimitar a questão referente a vinculação das decisões realizadas pela comissão de trabalhadores e pactuadas com o empregador, pois iria ferir o princípio da autonomia individual a possibilidade de vinculação de acordos em que o empregado possui pouca ou nenhuma

¹⁶⁴ “Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.” PLANALTO. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

¹⁶⁵ “Artigo 417.ºNúmero de membros de comissão de trabalhadores, comissão coordenadora ou subcomissão

1 - O número de membros de comissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes: a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores, dois;

b) Em empresa com 50 ou mais trabalhadores e menos de 200, três;

c) Em empresa com 201 a 500 trabalhadores, três a cinco;

d) Em empresa com 501 a 1000 trabalhadores, cinco a sete;

e) Em empresa com mais de 1000 trabalhadores, sete a 11.

2 - O número de membros de subcomissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

a) Em estabelecimento com 50 a 200 trabalhadores, três;

b) Em estabelecimento com mais de 200 trabalhadores, cinco.

3 - Em estabelecimento com menos de 50 trabalhadores, a função da subcomissão de trabalhadores é assegurada por um só membro.

4 - O número de membros de comissão coordenadora não pode exceder o número das comissões de trabalhadores que a mesma coordena, nem o máximo de 11 membros.” PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Disponível em: <https://www.unl.pt/data/pessoalnaodocente/Codigo_do_trabalho.pdf>

autonomia coletiva, quando verificado a hierarquia existente na relação entre trabalhador e empregador, sendo inegável a prevalência da subordinação.

Principalmente ao analisar os fundamentos referentes a proteção quanto a garantia de emprego estabelecido no art. 510-D, §3º da CLT, o qual afirma ser vedada a dispensa do empregado eleito durante o mandato até um ano após o término, mas exclui a proteção nos casos de motivo “disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”¹⁶⁶.

Sendo assim, o empregador terá extensa ordem de possibilidades para dispensar o empregado caso entenda conveniente, sem a necessidade de inquérito para apuração de falta grave, como determinado para os dirigentes sindicais, por exemplo¹⁶⁷.

Quanto ao tema de garantia de emprego, a legislação portuguesa, concedeu aos membros da comissão coletiva as mesmas garantias dos delegados sindicais, estando pacificado que os empregados mencionados possuem os mesmo direitos que os representantes dos trabalhadores, art. 55, nº6 da CRP¹⁶⁸.

Conforme consta na legislação, a principal função é de fiscalizar e garantir o bom funcionamento das normas estabelecidas pelo Estado ou entre empregado e empregador, por meio do contrato de trabalho ou pelos sindicatos nas convenções e acordos coletivos de trabalho.

Nota-se que poderá ser de grande valia, se for respeitado tal seguimento, pois o objetivo seria de aproximar o empregado que possui o conhecimento diário da empresa ao empregador detentor do poder de gestão, caso não afaste o sindicato juntamente com o seu poder de autonomia.

¹⁶⁶PLANALTO. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

¹⁶⁷ “art. 543, § 3º da CLT Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.” PLANALTO. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

¹⁶⁸ Neste sentido, Canotilho e Moreira: “Os membros gozam de protecção específica idêntica à dos delegados sindicais (n. 4), que todavia não está definida na Constituição, a qual nem sequer menciona outro lugar a figura dos delegados sindicais. (...) É evidente que estes estão igualmente abrangidos na protecção aos <<representantes eleitos dos trabalhadores>> , a que se refere o art. 55-6 (aditado na primeira revisão constitucional), apesar de esse preceito encontrar incluído num artigo sobre a liberdade sindical.” CANOTILHO, Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital – **Constituição da República Portuguesa anotada.** 3ª. ed., Coimbra, 1993. p. 741.

Entretanto, é importante ficar atento quanto a possibilidade de negociações denominadas atípicas, pois apesar de ser conhecida a exclusividade sindical para a realização de convenção coletiva de trabalho, o empregador pode buscar se valer da vinculação de decisões da comissão para o afastamento das exigências sindicais.

Observa-se que a legislação afirma que a comissão dos trabalhadores irá tomar suas decisões de forma colegiada, por maioria simples e independente, na redação do art. 510-B e 510-C, afastando o sindicato ao afirmar ser vedada a interferência sindical.

O tema quanto aos acordos vinculados aos contratos de trabalho já é pacificado em Portugal, a negociação realizada entre as comissões de trabalhadores e o empregador não possuem legitimidade para celebração de negociação coletiva, perante o ordenamento jurídico português¹⁶⁹.

Logo, inicia-se a discussão quanto a vinculação dos acordos pactuados, pelos agentes citados, no contrato individual de cada trabalhador da empresa.

Para termos um parâmetro referente a aplicabilidade da negociação em questão, Maria do Rosário Palma Ramalho apresenta o estudo de caso da empresa Autoeuropa, a qual, segundo a doutrinadora, vem realizando acordos diretamente com os representantes dos trabalhadores por meio da comissão dos trabalhadores na empresa, desde 1994¹⁷⁰.

Afirmando que os acordos possuem conteúdos como remuneração, jornada de trabalho, período referente às férias, as modalidades de contrato de trabalho, os critérios de avaliação e desempenho, dentre outros temas relevantes para a garantia de interesses dos trabalhadores e da empresa, fazendo a comparação com as convenções coletivas de trabalho, afirmando contar nos acordos realizados conteúdos de regulamentação bem como conteúdos normativos¹⁷¹.

¹⁶⁹ Neste sentido, João Lobo afirma que “Aparentemente, a lei portuguesa, quer porque a Convenção n. 154 da OIT ainda não foi ratificada, quer porque o disposto no n. 3 do art. 56 da CRP lhe não consente, parece não reconhecer capacidade negocial aos representantes de trabalhadores na empresa ainda que tal específica forma de organização exista e tenha por objective a prossecução de interesses colectivos. Isto é: para efeitos de negociação colectiva, parece ter-se como certo que a lei portuguesa não reconheceu capacidade a organizações espontâneas de trabalhadores, constituídas “ad hoc”. LOBO, João. **A Negociação Colectiva Informal Na Ordem Jurídica Portuguesa, Questões Laborais**, Ano II, n.o 4, 1995. p.19

¹⁷⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Negociação Coletiva Atípica**. Coimbra, Amedina, 2009. p.66.

¹⁷¹ “Do ponto de vista da sua estrutura interna, é possível descortinar nestes acordos regras de dois tipos: regras atinentes às relações entre as partes outorgantes; e regras a aplicar aos trabalhadores do universo a atingir. Por outras palavras, à imagem do que sucede com a convenção colectiva de trabalho em sentido

Para a verificação referente a admissibilidade, assim como a vinculação perante o contrato de trabalho dos trabalhadores, representados pelas comissões de trabalhadores, primeiro é necessário analisar se estão presentes os pressupostos do negócio jurídico, tais como a personalidade jurídica, a capacidade de pactuar e os temas tratados perante a negociação bem como os efeitos produzidos na esfera dos destinatários¹⁷².

Sendo assim, quanto à personalidade jurídica, concedido em 2003 e sendo admitido até a atualidade, consta no art. 416, número 1, do CT, devendo, para tanto, a comissão dos trabalhadores fazer o devido registro do seu estatuto para ser dotado de personalidade jurídica.

Já referente a capacidade para a pactuar com o empregador quanto aos temas da negociação coletiva atípica, a doutrinadora Maria do Rosário Palma Ramalho entende que conforme estabelece o artigo, 54, número 1, da CRP, fica claro que o empregado tem o direito de defender os interesses dos trabalhadores, tendo capacidade para questionar junto ao empregador sobre temas referentes as melhores condições de trabalho, manutenção da empresa. Logo, entende-se possível o cabimento quanto as negociações coletivas atípicas.

Seguindo a exposição referente ao entendimento de Maria do Rosário Palma Ramalho, o art. 54, nº 5 da CRP, bem como o art. 423, número 1, do CT, constam direitos meramente exemplificativos, devendo a comissão dos trabalhadores ter liberdade para a extensão do exercício de sua atividade sempre que o objetivo for realizar a proteção dos interesses dos trabalhadores¹⁷³.

Neste momento, resta analisar os efeitos do pacto realizado, pois verifica-se que apesar de não ser imposto pela lei a formação de comissões dos trabalhadores na empresa, após ser instituída irá representar todos os trabalhadores da empresa, de forma unitária. Sendo assim, o empregado não terá liberdade, como no caso das associações sindicais, em optar pela representação ou não.

próprio, estes acordos têm um conteúdo que se poderia qualificar como “obrigacional” e um conteúdo “normativo” ou “regulamentativo” e tal como na convenção colectiva de trabalho em sentido próprio, a parcela “normativa” corresponde ao conteúdo essencial do acordo.” RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Negociação coletiva atípica**. Almedina, 2009. p. 67.

¹⁷² Nestes contexto, afirma Maria do Rosário Palma Ramalho que seria possível admitir a negociação coletiva atípica como uma nova forma de autonomia coletiva. RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Negociação coletiva atípica**. Coimbra, Almedina, 2009. p. 84

¹⁷³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Negociação coletiva atípica**. Coimbra, Almedina, 2009. p.95.

Quanto à possibilidade de negociação coletiva não estabelecida em lei, não sendo dotado de autonomia coletiva, verifica-se que a personalidade jurídica admitida, demonstra que apesar da defesa pelo interesse da coletividade, a comissão de trabalhadores irá atuar em nome próprio.

Logo, o conteúdo pactuado entre empregador e os trabalhadores não deve vincular diretamente, sendo necessário que ocorra a manifestação, a qual recomenda-se que seja expressa e não tácita.

Cabendo destacar que antes do século XIX, anterior a legitimação da contratação coletiva pela representação dos sindicatos, a convenção coletiva – não tinha caráter normativo - era reconhecida como um contrato de direito comum, no qual era necessário que cada trabalhador individualmente demonstrasse seu interesse por meio de declaração expressa ou até mesmo tácita¹⁷⁴.

Neste caso, existem doutrinadores que defendem que se for seguido a mesma regra de demonstração de interesse tácito pela norma por cada trabalhador, seria então uma questão de conceder autonomia coletiva a comissão dos trabalhadores¹⁷⁵.

Sendo assim, é citado o exemplo da Autoeuropa, a qual estabelece a ratificação dos acordos laborais após a negociação coletiva, levando a representação voluntária dos trabalhadores, não sendo o caso de legitimidade perante o ordenamento jurídico¹⁷⁶.

Logo, no caso apresentado, verifica-se a necessidade de concordância dos trabalhadores perante o acordo realizado pela comissão dos trabalhadores, justamente pela ausência de legitimidade através do ordenamento jurídico, sendo o acordo realizado pela comissão dos trabalhadores analisada como um ato voluntário dos representantes em questão¹⁷⁷.

Neste sentido, é importante esclarecer que não se deve separar em blocos o que foi decidido através de negociação coletiva atípica, pois irão constar cláusulas tanto à

¹⁷⁴ LOBO, João. **A negociação colectiva informal na ordem jurídica portuguesa**. Rev. Questões Laborais, Ano II, nº 4, 1995.p. 23

¹⁷⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Negociação coletiva atípica**. Coimbra, Almedina, 2009. p.121.

¹⁷⁶ Neste sentido, afirma Maria Palma Ranmalho quanto a necessidade de aceitação individual de cada empregado pois afirma que “Na verdade, a aplicação do acordo coletivo atípico aos trabalhadores contra a sua vontade viola a essência do princípio da autonomia coletiva, pelo que não deve ser admitida.” RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Negociação coletiva atípica**. Coimbra, Almedina, 2009. p.121.

¹⁷⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Negociação coletiva atípica**. Coimbra, Almedina, 2009. p.109.

favor como contra os interesses da coletividade, devendo ser analisado o conjunto de direitos e deveres, para que seja admito ou não¹⁷⁸.

Sendo importante recordar que cada uma das partes deverá ceder em algum aspecto para que o acordo seja realizado e aprovado. Logo, não seria aceitável que o empregado escolhesse as cláusulas que mais lhe interessa¹⁷⁹.

Para tanto, Maria do Rosário Palma Ramalho apresenta a proposta de que quando o empregado siga as suas funções obedecendo os preceitos estabelecidos no acordo realizado estaria aprovando tacitamente.

Entretanto, quando o empregado não for à favor terá de se manifestar e informar, por escrito e no prazo, como no caso da Autoeurora, sendo de 21 dias, para que não seja vinculado no seu contrato de trabalho, aplicando analogicamente o art. 104, do CT¹⁸⁰.

Seguindo a análise, é necessário enfrentar os casos em que a negociação coletiva atípica irá confrontar leis e convenções coletivas aplicadas aos trabalhadores na empresa, devendo prevalecer sempre o princípio do tratamento mais favorável¹⁸¹.

Logo, perante as leis e as convenções coletivas, a negociação coletiva atípica só terá valor se for mais favorável aos trabalhadores, conforme é aplicado no exemplo da empresa Autoeuropa.

Enfim, tudo somado, apesar de a negociação coletiva atípica, não estar legitimada perante a ordenamento jurídico e não ter vinculação direta aos contratos dos trabalhadores, consiste em negócio jurídico lícito que se concretiza com o expresso interesse dos trabalhadores, podendo levar ao afastamento e sendo mais um fator de enfraquecimento sindical para a conquista do cumprimento de seus objetivos quanto ao alcance de melhores condições de trabalho.

Cabe esclarecer que foi no momento de baixa atuação dos sindicatos internamente nas empresas que as comissões dos trabalhadores foram

¹⁷⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Negociação coletiva atípica**. Coimbra, Almedina, 2009. p.109.

¹⁷⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Negociação coletiva atípica*. Coimbra, Almedina, 2009. p.109.

¹⁸⁰ Conforme estipula o art. 104, número 2 do CT: “Presume-se a adesão do trabalhador quando este não se opuser por escrito no prazo de 21 dias, a contar do início da execução do contrato ou da divulgação do regulamento, se esta for posterior.” PLANALTO – Consolidação das Leis do Trabalho – Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

¹⁸¹ O princípio do tratamento mais favorável é lecionado por Jorge Leite, conforme segue: “Deste princípio se concluía que, havendo concorrência de normas de grau hierárquico diferente, se deveria aplicar aquela que estabelecesse um regime mais favorável ao trabalhador, mesmo quando contida em fonte hierárquica inferior. LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*. Vol. 1. Coimbra, Serviço de Ação Social da UC, 2004. p. 145.

institucionalizadas perante o ordenamento jurídico português, em 1974. Período de enfraquecimento contínuo dos sindicatos¹⁸².

Explica-se, que os sindicatos conquistaram a representação dos trabalhadores através da autonomia coletiva para a realização de acordos coletivos com força normativa, que inicialmente cumpriu sua função com forte atuação e até a atualidade se mantém regendo grande parte dos contratos de trabalho, regulamentando e normatizando¹⁸³.

Ocorre que um conjunto de fatores - referentes a temas conceituados acima - contribuíram para que a representação sindical fosse perdendo suas forças no decorrer dos anos, tais como o pluralismo sindical – em Portugal -, sendo dividido entre os sindicatos da região o número de associados, bem como a diminuição do pagamento referente a contribuição sindical.

Outro fator de grande importância é a liberdade sindical, a qual dentre vários direitos já mencionados, permite que o empregado não se filie a sindicato algum e através da portaria de extensão ainda permite que o trabalhador, o qual optou por não se sindicalizar, tenha a vinculação com a convenção coletiva realizada mediante a representação sindical.

Neste contexto, os sindicatos perdem seu poder aquisitivo e de negociação pelo baixo número de representantes e de empresas com interesse em realizar acordos perante o sindicato.

Além dos fatores mencionados, ainda existe o fato de o empregador analisar o sindicato como um opressor do poder diretivo do empregador, o qual poderia expor a empresa e a gestão do empregador - por meio de publicização – levando o empregador a dificultar a atuação dos representantes sindicais internamente na empresa.

¹⁸² Acompanhando o mesmo raciocínio, FERNANDES, Antonio Monteiro. **Direito do Trabalho**. 18ª ed. Coimbra, Almedina, 2017. p. 713; LEITE, Jorge, **Direito do Trabalho**. Vol. 1, Serviço de Ação Social da UC, Coimbra, 2004. p. 143; LEITÃO, Luís Menezes. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Coimbra, Almedina. 2014. p. 1074.

¹⁸³ Neste contexto, Maria Palma Ramalho aponta as razões seguintes: “Em países como Portugal, uma vez reposto o princípio da autonomia coletiva na sua plenitude, na sequência da alteração da ordem jurídico-constitucional ocorrida em 1974 e da garantia dos direitos sindicais e de contratação colectiva pela Constituição de 1976 (arts. 55 e 56 da CRP, na versão actual), a negociação colectiva generalizou-se. Pouco a pouco, a maioria dos trabalhadores passou a ser coberta por convenção colectiva e estas são hoje em número considerável, coexistindo nas suas diferentes modalidades (contratos colectivos de trabalho, acordos colectivos e acordos de empresa).” RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Negociação coletiva atípica**. Coimbra, Almedina, 2009. p.116.

Sendo por meio da contextualização e comparação apresentada que observa-se e analisa a inserção da comissão dos trabalhadores através da lei 13.467/2015, a qual enquanto retira o meio de manutenção financeira dos sindicatos, ainda estabelece que esta entidade não deva “interferir” na atuação da comissão dos trabalhadores na empresa, institui liberdade de tomada de decisões da comissão perante sua relação junto ao empregador.

Verificando a experiência e as discussões vividas por outros países, tal como Portugal, cabe estar atento quanto à real finalidade da legislação na inserção da norma em questão, para que não ocorra no Brasil o aumento do descrédito e enfraquecimento persistente dos sindicatos levando-os à quando realizarem negociações estarem completamente desamparados e sem a devida equidade necessária em relação ao empregador para garantir as funções instituídas com valor axiológico.

-

- **3.3 A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMO MECANISMO DE FLEXIBILIZAÇÃO - INSERIDA PELA LEI 13.467/2017**

Devido a constante crise econômica e política, bem como a competição empresarial e a contínua intenção irresponsável de diminuir os custos da produção através da retirada de direitos mínimos quanto à mão-de-obra dos trabalhadores, é que ocorre o retrocesso social por meio de aprovações normativas como a Lei 13.467/2017.

Assim como ocorreu no momento de crise com a legislação portuguesa, na qual foi estabelecido que os sindicatos por meio de acordos e convenções coletivas poderiam afastar a lei (art. 4º, nº 1, CT 2003 - antigo código de trabalho português -), tal preceito foi inserido na legislação brasileira em 2017, art. 611-A da CLT.

O legislador retirou do Estado a normatização mínima protetiva e entregou ao sindicato, pouco preparado, privativo e dotado de liberdade, o direito de estabelecer junto ao dono da empresa qual o mínimo que deve ser garantido ao trabalhador.

No Brasil, foi estabelecido no art. 611-A um rol de 15 incisos referentes às diferentes formas de precarizar as relações trabalhistas, principalmente quanto à jornada de trabalho.

Verifica-se a ocorrência de estudo realizado não para garantir a manutenção social, mas sim para realizar audaciosos esvaziamentos normativos que pudessem ser aprovados no crivo constitucional e ao mesmo tempo eliminar direitos mínimos concedidos após um histórico de lutas sociais consecutivas.

Neste sentido, nos próximos tópicos da pesquisa será enfrentado cada um dos 15 incisos, com o objetivo de demonstrar o novo sentido, de neutralidade, e não mais de garantidor de direitos laborais, que foi atribuído aos sindicatos por meio do mecanismo de convenções e acordos trabalhistas.

3.3.1 A Jornada De Trabalho

O inciso primeiro do art. 611-A da CLT é referente a possibilidade da convenção coletiva de trabalho estabelecer direitos inferiores a proteção mínima do trabalhador estabelecida na Consolidação das Leis do Trabalho quanto à jornada de trabalho¹⁸⁴.

Sendo expressamente afirmado pelo art. 611-B, parágrafo único da CLT que jornada de trabalho não consiste em tema de “saúde, segurança e higiene do trabalho”¹⁸⁵. Restando demonstrado que o preceito consiste no objetivo de blindar a flexibilização contida na possibilidade de flexibilizar a jornada, sem que seja entendido como violabilidade da lei maior.

Pois é importante compreender que o art. 7º, inciso XXII da CF/88 é claro ao informar que é direito do trabalhador a redução dos riscos quanto à saúde e segurança no trabalho¹⁸⁶.

¹⁸⁴ “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;” PLANALTO – **Consolidação das Leis do Trabalho** – Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

¹⁸⁵ Art. 611-B, Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. PLANALTO – **Consolidação das Leis do Trabalho** – Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

¹⁸⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; PLANALTO. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>.

Sabe-se que já estão contidas inúmeras possibilidades de flexibilização de jornadas, tanto do Brasil como em normas trabalhistas do mundo todo. Inseridas pela pressão de adequação exigida pelo capitalismo¹⁸⁷.

Sendo assim, é importante atentar-se que o empregador, quando já tiver um quadro de empregados com a mão-de-obra qualificada para realização das atividades exigidas na empresa, se for admitido pelo Estado a possibilidade que utilize os mesmo empregados por maior tempo do que o estabelecido por lei, através da flexibilização das normas trabalhista, irá sempre dar preferência à continuar com esses empregados já qualificados¹⁸⁸.

Observe que o empregador não terá a necessidade de contratar novos empregados, nem se preocupar com treinamento para adequação na empresa, além dos encargos exigidos em cada contratação e pelo número de empregados, o que sempre irá gerar mais custos. Logo é nítido que o empregador sempre irá fazer o possível para que ocorra a flexibilização da jornada de trabalho¹⁸⁹.

Sendo assim, a possibilidade de flexibilização da norma quanto ao tempo de trabalho do empregado que já está contratado e exerce suas funções na empresa não levará a finalidade de melhorar as condições econômicas e sociais do Estado, pois não aumentará o número de empregos, pelo contrário.

É nesta diapasão, que entende-se não ser pertinente utilizar-se dos índices de desemprego para a justificação da flexibilização quanto a jornada de trabalho por meio de acordo e convenções coletivas, assim como o poder legislativo brasileiro fez ao aprovar a Lei 13.467/2017 em nome do desemprego e crise econômica do país¹⁹⁰.

¹⁸⁷ “a aceleração da mudança tecnológica, a retomada da competição de preços e a globalização dos mercados financeiros se combinaram para criar uma economia global em que a velocidade de reação parece ser uma vantagem decisiva para substituir um produto ou reduzir custos no menor tempo possível.”(tradução livre) «*l'accélération du changement technologique, la reprise de la compétition par les prix et la mondialisation des marchés financiers se sont combinés pour créer une économie mondiale dans laquelle la vitesse de réaction semble un avantage décisif pour remplacer un produit ou réduire les coûts dans les plus brefs délais*». CROUCH. C. e STREECK, **Les Capitalismes en Europe**. Paris, La Découverte, 1996.p.15.

¹⁸⁸ SUPIOT, Alain. **Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra, Editora. 2003.p.101.

¹⁸⁹ SUPIOT, Alain. **Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra, Editora. 2003.p.101.

¹⁹⁰ ANDRADE, Antita Duarde de. “**Reforma**” Trabalhista: Como Enfraquecer as Funções Sindicais e Gerar Dumping Social?. Reforma Trabalhista. Rosangela Tremel e Ricardo Calcini (Organizadores). - Campina Grande: EDUEPB, 2018. p.42.

O tempo estipulado para a realização de trabalho deverá ser analisado juntamente com as normas basilares que deram origem a Constituição em vigor, como exemplo a liberdade e a dignidade.

Devendo respeitar a vida social, como bem cita Alain Supiot: “*nas noites, nos domingos, período de licenças pagas ou os períodos escolares*”¹⁹¹.

A concessão do Estado de tempo livre ao trabalhador tem natureza fordista, em que os trabalhadores teriam tempo de consumirem os ganhos adquiridos, mas percebeu-se que havia uma vantagem ainda maior, pois à existência de tempo concedido ao empregado produz esperança, liberdade e bem-estar¹⁹².

Se enquadrando perfeitamente nos principais princípios da sociedade quanto ao respeito da pessoa humana, que vive em uma relação contínua coletiva, não podendo ser excluído em prol dos lucros empresariais¹⁹³.

Logo, apesar das alterações quanto às necessidades das empresas, das diferentes profissões que se estabelecem na sociedade com inúmeras possibilidades de jornadas, o tema sempre será valioso, necessitando de estudos e enquadramentos em que haja o real respeito ao trabalhador.

Sendo absolutamente desproporcional admitir que regulamentação do tempo de trabalho seja efetuado livremente por meio de negociação coletiva, pois diz respeito à vida humana em sua coletividade e individualidade. Tal flexibilização, quando necessária, exige um estudo minucioso e estabelecimento de normas conforme os

¹⁹¹ SUPIOT, Alain. **Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra, Editora. 2003.p.105.

¹⁹² SUPIOT, Alain. **Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra, Editora. 2003.p.142.

¹⁹³ Sendo importante levar em conta as sábias palavras: " Toda sociedade capitalista funciona regularmente graças a sectores sociais que não são nem impregnados nem animados pelo espírito de lucro e pela busca do maior ganho. Quando o alto oficial, o soldado, o magistrado, o padre, o artista, o cientista são dominados por esse espírito, a sociedade entra em colapso e todas as formas de economia são ameaçadas. As posses mais preciosas e nobres da vida, honra, alegria, afeição e respeito pelos outros não devem entrar em nenhum mercado; caso contrário, qualquer grupo social oscila em seus alicerces " (tradução livre) « *Toute société capitaliste fonctionne régulièrement grâce à des secteurs sociaux qui ne sont ni imprègnés ni animés de l'esprit de gain et de la recherche du plus grand gain. Lorsque le haut fonctionnaire, le soldat, le magistrat, le prêtre, l'artiste, le savant sont dominés par cet esprit, la société croule, et toute forme d'économie est menacée. Les biens les plus précieux et les plus nobles dans la vie des hommes, l'honneur, la joie, l'affection, le respect d'autrui, ne doivent venir sur aucun marché ; faute de quoi, un groupe social quelconque vacille sur ses bases* » (F. Perroux, 1962, *Le capitalisme, Que sais-je.*). F. Perroux, *Le capitalisme*, PUF, 1962, p. 27.

fundamentos basilares regentes da sociedade, para que tenha um mínimo garantido, sendo de responsabilidade do Estado¹⁹⁴.

Neste sentido, que logo em 2009, a legislação portuguesa já determinou às limitações à autonomia concedida ao sindicato em 2003, dentre elas, no art. 3º, nº 3 do CT, define em diferentes alíneas a proibição de flexibilização quanto ao mínimo garantido referente a jornada de trabalho.

Com o respeito as inovações sociais e ao bom desenvolvimento da economia e progresso restaria à negociação coletiva auxiliar o empregador no enquadramento dos trabalhadores nas jornadas respeitando a dignidade mínima que deveria ser garantida pelo Estado.

Entretanto, sendo repassada tal função aos sindicatos brasileiros, resta acreditar que os mesmos vão ter o bom senso de não ceder ao mercado, devido as debilidades que estão sendo impostas ao mesmo tempo em que recebem a responsabilização de tamanha importância.

Segundo Alain Supiot, os sindicatos devem analisar o compromisso social de cada empregado, o tempo livre – analisando os horários da sociedade como escolas, administração pública, bancos -, além do tempo necessário para a formação e progresso quanto ao desenvolvimento do trabalhador, respeitando as diferenças sociais e culturais do grupo que estiver sendo representado¹⁹⁵.

Quanto à afirmação de que alterações na jornada de trabalho não estão interligadas com a condição humana, ao afirma que “*Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo*”, ” é abster-se da história, dos princípios conquistados, da liberdade e dignidade do homem.

Em um passado, não muito distante, é possível lembrar o que contínuas horas de trabalho sem direito ao descanso necessário ao corpo e a mente, devido à omissão

¹⁹⁴ Neste sentido Mauricio Godinho Delgado: “A exacerbação da duração do trabalho, ainda que coletivamente negociada importa no desprezo a diversos outros bens tutelados pela ordem jurídica exemplo, os limites expressos no art. 7º, caput e inciso XIII, da Constituição igualmente, os limites dados pelo princípio da proporcionalidade e ademais, as fronteiras postas por alguns dos princípios humanos e sociais da Constituição aplicáveis à hipótese em análise; além disso, limites conferidos pelos intervalos trabalhistas e pelos dias de repouso.” DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, LTr, 2018.p.286.

¹⁹⁵ SUPIOT, Alain. **Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra, Editora. 2003.p.144 a 146.

do Estado, geravam acidentes, doenças, desastres nas empresas, podendo ocasionar lesões irreparáveis psicológicas e físicas¹⁹⁶.

Nestes termos, ainda é necessário levar em consideração às novas profissões que caso não sejam analisadas e estudadas na atualidade, poderão com o passar dos anos levar a danos irreparáveis, frente ao caminho que está sendo percorrido, colocando os trabalhadores novamente a mercê de uma sociedade capitalista e ultraliberal¹⁹⁷.

3.3.2 - Banco de Horas

A realização do banco de horas está previsto na Constituição Federal Brasileira, no art. 7º, XIII e na Consolidação da Leis do Trabalho, art. 59 da CLT, estipulando o devido enquadramento com as condições mínimas do banco de horas anual, mensal, semestral¹⁹⁸.

¹⁹⁶ Para que seja possível relembrar as circunstância, Alain Supiot cita o estudo de C. Pond e A. Searle (The Hidden army, Children at work in the 1990, Londres, 1990, Low pay unit pamphlet, nº 55, 29pp) da seguinte forma: “(...) eis, por exemplo, um extrato de interrogatório do pai de duas aprendizas de duas aprendizas por uma comissão de inquérito às condições de trabalho numa fábrica de tijolos na Inglaterra, no curso do século XIX: Pergunta: A que horas vão as miúdas para a fábrica? Resposta: Durante seis semanas, foram às três da manhã e terminaram às dez da noite. P – Que pausas eram autorizadas durante essas dezanove horas para descansar ou comer? R – Um quarto de hora o pequeno-almoço, meia hora para o almoço, um quarto de hora para beber. P – Tinha grande dificuldade para acordar suas filhas? R – Sim, ao princípio tínhamos que as sacudir para acordarem, depois pô-las de pé e vesti-las antes de as mandar para o trabalho. P – Quanto tempo dormiam? R – Nunca as podíamos meter na cama antes das onze horas, o tempo de lhes dar qualquer coisa de comer, e então a minha mulher tinha o costume de velar toda a noite por medo de não as acordar a tempo. P – A que horas costumavam acordá-las? R – Em geral, a minha mulher e eu levantávamo-nos às duas da manhã para às vestir. P – Assim elas não tinham mais de quatro horas de sono? R – Quando muito, quatro. P – Quanto tempo durou isso? R – Cerca de seis semanas. P – Em geral, elas trabalhavam das seis da manhã até às oito e trinta da noite? R – Sim, é exato. P – As miúdas estavam cansadas com esse regime? R – Sim, muito. Mais de uma vez, adormeceram com a boca cheia. Era possível sacudi-las para comerem. P – As vossas filhas sofreram acidentes? R – Sim, a minha filha mais velha, a primeira vez que foi trabalhar ficou com o dedo preso em uma engrenagem acima da articulação, e ficou 5 semanas no Hospital da Leeds. (...)”SUPIOT. Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. (tradução : António Monteiro Fernandes). Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p.87

¹⁹⁷ A colocação e evidência do lugar do corpo humano na relação de trabalho não foi produto do pensamento jurídico em si, mas da observação daquilo em que se tornavam, no domínio dos factos, esses corpos “desaparecidos” na análise patrimonial. SUPIOT. Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. (tradução : António Monteiro Fernandes). Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p.86.

¹⁹⁸ Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. § 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. § 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a

Após a Reforma Trabalhista, por meio de negociação coletiva de trabalho, passa a ser possível negociar as normas estabelecidas na Consolidação das Leis do trabalho de forma adversa.

Dentre as possibilidades admitidas de flexibilização por meio de convenção coletiva destaca-se o preceito referente ao parágrafo segundo do art. 59 da CLT, o qual fixa o limite de um ano para que o empregador realize a devida compensação de jornada, caso contrário terá de quitar o período extraordinário em pecúnia. Neste sentido, a negociação coletiva poderá permitir a dilatação do tempo de compensação.

3.3.3 – Intervalo Intra-jornada

Com a reforma trabalhista admitiu-se que os sindicatos realizem a supressão do intervalo intra-jornada, podendo ser concedido ao empregado o mínimo de 30 minutos, conforme art. 611-A, III da CLT¹⁹⁹.

Antes da Reforma Trabalhista, ocorria a impossibilidade dos acordos e convenções coletivas de trabalho realizarem negociação para intervalos menores que uma hora, tal matéria era adstrita ao Ministério Público do Trabalho, conforme art. 71, §3º da CLT. Caso houvesse negociação neste sentido, seria uma afronta as determinações de ordem pública²⁰⁰.

Logo, a única exceção para a redução do intervalo intra-jornada, a qual foi mantida no art. 71, §3º da CLT, determinava os requisitos específicos para que pudesse ocorrer à flexibilização, conforme segue: a) o estabelecimento em que o empregado realiza as suas funções devem atender integralmente as exigências quanto ao refeitório; b) o empregado não poderá prestar horas extraordinárias; c) deve obter prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego²⁰¹.

Além de preenchidos os requisitos mencionados, o Ministério Público do Trabalho e Emprego (MTE) ainda determinava que houvesse acordo ou convenção

compensação no mesmo mês. PLANALTO – **Consolidação das Leis do Trabalho** – Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

¹⁹⁹ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: III - intervalo intra-jornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; PLANALTO – **Consolidação das Leis do Trabalho** – Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

²⁰⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. Editora: Atlas S.A., São Paulo, 2000.

²⁰¹ MIESSA, Élisson. CORREIA, Herinque. **Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST - Comentadas e Organizadas por Assunto**. 5ª ed. Bahia, EDITORA JusPODVM, 2015. p.259.

coletiva de trabalho, somado aos três requisitos citados acima para que fosse possível a redução do intervalo intrajornada, o qual não poderia ser inferior a 30 minutos, conforme portaria 1.095/2010 do MTE. Trabalhando em conjunto com os sindicatos e protegendo o trabalhador²⁰².

Quanto à determinação do art. 611-B, parágrafo único, como já mencionado, afirma que regras de intervalo intrajornada não se enquadram no estabelecido no art. 7º, XXII da CF/88, pois não são normas de “saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”

Cabe destacar que o novo entendimento vai absolutamente contra à jurisprudência, conforme segue julgado do Tribunal Superior do Trabalho, anterior a Reforma Trabalhista: *“é inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (arts. 71 da CLT e 7º, XXII, da CF/88), infenso à negociação coletiva.”*²⁰³.

Diante do exposto, resta demonstrado que a Reforma Trabalhista rapidamente aprovada pelo poder legislativo e executivo do Brasil, foi em caminho contrário aos preceitos protetivos ao trabalhador, conforme é a base do Estado Democrático Brasileiro, como exposto anteriormente.

²⁰² MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E EMPREGO – **Portaria nº 1.095/2010 de 19 de maio de 2010**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/portaria-n-1-095-de-19-05-2010.htm>

²⁰³ RECURSO DE REVISTA. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. SÚMULA Nº 437, II, DO TST 1. Consoante a diretriz perflhada na Súmula nº 437, II, do TST, é inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (arts. 71 da CLT e 7º, XXII, da CF/88), infenso à negociação coletiva. 2. Acórdão regional que reputa lícita a negociação do intervalo para refeição e descanso, mediante acordo ou convenção coletiva, contraria a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada na Súmula nº 437, II, do TST. 3. Recurso de revista do Reclamante de que se conhece e a que se dá provimento. (RR-3633-04.2013.5.12.0002, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 13/05/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2015)” outro julgado no mesmo sentido: “AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. SUSPENSÃO DO PROCESSO ARTIGO 265, IV, “a”, DO CPC.(...)INTERVALO INTRAJORNADA. NORMA COLETIVA. CONCESSÃO PARCIAL. AUSENTE NOTÍCIA DE AUTORIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. Decisão regional em consonância com o item II da Súmula 437 do TST, (“é inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva”. Incidência do art. 896, § 4º, da CLT (atual § 7º) e aplicação da Súmula 333/TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR - 226940-72.2004.5.02.0462 , Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 13/05/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2015)”

Só restando aos trabalhadores acreditarem nos sindicatos, no momento de pactuar novas normas laborais, consciente de suas funções, para manterem os valores de fraternidade e solidariedade perante a coletividade que representa.

3.3.4 – Adesão do Programa de Seguro-emprego

A negociação coletiva de trabalho mesmo antes da Reforma Trabalhista era o meio hábil para autorizar a inserção de programas de seguro-emprego na empresa, os quais podem determinar redução de salário e de jornada do trabalhador, de acordo com as necessidades da empresa, quando constatada debilidade financeira.

Logo, a Reforma Trabalhista veio mais uma vez reforçar o tema, conforme consta estabelecido na Lei 13.189/2015 e também no art. 611-A, IV da CLT.

3.3.5 – Planos de Promoção de Cargo e Salário e Requisitos Para Cargo de Confiança

O tema referente ao cargo de confiança é estabelecido no art. 62 da CLT, determinado que só será possível não realizar o pagamento de horas extraordinárias quando o trabalhador for de confiança e receber gratificação de 1/3 do salário.

Porém, o art. 611-A, V da CLT determina que por meio das negociações coletivas de trabalho será admitido regras menos favoráveis aos trabalhadores quando se tratar de cargos de confiança²⁰⁴.

Com a novidade legislativa, caso o sindicato opte por flexibilizar, poderá pactuar com o empregador a diminuição do valor da gratificação ou até mesmo a não concessão de gratificação para o enquadramento do empregado de confiança.

Logo, o trabalhador que será denominado como de confiança, não terá sua jornada devidamente registrada, ou seja, não terá direito ao pagamento de horas extras ou intervalos suprimidos, podendo não ganhar nada a mais por isso.

²⁰⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Reforma Trabalhista: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/04/25/reforma-trabalhista-comentarios-ao-substitutivo-do-projeto-de-lei-678716>>.

Cabendo aqui, acreditar na interpretação da norma de acordo com os valores basilares constitucionais e de direito internacional acolhido pelo ordenamento jurídico do país, bem como o bom senso do sindicato, para o cumprimento das suas funções.

Quanto aos planos de cargo, salários e funções, mesmo antes da norma em questão já era admitido pela jurisprudência que sem o consentimento do Ministério Público do trabalho e Emprego fosse possível a alteração nos requisitos para promoção de empregados na empresa²⁰⁵.

3.3.6 Regulamento Empresarial

O art. 611-A, inciso VI, determina que as convenções coletivas de trabalho podem tratar de temas referentes ao regulamento de empresas.

Entretanto, destaca-se que o regulamento de empresa não possui muitas regras de formalidade, mas sim o condão de organizar a dinâmica interna da empresa, prevendo questões técnicas²⁰⁶.

Como, por exemplo, especificando a melhor forma de realizar a atividade, ou os Equipamentos de segurança adequados, assim como as medidas disciplinares que serão aplicadas, ou os direitos concedidos aos trabalhadores, dentre outras regras²⁰⁷.

²⁰⁵ RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. SALÁRIO POR EQUIPARAÇÃO/ISONOMIA. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. OBSERVÂNCIA DOS CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE E MERECIMENTO. Restou consignado no acórdão Regional que, embora não homologado pelo Ministério do Trabalho, o Plano de Cargos e Salários foi convalidado por norma coletiva. Esta egrégia Corte admite como válido plano de cargos e salários aprovado por regular negociação coletiva, ainda que não homologado pelo Ministério do Trabalho, desde que observada a alternância entre os critérios de antiguidade e merecimento para as promoções. Consequentemente, a decisão regional que negou a pretensão à equiparação salarial está em consonância com o entendimento deste Tribunal Superior, no sentido de considerar válido o plano de cargos e salários fixado por norma coletiva, ainda que não homologado pelo Ministério do Trabalho, desde que observada a alternância entre os critérios de antiguidade e merecimento para as promoções, em razão da chancela do pacto coletivo. Precedentes desta Corte. Óbice da Súmula 333 do TST. Recurso de revista não conhecido. Ministra Relatora: MARIA HELENA MALLMANN - **Autos de Recurso de Revista nº TST-RR-676-39.2013.5.09.0026**, em que é Recorrente JOSÉ LUIZ DA LUZ e Recorrida PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRAS. Brasília, 7 de agosto de 2018. <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=676&digitoTst=39&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0026&submit=Consultar>>

²⁰⁶ MIESSA, Élisson. Correia, Henrique. **Súmulas e Ojs do TST. Comentadas e organizadas por Assuntos**. Bahia, Editora Juspdvm, 2016. P.54.

²⁰⁷ MIESSA, Élisson. Correia, Henrique. **Súmulas e Ojs do TST. Comentadas e organizadas por Assuntos**. Bahia, Editora Juspdvm, 2016. P.54.

Já é comum em empresas estatais e sindicatos estruturados a participação sindical, pois existem estudos que comprovam que as entidades estatais tem números de sindicalizados maior do que em outras empresas, devido ao apoio na regulamentação estabelecida²⁰⁸.

Seguindo o claro objetivo de flexibilizar a norma protetiva ao trabalhador com o intuito de proteger o empregador, não será possível deixar de atentar-se para a súmula 51 do TST, a qual, em seu item I, determina que alterações de cláusulas do regulamento da empresa caso venha a ser prejudicial ao empregado não serão aplicadas, mantendo-se a norma de regulamento mais favorável vigente após o ingresso do empregado na empresa.

Com a Reforma Trabalhista e a possibilidade do sindicato negociar quanto ao tema, a Convenção Coletiva de Trabalho poderá tratar de retirar direitos adquiridos dos empregados e admitir a aplicação de normas menos vantajosas aos trabalhadores.

3.3.7 – Representantes Dos Trabalhadores Na Empresa

No art. 611-A, inciso VII a norma sugere que o sindicato possa alterar a legislação estabelecida nas comissões de trabalhadores na empresa, inseridos pelo 510-A da CLT, conforme mencionado anteriormente.

Possibilitando que os sindicatos, por meio de convenções coletivas altere o número de empregados necessários para votações e decisões da representação empresarial, também poderá alterar a garantia de emprego ou até mesmo as funções fixadas por lei, pois note que perante o ordenamento normativo brasileiro a constituição não apresentou garantias específicas quanto ao tema, conforme explicado anteriormente.

3.3.8 – Teletrabalho, Sobreaviso, Intermitente

Os regimes de teletrabalho e sobreaviso, são pouco regulamentados, possibilitando grande margem de negociação perante os sindicatos ou até mesmo entre o empregador e o trabalhador, individualmente.

²⁰⁸ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, LTr, 2018.p.289.

Já o contrato de trabalho intermitente merece maior atenção, por ter sido incluído pela lei 13.467/2017, apresentando diversas lacunas e inseguranças para ambas as partes contratuais, conforme será exposto na sequência.

Sendo assim, poderá a convenção coletiva de trabalho, regulamentar adequando o contrato de forma que não seja abruptamente prejudicial ao empregado²⁰⁹.

Quanto ao regime de teletrabalho, consiste na atividade realizada fora do estabelecimento do empregador, por meio de tecnologias, tais como computadores, tablets e celulares, não sendo caracterizadas como trabalho externo, conforme conceitua o art. 75-B da CLT²¹⁰.

A legislação determina que o regime deverá ser especificado no contrato de trabalho do empregado e só poderá ser alterado com um prazo mínimo de 15 dias, para adaptação do empregado, art. 75-C, parágrafo único. Limite que poderá ser alterado por meio de convenção e acordo coletivo de trabalho.

No regime em referência, a lei já não aponta proteções importantes ao trabalhador, estando praticamente livre o meio de acordo entre as partes individualmente ou por negociação coletiva.

Quanto ao sobreaviso, o art. 244, §2º da CLT, assim como a súmula 428, II do TST conceitua como sendo o empregado que aguarda fora do local de trabalho, à distância, para que seja chamado caso venha a ser necessário, por meio de instrumentos telemáticos ou informatizados²¹¹.

²⁰⁹ “Pode a negociação coletiva, dessa maneira, suprir lacunas importantes ainda existentes com respeito a essas três fórmulas de estruturação da prestação de trabalho referidas pelo inciso VIII do art. 611-A da CLT - fórmulas a cujo respeito não existe ainda regulação legal minuciosa.” DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, LTr, 2018.

²¹⁰ “Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.” PLANALTO – **Consolidação das Leis do Trabalho** – Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

²¹¹ art. 244, § 2º da CLT - Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Súmula nº 428 do TST - SOBREAviso APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. TST. **Súmulas**

Determinando que cada escala de sobreaviso será de no máximo 24 horas e enquanto aguarda ser chamado o empregado receberá 1/3 do salário-hora normal. Podendo a negociação coletiva restringir ainda mais os direitos mínimos estabelecidos em lei.

Já o trabalho intermitente, consiste em uma nova modalidade implementada com a reforma trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro. Consta na lei um rol extenso de prerrogativas com diversas lacunas.

Sendo possível fazer a comparação normativa com o direito português, para maior entendimento do tema, e até mesmo apontamentos de possíveis ajustes por convenções coletivas de trabalho, concedendo maior segurança ao trabalhador e ao empregador quanto a possível aplicação do contrato.

Explica-se, que o instituto contratual em questão foi introduzido em 2009 no Código de Trabalho Português, estando previsto nos artigos 157 à 160, os quais apontam as diversas peculiaridades para a realização da modalidade de prestação de serviços questionada.

O contrato em evidência terá que ser celebrado por escrito, consiste em uma das exigências para a validade tanto em Portugal, como no Brasil, conforme art. 158, número 1, do CT e art. 452-A, da CLT²¹².

Em Portugal a redação da legislação referente ao tema ainda vai adiante, deixando claro que caso não seja formalizado por escrito o contrato será entendido como indeterminado, conforme consta no fundamento número 2, do art. 158, do CT, sendo caracterizado por período de atividade e inatividade do empregado.

Entretanto, os sujeitos no contrato de trabalho intermitente possuem características próprias em Portugal, pois para que seja admitido o modelo de contrato em questão é necessário que a atividade da empresa tenha o mesmo perfil do contrato de trabalho atípico, ou seja, que existam períodos de maior procura pelos seus serviços

do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428

²¹² Neste sentido Vólia Bomfim afirma que: “A formalidade exigida pelo caput do art. 452-A da CLT (contrato escrito e anotação na CTPS) é essencial para a validade da cláusula de “intermitência” o que significa que, se o empregado foi contratado oralmente ou de maneira tácita para trabalhar dessa forma, não será regido pelo contrato intermitente e o seu tempo a disposição será contado conforme o art. 4 da CLT, devendo ser aplicada as demais regras dessa Consolidação.” CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2 ed. Rio de Janeiro, Forense, São Paulo: Método, 2018. p.17.

ou produtos fornecidos e períodos de baixa demanda, assim como empresas que não praticam suas atividades em um determinado período do ano²¹³.

Já no Brasil, não tem diferenciação quanto aos sujeitos passíveis de realizarem o contrato intermitente, mesmo sendo de grande flexibilidade a única exceção é quanto aos aeronautas²¹⁴.

O contrato caracteriza-se por período de atividade e inatividade do trabalhador, ou seja, interpolado²¹⁵. Sendo assim, no tocante a habitualidade, será necessário a compreensão de que apesar do contrato ser caracterizado por períodos de inatividade será entendido como contínuo, pois não irá romper durante a inatividade²¹⁶.

Consiste em um contrato de imprevisibilidade, principalmente no Brasil, pois o empregado não terá o controle quanto aos meses em que irá laborar, por conseguinte também não saberá qual será a sua remuneração mensalmente.

Quanto à previsibilidade referente aos períodos de atividade do trabalhador, a legislação portuguesa delimita que no mínimo seis meses, durante o período de um ano, o empregado deverá prestar serviços ao empregador. Sendo que ao menos quatro meses devem ser consecutivos²¹⁷.

Além do período mínimo de trabalho estabelecido, a legislação portuguesa ainda aconselha que o empregador determine no contrato de trabalho quais são os períodos em que o empregado terá de estar em atividade²¹⁸.

²¹³ Conforme art. 157, Número 1 do CT: Empresas que exerçam actividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação do trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de atividade. PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Disponível em: <https://www.unl.pt/data/pessoalnaodocente/Codigo_do_trabalho.pdf>

²¹⁴ Conforme estabelece o art. 443, § 3º “Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.” PLANALTO. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

²¹⁵ Conforme bem firma AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho: Noções Básicas**. Coimbra, Editora Coimbra, 2015.p. 111.

²¹⁶ Conforme esclarece Homero Batista da Silva: “O conceito de habitual não sofre alteração, se o entendermos, desde logo, como um fato frequente e reiterado, independente da quantidade de “horas, dias ou meses”, tal como propõe o art. 443, parágrafo terceiro.” SILVA, Homero Batista da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 2ª ed. Editora Revista Dos Tribunais Ltda. São Paulo, 2017.p.83

²¹⁷ Conforme art. 160, número 2, do CT.

²¹⁸ Conforme art. 159, número 1, do CT.

Por exemplo, quando se tratar de rede hoteleira em região de maior demanda no verão a empresa já tem a previsibilidade de qual período necessitará dos serviços do empregado intermitente.

Entretanto, o art. 159, número um do CT admite a possibilidade do empregador não saber no momento da contratação os períodos em que terá maior demanda e necessidade da realização do serviço pelo empregado.

Nestes termos, mantém a natureza do contrato de proporcionar ao empregador maior autonomia, permitindo que o empregador convoque o empregado com o prazo mínimo de 20 dias.

Pois o legislador português entendeu que o empregado necessita de um período mínimo para que organize sua agenda e não perca a oportunidade da realização do serviço, atendendo a necessidade do empregador e garantido sua retribuição²¹⁹.

Neste sentido, verifica-se a existência de duas espécies de contrato de trabalho em um mesmo gênero, sendo de diferentes intensidades quanto a flexibilização e a imprevisibilidade do trabalhador.

As denominações são distintas, pois quando constar no contrato os períodos de atividade do empregado, o contrato será denominado de “alternado”, já quando não houver indicação prevendo os períodos que o empregado deverá laborar o contrato será denominado “à chamada”, as duas formas de contrato deverão especificar a quantidade de horas laboradas²²⁰.

Logo, é nítida a preocupação do legislador em garantir a previsibilidade para que o trabalhador tenha a possibilidade de realização do trabalho, o objetivo do contrato em questão é que o empregado tenha mais de um empregador e possa fazer valer a efetividade dos contratos realizados.

Conforme já informado, a legislação brasileira optou por flexibilizar muito além do que o contrato de trabalho intermitente em Portugal, sendo o requisito referente a convocação e o período de inatividade um dos pontos cruciais de diferenciação e preocupação quanto ao futuro dos trabalhadores brasileiros.

²¹⁹ Conforme art. 159, número 3, do CT.

²²⁰ Conforme bem explica Joana Carneiro “Assim o CTI pode ter dois tipos de cláusulas: uma pré-determinação dos períodos de actividade e de inactividade ou de um período mínimo anual mediante um aviso-prévio mínimo de 20 dias.” CARNEIRO, Joana. **O contrato de Trabalho Intermitente**. Rev. Questões Laborais. Ano. XVII – n. 35-36. Coimbra: Coimbra, Janeiro/Dezembro, 2010. p.214.

Quanto à previsibilidade no contrato de trabalho, nada é exigido perante a norma referente ao tema, ficando o trabalhador que realizou o contrato de trabalho intermitente sem qualquer informação antecipada de quando será convocado²²¹.

A norma estabelece que o empregador deverá convocar o empregado para a realização do trabalho com período mínimo de três dias de antecedência para a prestação do serviço.

Devendo o empregado responder em um prazo máximo de um dia do recebimento da convocação, caso contrário o empregador entenderá como negado o pedido de realização do trabalho, podendo imediatamente convocar outro trabalhador²²².

Quanto ao empregado ter apenas um dia para responder a convocação não existe qualquer especificação ou garantia se a resposta deverá ser em um dia útil ou um dia corrido, cabendo as partes da relação pactuarem e especificarem a melhor forma de possibilitar a eficácia do contrato.

A norma além de permitir que o empregador utilize qualquer meio de comunicação eficaz, sem esclarecimento, ainda estabelece que o empregado, que se comprometer a realizar o trabalho e não comparecer terá de pagar ao empregador uma multa de 50% do valor da remuneração²²³.

²²¹ Neste sentido, Maria Cecilia Alves Pinto contribuí com a seguinte reflexão: “Nessa nova modalidade de contratação, o laborista será excluído das estatísticas do desemprego, o que pode corroborar o discurso governamental no que diz respeito à criação de novos postos de trabalho, mas a sua condição assemelhar-se-á à do desempregado, pois os chamados para o trabalho serão parecidos com os atuais “bicos”, a que se sujeitam aqueles que não acessam o Mercado formal de trabalho por via do emprego. E, via, de regra, não terá acesso ao seguro-desemprego, situação que está expressamente prevista no parágrafo Segundo do art. 452-E, CLT, sempre que o contrato for extinto pelo decurso do prazo de um ano, sem convocação, nos termos do que dispõe o art. 452-D, CLT.” PINTO, Maria Cecilia Alves – **A Regulamentação do Trabalho Intermitente**. Em: **Impactos para o Trabalho e para O Mercado de Trabalho. Direito do Trabalho e Processo do Trabalho: Reforma Trabalhista**. Coordenadores: Denise Alves Horta, Isabela Marcia Alcântara Fabiano, Luiz Ronan Neves, Sebastião Geraldo de Oliveira. São Paulo, LTR, 2018. p.176.

²²² “O legislador se cercou de vários cuidados, afirmando que o chamado é opcional e que a recusa é lícita e não macula o conceito de subordinação. Mas o âmago do dispositivo está no parágrafo quinto, que afirma categoricamente que o período desprovido de chamado não é tempo à disposição do empregador e, por tanto, não se assegura salário, benefícios ou encargos.” SILVA, Homero Batista da. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 2 ed. São Paulo, Editora Revista Dos Tribunais Ltda, 2017.p.83.

²²³ A multa também será devida pelo empregador caso descumpra com o pactuado, não fornecendo trabalho ao empregado após a comprovação da convocação. O empregador, que irá convocar o empregado com três dias de antecedência, tendo seu estabelecimento, poder financeiro e diretivo, seria razoável o pagamento do valor de 100% remuneração pelo serviço mesmo que não tenha mais necessidade de que seja realizado, pois gerou expectativa no empregado, o qual deixou de garantir outra fonte de renda para a realização do trabalho em questão. Nesta mesma linha de raciocínio SILVA, Homero Batista da. **Comentários à**

Quanto a onerosidade, o empregador irá efetuar o pagamento pela prestação do serviço realizado. Em Portugal, não há o que se discutir, pois o legislador compreende que o empregado está aguardando para a prestação de serviços ao empregador, permanecendo à disposição, mesmo que não esteja laborando. Sendo assim, deverá receber remuneração mensal à menor.

Já no Brasil, o entendimento é distinto, com maior flexibilização, no qual o legislador deixou claro que empregado não encontra-se a disposição do empregador quando não for convocado, não sendo admitido pagamento pelo tempo em que o empregado não está realizando atividade. Portanto, o contrato ficará suspenso nos períodos de inatividade, mas permanecerá contando como tempo de trabalho.

Permitindo que o empregador, que nem sempre tem a percepção da razoabilidade necessária, possa se fortalecer através da norma do próprio código, podendo ter consequências perturbadoras para o empregado, com impactos referente a condição financeira e emocionais, sendo a lei desproporcional a realidade da sociedade brasileira.

O principal questionamento para a definição da existência do pagamento de remuneração consiste em quando será considerado que o empregado encontra-se a disposição do empregador e assim caberá verificar a retribuição devida por tal disponibilidade.

A legislação portuguesa determina, neste sentido, que o empregado quando estiver inativo deverá receber remuneração, a qual poderá ser estipulada por contrato coletivo, mas, caso não seja, o mínimo que o empregado irá receber nos períodos de inatividade será de 20% do valor da remuneração que receberia se estivesse em atividade²²⁴.

Em contra partida, no Brasil o período de inatividade está estabelecido em lei como não sendo de tempo à disposição do empregador. Logo o contrato de trabalho

Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo. 2 ed. São Paulo, Editora Revista Dos Tribunais Ltda, 2017. p.85.

²²⁴ Neste sentido, João Leal Amado demonstra com louvor o raciocínio lógico em relação à retribuição paga em períodos de inatividade, quando afirma que: “De qualquer modo, e ainda que a lei não diga, é obvio que as partes podem, no legítimo exercício da sua liberdade contratual, fixar uma compensação retribuiria de modo superior àquele 20% de retribuição base” AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho Noções Básicas.** . Coimbra, Editora Coimbra, 2015. p.111.

estará suspenso, sem trabalho, sem salário, sem qualquer preocupação quanto a renda que gera a manutenção e sobrevivência do empregado, o qual não terá conhecimento de quando irá trabalhar ou quanto irá receber²²⁵.

Neste sentido, a legislação permitiu que qualquer empresa no território brasileiro possa ter banco de dados referente à empregados registrados, sem encargos, podendo escolher quem irá convocar e mantendo todos os empregados na expectativa de possuírem emprego sem receber remuneração, gerando forte insegurança e consequências psicológicas aos trabalhadores²²⁶.

Além de não receber pelo período em que estiver inativo, conforme o caput do artigo 452-A da CLT, o contrato de trabalho será pactuado pelo valor referente à hora trabalhada.

Logo, por mais que o empregado esteja disponível um dia inteiro ou um turno do dia para prestar o serviço ao empregador, devido ao deslocamento, por não conseguir se comprometer com outra atividade, irá receber somente pela hora, não sendo estipulado qualquer parâmetro protetivo²²⁷.

Quanto ao pagamento da remuneração, irá ocorrer ao final de cada período trabalhado, junto com as demais parcelas que geram reflexos no salário, restando demonstrado a total falta de vínculo pretendida pelo legislador no contrato de trabalho intermitente.

Conforme estabelece o parágrafo sexto do artigo 452-A da CLT, ao final de cada período de atividade, ou como o próprio código denominou “ao final de cada período de prestação do serviço”, o empregador deverá efetivar o pagamento referente à remuneração e seus reflexos em férias proporcionais com acréscimo de um terço,

²²⁵ Neste sentido, “O contrato de trabalho intermitente é tipo de emprego sem compromisso de prover renda, o que rompe com o paradigma de obrigações contratuais no âmbito do Direito do Trabalho. No contrato de Trabalho, é usual que se gere entre as partes obrigações e deveres recíprocos. No trabalho intermitente, contudo, desaparecem as obrigações de prover o trabalho pelo empregado, de permanecer à disposição.” PINHEIRO, Iuri Pereira. **Contrato de Trabalho Intermitente. A Reforma Trabalhista e Seus Impactos**. Organizadores: Élisson Miessa e Henrique Correia. Bahia, JusPodvm. 2018.

²²⁶ Geonor de Souza Franco Filho afirma que: “A ausência de remunerabilidade inquieta e desestimula o trabalhador, levando-o ao desgaste psicológico com graves e negativas repercussões familiares e no convívio interpessoal geral, inclusive na relação com colegas de trabalho e superiores hierárquicos.” FRANCO FILHO, Geonor de Souza. **Contrato de Trabalho Intermitente. A Reforma Trabalhista e Seus Impactos**. Organizadores: Élisson Miessa e Henrique Correia. Bahia, Editora JusPodvm, 2018. p.318.

²²⁷ Neste sentido, Souto Maior realiza críticas como “A prática de pagar apenas pelas horas trabalhadas era o que ocorria antes das legislações trabalhistas serem aprovada, portanto em vez de modernização o que se propõe é o retorno à lógica do século XVIII.” MAIOR, Jorge Luiz. **Análise do Projeto de Reforma Trabalhista**. 2017. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>.

trabalhador intermitente poderá ficar à margem do sistema previdenciário, pois exige-se uma contribuição mínima todos os meses para que o empregado garanta o direito a aposentadoria, auxílio à saúde, bem como outras assistência e garantias mínimas²³⁰.

Entende-se que será recolhido pelo empregador 8% do valor recebido pelo trabalho prestado e caso não receba nem ao menos em salário mínimo, valor mínimo exigido pelo INSS, o empregado deverá pagar do seu bolso para a garantia da previdência social²³¹.

Ora, se o perfil do contrato de trabalho for seguir o modelo de outros países que utilizam esta modalidade de contrato, as principais profissões serão garçons, cozinheiros, atendentes, ou seja, empregados que não costumam receber salários exorbitantes e que não vão dispor do mínimo que ganharem no mês para deixar de se alimentar no presente e garantir no futuro uma assistência social²³².

Não se pode esquecer que perante a natureza do contrato, existem meses em que o empregado em questão poderá não realizar qualquer serviço. Logo, é inaceitável que o empregado contratado, com carteira assinada, cumprindo todas as formalidades não tenha direito a uma aposentadoria ou a seguro social caso venha a sofrer qualquer enfermidade, lembrando que o Brasil é signatário da Convenção 102 da OIT, a qual estabelece as normas mínimas de seguridade social aos trabalhadores²³³.

Outra lacuna, é referente ao caso em que o empregado esteja incapacitado para trabalhar por motivo de doença ou acidente, a regra geral quanto ao contrato de

²³⁰ Apesar de também ser questionável a regra referente a necessidade de contribuição mínima, pois o art. 195, a) da Constituição estabelece somente a necessidade do pagamento da contribuição de acordo com a remuneração recebida, não estipulando um mínimo que deverá ser pago por mês.

²³¹ Homero Batista Silva entende que “A ideia mais provável é que o próprio empregado faça, a sua expensas, o recolhimento de contribuição social sobre a diferença do salário mínimo e a paga do mês da intermitência, sob pena de não contar aquele mês na cobertura social.” O doutrinador prevê que “Vai faltar fôlego para os empregado, para os burocratas e para os advogados equilibrarem essa equação.” SILVA, Homero Batista Mateus. **E agora Tarsila? Dilemas da Reforma Trabalhista e as Contradições do Mundo do Trabalho**. São Paulo, Editora Revista dos Tribunais Ltda. 2017.

²³² Para verificar os valores exigidos para a previdência social segue link: Segue link no qual demonstra os valores que devem ser pagos quanto à previdência social atualizados: < <https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/tabela-de-contribuicao-mensal/>>

²³³ Quanto a seguridade social, é formada de três subsistemas: assistência social, saúde e previdência sócia. No que consiste a assistência social e saúde não será exigido contraprestação ao Estado para que seja concedido, somente em relação à previdência social. RIBEIRO, Thaís Juliana Souza. **O trabalho intermitente e as consequências na seara previdenciária**. Acesso em <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/contraditorio/o-trabalho-intermitente-e-as-consequencias-na-seara-previdenciaria-26032018#sdfootnote2anc>>

trabalho típico, é que o empregador suporte o pagamento do salário dos primeiros 15 dias de incapacidade do trabalhador e o INSS irá pagar o restante²³⁴.

Já no caso do empregado intermitente, o qual poderá ter mais de um contrato de trabalho, e devido a natureza do trabalho em questão, que consiste em só haver o pagamento de salário quando o empregado tiver a possibilidade de laborar. Não foi possível encontrar resposta ao caso na lei e os doutrinadores ainda não possuem um posicionamento referente ao questionamento.

Neste mesmo contexto, prevalece a dúvida quanto à empregada grávida, restando diversos questionamentos referentes à como será determinado o seu período de estabilidade.

Não é possível saber se a empregada terá estabilidade como empregada ativa ou inativa, se for quanto a empregada inativa, seguindo o objetivo da norma que é somente beneficiar a empresa, então pergunta-se como a empregada irá se manter durante a gestação e o período de amamentação e primeiros cuidados ao seu filho.

Infelizmente são poucos doutrinadores que abrem a possibilidade de questionamento ao caso e não foi possível encontrar qualquer resposta plausível para apresentar na pesquisa em tela.

Outro tema relevante, é quanto ao empregado regido pelo contrato de trabalho intermitente em Portugal, como será pago um salário mensal, o qual deverá ser de no mínimo 20% da remuneração base, o empregado quando for usufruir de suas férias terá subsídio referente a média dos valores de retribuições e compensações nos últimos 12 meses, conforme estabelece o art. 160, do CT.

Diferente do que acontece com o contrato de trabalho intermitente no Brasil, no qual apesar de estar estabelecido em lei a necessidade de concessão do período de férias, nada consta quanto ao valor que será pago ao empregado para que o mesmo possa usufruir do período, tornando-as efetivas.

²³⁴ Art. 43, Lei 8.213/91: “A aposentadoria por invalidez será devida a partir do dia imediato ao da cessação do auxílio-doença, ressalvado o disposto nos §§ 1º, 2º e 3º deste artigo. a) ao segurado empregado, a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade ou a partir da entrada do requerimento, se entre o afastamento e a entrada do requerimento decorrerem mais de trinta dias; (...) § 2º Durante os primeiros quinze dias de afastamento da atividade por motivo de invalidez, caberá à empresa pagar ao segurado empregado o salário.” PLANALTO. Lei 8.213/91. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>

A lei determina que o empregador deverá conceder férias de um mês ao empregado, nos próximos doze meses após completado um ano da contratação. As férias consistem apenas em um período no qual o empregado irá ficar inativo para a empresa, podendo realizar trabalho para outros empregadores .

Neste ponto, Vólia Bomfim questiona a lógica referente à contagem do tempo para a concessão das férias, pois se a característica do contrato é de quando ocorre a suspensão do empregado não terá salário e nem outros encargos - como por exemplo o pagamento referente a seguridade social – o qual consiste em uma controversa o tempo de inatividade ser computado para a concessão de férias²³⁵.

Observa-se que o legislador optou por distorcer o art. 7, XVII da CF/88 o qual estabelece a garantia do “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal” , pois objetivo neste preceito é que o empregado após um ano de labor tenha o direito de usufruir um período de descanso, sem que se preocupe com seu sustento, devido ao bônus de 1/3 de férias concedido.

Não sendo viável no caso do contrato de trabalho intermitente, pois além do empregado receber a parcela referente às férias após os períodos de atividade, para que o empregado consiga manter sua renda terá de ter mais de um empregador e será pouco provável que o empregado possa se dar ao luxo de optar por negar o labor de seus outros empregadores para que possa realmente descansar em suas férias.

Devido às inúmeras lacunas existentes e a constatação da competência repassada para a entidade sindical tratar do tema, pelo mecanismo da convenção coletiva de trabalho, no art. 611-A, inciso VIII da CLT²³⁶.

O negociado prevalecendo sobre o legislado poderá ser útil em casos como do contrato de trabalho intermitente, que o legislador através do poder concedido pelo Estado, não garantiu nem o mínimo ao trabalhador e nem a segurança de um contrato flexível ao empregador, devido à grande variedade de lacunas.

²³⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo, Método, 2018. p.68.

²³⁶ “a lógica e os objetivos da negociação coletiva trabalhista não se traduzem na ideia de deteriorar e precarizar as condições de vida e de trabalho das pessoas humanas inseridas empregaticamente na economia e sociedade capitalistas. Ao inverso, a negociação coletiva trabalhista revela-se como importante veículo para a elevação das condições de contratação e gestão trabalhistas no mundo do trabalho na sociedade contemporânea.” DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, LTr, 2018.p.289.

3.3.9 Remuneração Por Produtividade E Gorjeta

No inciso IX do art. 611-A, o legislador determinou que por meio de negociação coletiva será possível alterar normas referentes a pagamentos com base na produtividade, como comissões, por exemplo.

Neste sentido, o art. 78 da CLT determina que empregado quando receber a remuneração por empreitada realizada, como tarefa cumprida ou peça feita, terá direito garantido ao recebimento do salário-mínimo, sendo vedada a redução por compensação no mês seguinte. Cabendo também mencionara súmula 27 do TST que determina ser devido o repouso semanal remunerado mesmo que praticista.

Outro ponto relevante é quanto as verbas rescisórias, que para serem calculadas, antes deverá ser realizado o devido ajuste referente as correções monetárias das parcelas, conforme estabelece a OJ 181 da SDI-1 do TST.

O art. 2º da Lei 3.207/57 prevê os direitos ao empregado vendedor quanto às comissões referentes ao locais em que for estabelecido a atividade em contrato.

Quanto às gorjetas, consistem em parcelas pagas por terceiros pelo serviço prestado para a empresa, tanto os valores concedidos espontaneamente como as taxas adicionais dos serviços prestados cobrados pelo estabelecimento dos clientes²³⁷.

Os valores pagos como título de gorjeta entende-se, conforme legislação trabalhista, que deverá integrar a remuneração do empregado, pois tem natureza salarial devendo ter reflexos nas demais parcelas devidas, como férias, 13º, Fundo de Garantia, art. 457, caput da CLT.

Observa-se que o ordenamento jurídico apresenta garantias mínimas aos empregados, quanto aos temas em questão, os quais passam a ser de possível alteração por meio de negociação coletiva.

Admitindo-se, por exemplo, que a convenção coletiva determine cláusulas em que a gorjeta não terá mais natureza salarial, não refletindo mais nas parcelas pagas ao

²³⁷ “Art. 457, § 3º, CLT - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.” PLANALTO. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

empregado, podendo acarretar em prejuízos até mesmo aos cofres públicos, principalmente quanto à seguridade social²³⁸.

3.3.10 Registro Das Jornadas De Trabalho

Quanto à jornada de trabalho, observa-se, como nos questionamentos anteriores, que a Lei 13.467/2017 tem a expressa intenção de esvaziar qualquer norma referente ao tema que possa conceder o mínimo de dignidade ao trabalhador.

Observa que o inciso X, art. 611-A sugere que a convenção coletiva de trabalho retire a obrigatoriedade dos documentos em que constem a jornada de trabalho ou altere as modalidades estabelecidas em lei, quando admite que por meio de negociação não seja mais obrigatório o seguimento de registro estabelecido no art. 74 da CLT, Port. MTB 3.626/91²³⁹, Portaria MTE 1.510/2009²⁴⁰.

Mauricio Godinho Delgado menciona que anteriormente à exigência por lei dos registros de jornada, eram realizados pelos chamados “ponto de exceção” em que se marcavam apenas às horas extras realizadas²⁴¹.

3.3.11 – Dia De Feriado

Quanto ao trabalho em feriados, a Consolidação das Leis do Trabalho pouco se ocupa sobre o tema e a Constituição Federal apenas refere-se à obrigatoriedade do Repouso Semanal Remunerado, como “*preferencialmente aos domingos*”, art. 7º, XV da CF/88.

²³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, LTr, 2018.p.290.

²³⁹ Conforme é possível verificar no site: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/portariamb3626_1991.htm>

²⁴⁰ Conforme é possível verificar no site: http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria1510_2009.htm

²⁴¹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, LTr, 2018.p.291.

O entendimento é que se o trabalhador não gozar do direito de folgar nos feriados terá remuneração do trabalho paga em dobro ou compensada, Lei 605/1949, súmula 146 do TST²⁴².

A Lei mencionada estabelece que a compensação do feriado poderá ser realizada na semana anterior ou na semana seguinte, arts. 6º, 7º e 8º.

Com a adição do art. 611-A, inciso XI poderá a compensação passar a ocorrer em qualquer outra data, ou até mesmo em outro mês, como já é praticado em escolas ou órgãos públicos²⁴³.

Entretanto, para que a empresa exerça suas funções em dias de feriado, mantendo os empregados trabalhando, é necessário a autorização das autoridades competentes. Podendo acarretar em punições dos órgãos de fiscalização. O que não ocorrerá caso às convenções coletivas regularizem a atividade²⁴⁴.

3.3.12 – Enquadramento Do Grau De Insalubridade e Prorrogação De Jornada Em Ambiente Insalubre

O art. 611-A, inciso XII e XIII determina que por meio de convenção coletiva de trabalho poderá ser realizado considerações distintas do estabelecido no ordenamento jurídico vigente²⁴⁵.

Entende-se que os incisos em questão são vazios quanto às suas aplicabilidades, pois contrariam o art. 7º, XXII da CF/88, que determina a garantia de proteção do trabalhador quanto a saúde da pessoa humana.

Inclusive a própria Lei 13.467/2015 no art. 611-B, inciso XII e parágrafo único da CLT, consta a ilicitude de acordos referentes as normas de saúde, higiene e

²⁴² Súmula nº 146 do TST - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO - O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

²⁴³ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, LTr, 2018.p.291.

²⁴⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018. p.80.

²⁴⁵ Conforme já exposto neste Capítulo V, item V, a regra jurídica mostra- -se praticamente vazia de conteúdo normativo. É que a análise da situação, circunstância ou fator insalubre é ato estritamente técnico-científico, mantendo-se largamente distante da ideia de ato objeto de negociação entre as partes, mesmo as partes coletivas.” DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, LTr, 2018.p.291.

segurança. Assim demonstrando claramente à controversa estabelecida e a inaplicabilidade das normas²⁴⁶.

É sabido que o grau de insalubridade pode ser aumentado quando o empregado é exposto por mais tempo do que o determinado e as definições de intervalos de tempos definidas em leis para o controle dos efeitos do ambiente insalubre no corpo humano foi determinado por meio de estudos realizados.

Como não ser permitido que mulher grávida seja exposta à agentes em grau máximo (art. 394-A, I da CLT) , ou nos trabalhos em frigoríficos que é exigido um intervalo entre 20 minutos à cada uma hora e quarenta de exposição ao ambiente (art. 253 da CLT), como quanto ao trabalho em minas em subsolos, que o intervalo será de 15 minutos a cada 3 horas trabalhadas (art. 298 da CLT).

O exposto demonstra a evidência do mínimo concedido pela lei e que sendo flexibilizado ou até mesmo esvaziados por meio de convenções e acordos coletivos de trabalho poderiam ser catastróficos para a saúde humana e para o futuro da sociedade.

Neste sentido, o ordenamento jurídico português, em 2009, determinou a proteção quanto ao tema, por meio do art. 3, nº 3, 1, do CT. Retirando qualquer possibilidade de negociação coletiva que reduzam os limites normativos quanto a "prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta” .

3.3.13 Prêmio De Incentivo Em Bens De Serviços

Os prêmios, que já era costumes nas empresas foram conceituados pelo art. 457, §4º da CLT. Determinando que são parcelas concedidas pelo empregador livremente por meio de bens, valores ou serviços, com o objetivo de incentivar o empregado devido ao seu bom desempenho²⁴⁷.

²⁴⁶CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à Reforma Trabalhista. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018.p.80.

²⁴⁷ Art. 457, §4º da CLT - Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.” PLANALTO. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

Apesar de nítido o enquadramento da parcela concedida ao empregado pelo trabalho realizado na empresa, o próprio artigo 457 no parágrafo segundo da CLT retira o caráter salarial da parcela, em norma instituída pela Reforma Trabalhista.

Após tamanha desregulamentação, ainda determina que a convenção coletiva é livre para tratar do tema, conforme art. 611-A, XIV da CLT.

A própria lei já cuidou de retirar a natureza salarial da parcela, podendo gerar fraudes consideráveis na concepção dos salários e impactos abruptos nos cofres públicos quanto aos reflexos das parcelas que antes eram de natureza salarial.

3.3.14 Participação Nos Lucros E Resultados

O tema referente a concessão do empregador quanto à participação dos lucros aos empregados é estabelecido na Lei 10.101/2000, conforme é exigido pelo art. 7º, XI da CF.

A lei realiza a regulamentação da norma e a própria Constituição já retira o caráter salarial da parcela.

Logo, caberá a Convenção Coletiva manter os preceitos mínimos especificados na lei perante o caso em referencia, mesmo que o art. 611-A, XV da CLT admita a prevalência da negociação coletiva de trabalho sobre a lei mencionada.

•

3.4 LIMITAÇÕES ÀS NEGOÇÕES COLETIVAS – ART. 611-B DA CLT

O art. 611-B da CLT inserido pela Lei 13.467/2015 consiste em um rol extenso, com 30 incisos, de temas que não poderão ser flexibilizados por meio de negociação coletiva, aplicando-se o princípio de adequação setorial²⁴⁸.

Nestes termos, estabelece-se que a contratação coletiva enquadra-se no perfil social-econômico da profissão representada, sempre respeitando os limites mínimos presentes no ordenamento jurídico.

²⁴⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 83.

Entretanto, o único objetivo foi deixar claro que as garantias mínimas estabelecidas na constituição não fazem parte do esvaziamento admitido para os temas constantes de leis²⁴⁹.

O artigo em referencia trata principalmente das hipóteses elencadas no art. 7º da CF/88, o qual consiste em garantias mínimas que não estão à disposição do legislador para que possa ser alterada, logo não é opcional a alteração frente aos temas em questão, devido ao patamar civilizatório mínimo²⁵⁰.

3.5 A VIGÊNCIA BIENAL E VEDAÇÃO À ULTRATIVIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA

O art. 614, §3º da CLT expressa a vedação quanto à vigência superior à dois anos das negociações coletivas e a ultratividade da norma. Sendo assim, as convenções coletivas anteriores perderão à validade, não tendo mais a obrigatoriedade de manutenção das cláusulas até que nova convenção seja estabelecida entre as partes.

Cabe ressaltar a grande dificuldade que reside na realização do aparato de normas em que o sindicato representantes dos trabalhadores entra em consenso com o empregador, detentor do poder econômico, sendo nítido o conflito de interesses.

Ainda mais quando verificado às diferentes normas mencionadas no decorrer das pesquisa exposta, em que resta demonstrado o objetivo de flexibilizar e retirar direitos basilares dos trabalhadores, levando ao empregador colocar em pauta de negociação o esvaziamento das condições mínimas e retiradas de direitos aos trabalhadores.

Neste contexto, os sindicatos estariam protegidos à negociarem, com cautela, se os acordos pactuados anteriormente ainda mantivessem as suas vigências.

²⁴⁹ Segundo Mauricio Godinho Delgado, “O art. 611-B, em seus incisos I a XXX, projeta o princípio da adequação setorial negociada ao estabelecer limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, proibindo a supressão ou a redução dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta ali elencados.” DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 2ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, LTr, 2018.p.299.

²⁵⁰ Mauricio Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 84.

Entretanto a lei é clara quanto a vedação e continuidade de direitos estabelecidos em convenções de trabalho anteriores, quando afirma ser “vedada a ultratividade” e determina a vigência máxima de 2 anos.

Neste sentido, a Constituição estabelece que se houver impasses, no qual uma das partes negue a possibilidade de negociação deverá ajuizar dissídio coletivo e o magistrado irá levar em consideração a proteção quanto às condições favoráveis estabelecidas aos trabalhadores em convenções anteriores, art. 114, §2º da CF/88, demonstrando a prevalência pela ultratividade relativa, a qual só ocorre com a entrada de nova convenção²⁵¹.

Sendo assim, o empregador inerte terá à convenção coletiva anterior revogada, perdendo os trabalhadores os direitos estabelecidos anteriormente, dando ao empregador todo o poder pertinente a gerenciar a negociação, retirando a equidade objetiva da autonomia concedida ao ente comunitário.

Restou violado e revogado o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, o qual era pacífico quanto ao tema de manutenção da negociação trabalhista anterior até que nova convenção ou acordo coletivo se firmasse entre as partes, conforme consta na súmula 277 do TST.

Principalmente pois a solução frente à Justiça do Trabalho só será acessível caso ocorra o comum acordo entre as partes, art. 114, §2º da CF/88, e para tanto o empregador também terá de querer a realização da convenção e a concessão de interesses aos trabalhadores²⁵².

Restando como única maneira de atingir o empregador para que o mesmo tenha interesse na realização de nova negociação a contínua luta, por meio de reivindicações e greves, transformando a conquista de cada direito como uma batalha e inconstância nas relações entre trabalhadores e empregadores.

3.6 A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA E OUTRAS NORMAS GARANTIDORAS DA PRECARIZAÇÃO POR MEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

²⁵¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6ª. ed. São Paulo: LTr, 2017, 239-240.

²⁵² “Art. 114, § 2º, CF/88 - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.” PLANALTO. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>.

O art. 620 da CLT determina que se for estabelecido acordo coletivo de trabalho este irá prevalecer sobre as convenções coletivas de trabalho. Desde o enquadramento das convenções e acordos coletivos de trabalho na norma constitucional sabe-se que deverá prevalecer as cláusulas pactuais mais favoráveis ao trabalhador, conforme art. 7º, caput, da CF/88.

Ainda com o intuito de precarizar a legislação protetiva ao trabalhador, a Lei 13.467/2015 demonstrou claro intuito de restringir a atuação do Poder Judiciário, quanto ao controle de constitucionalidade.

Estabelecendo no art. 8º, §3º da CLT que a Justiça do Trabalho deverá atuar seguindo os preceitos da intervenção mínima, reforçando tal compreensão no art. 611-A, §1º da CLT²⁵³.

Outro tema evocado é referente a nulidade de toda a convenção coletiva quando houver a nulidade de cláusula compensatória, art. 611-A, §4º, da CLT. Não tendo qualquer cabimento em anular toda a norma pactuada quando apenas uma cláusula é abusiva, conforme cabe analisar o art. 184 Código Civil Brasileiro (CCB)²⁵⁴.

²⁵³ Art. 8, § 3º - CLT No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Art. 611-A, § 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 Consolidação. PLANALTO. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

²⁵⁴ Art. 184 CCB/2002. Respeitada a intenção das partes, a invalidade parcial de um negócio jurídico não o prejudicará na parte válida, se esta for separável; a invalidade da obrigação principal implica a das obrigações acessórias, mas a destas não induz a da obrigação principal. PLANALTO. **Código Civil Brasileiro 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>

4 Observações Finais

Nota-se que a insegurança insustentável da sociedade, devido a não ter acesso ao mínimo de esperança quanto aos meios estáveis garantidores de sua subsistência, se agravam ainda mais por meio do poder político, o qual se apresenta com atos e discursos de flexibilização²⁵⁵.

Tal flexibilização, que como demonstrado no decorrer da pesquisa, consiste no esvaziamento de direitos mínimos conquistados à base de inúmeras atrocidades que toda a sociedade humana deverá trabalhar para que não se repita²⁵⁶.

É neste sentido que verifica-se a necessidade da lembrança do conceito de ética na visão Kantiana, a qual defende que todos os atos para serem éticos devem poder ser utilizados por toda a humanidade, justificando-o pela sua finalidade e não como um meio de conquista de forma egoística²⁵⁷.

Restando para a população brasileira, perante o momento atual e a desregulamentação normativa apresentada, ater-se às regras de interpretação, devendo sempre ter como base os princípios constitucionais²⁵⁸. Apresentando explicação perante a aplicabilidade da norma²⁵⁹.

A regra de interpretação normativa terá como referencia a letra da lei, ou seja, o significado de cada palavra, assim como os motivos históricos que deram origem a

²⁵⁵ BAUMAM, Zygmunt. **Tempos Líquidos**. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 2007. p.21.

²⁵⁶ “É necessário que seja concentrado no presente e futuro, utilizando o passado como exemplo do “não fazer” e gerenciando novas ferramentas que possam conduzir a paz, por meio da dignidade do homem.” BAUMAM, Zygmunt. **Tempos Líquidos**. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 2007. p.21.

²⁵⁷ “age de tal modo que possas usar a humanidade, tanto em tua pessoa como na pessoa de qualquer outro, sempre como um fim ao mesmo tempo e nunca apenas como um meio.” Kant, Immanuel. Fundamentos da metafísica dos costumes. Tradução: Lourival de Queiroz Henkel Rio de Janeiro, Ediouro, 1985. p.79.

²⁵⁸ “O princípio da supremacia requer que todas as situações jurídicas se conformem com os princípios e preceitos da Constituição. Essa conformidade com os ditames constitucionais, agora, não se satisfaz apenas com a atuação positiva de acordo com a Constituição. Exige mais, pois omitir a aplicação de normas constitucionais, quando a constituição assim a determina, também constitui conduta inconstitucional.” SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 46

²⁵⁹ Conforme é exigido nas decisões judiciais, estabelecido no art. 489, §1º do Código de Processo Civil Brasileiro. PLANALTO. **Código de Processo Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>.

norma e principalmente as regras teleológica e sistemática, as quais exigem a verificação da finalidade social da norma e a conjuntura total perante as normas existentes no ordenamento do Estado²⁶⁰.

Seguindo neste sentido, será cada preceito normativo analisado de acordo com o Direito Internacional, a Constituição do Estado, bem como seus preceitos basilares. Logo, tal aplicação deverá ser levada em conta nos atos empresariais e sindicais, principalmente quando analisarem a finalidade estabelecida para a realização de convenções coletivas de trabalho.

²⁶⁰ MIESSA, Elisson. **A Reforma Trabalhista e o juiz Como Boca da Lei**. A tentativa de restringir o alcance das súmulas do TST e dos TRTs. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-reforma-trabalhista-e-o-juiz-como-boca-da-lei-21052017>

Fontes Consultadas

AMADO, João Leal. **A Cessação do Contrato de Trabalho: Uma Perspectiva Luso-Brasileira**. São Paulo, Editora LTR. 2017.

_____. **Contrato de Trabalho Noções Básicas**. Coimbra: Editora Coimbra. 2015.

_____. **O Direito Do Trabalho, A Crise E A Crise Do Direito Do Trabalho**. Revista Direito e Desenvolvimento, João Pessoa, v. 4, n. 8, p.163-186, jul./dez. 2013.

_____, João Leal. **Negociado X Legislado – A Experiência Portuguesa E A Reforma Trabalhista Brasileira: Algumas Notas**. Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 3, jul/set 2017.

_____. **Perspectivas do direito do trabalho : um ramo em crise identitária: Labor law perspectives : a branch in identity crisis**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 47, p. 181-202, jul./dez. 2015.
Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/100764>>

ANDRÉAS, J. Krell. **Direitos Sociais e Controle Social no Brasil e na Alemanha**, Porto Alegre: Sergio A. Fabris, Editor 2002.

ANDRADE, Antita Duarde de. **“Reforma” Trabalhista: Como Enfraquecer as Funções Sindicais e Gerar Dumping Social?**. Reforma Trabalhista. Rosângela Tremel e Ricardo Calcini (Organizadores). - Campina Grande: EDUEPB, 2018.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo : LTR, 2016.

BONAVIDES, Paulo. **Comentários à Constituição Federal de 1988**. Rio de Janeiro: Editora Gen/Forense, 2002. p.391.

CARVALHO, Moisés Nepomuceno. **Fundamentos Constitucionais de Proteção ao Trabalho: Análise de Um Julgado do Tribunal Superior do Trabalho**. TST e a definição dos núcleos essenciais dos direitos sociais. Setembro de 2013. Disponível em : <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/34359>>

CARNEIRO, Joana. **O Contrato de Trabalho Intermitente**. Rev. Questões Laborais. Ano. XVII. n. 35-36. Coimbra: Coimbra, Janeiro/Dezembro, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018.

_____; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 3ª ed. São Paulo : Editora Gen, 2018.

_____. **Reforma Trabalhista: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16.** Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/04/25/reforma-trabalhista-comentarios-ao-substitutivo-do-projeto-de-lei-678716>>.

CROUCH. C. e STREECK, **Les Capitalismes en Europe**, Paris : La Découverte, 1996.

COMPARATO, Fábio Konder. **Fundamento dos Direitos Humanos. In: Cultura dos Direitos Humanos.** São Paulo: LTr, 1998.

CORDEIRO, António Menezes. **Direito do Trabalho I. Direito Europeu, Dogmática Geral, Direito Coletivo.** 1º vol. Coimbra: Almedina. 2018.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição da República Portuguesa anotada.** v. 1, 4ª ed. rev. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

COSTA, Hermes Augusto. **A Flexigurança em Portugal.** Revista Critica de Ciências Sociais, nº86, Setembro, 2009.

CUCHE, Paul. **Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail** , Revue critique de législation et de jurisprudence, 1913.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** 2ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo : LTr, 2018.

_____. **Direito Coletivo do Trabalho.** 6ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho.** Revista de Direitos e Garantias Fundamentais. Nº 2, 2007.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil.** Teoria Geral dos Processos de Conhecimento. 6ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2006.

DURAND, Paul; JOUSSAUD. Robert ; PICHAT, Georges. **Traité de droite du travail.** Paris : Dalloz, 1947.

DURKHEIM, Emile. Da divisão do trabalho social. (Tradução de Eduardo Brandão). 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do trabalho.** 18ª ed. Edição especial comemorativa de 40 anos. Coimbra : Almedina, 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa , **“Globalização Desemprego: Mudanças nas Relações de Trabalho”**, São Paulo : LTr, 1998, p.112 In: NASSIF, Elaine Noronha. **Fundamentos da Flexibilização: Uma Análise de Paradigmas e Paradoxos do Direito e Processo do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2001.

_____. **Contrato de Trabalho Intermitente. A Reforma Trabalhista e Seus Impactos.** Organizadores: Élisson Miessa e Henrique Correia. Bahia: Editora JusPodvm, 2018.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta e GEMIGNANI, Daniel. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, vol.50, n.80, p.21-39, jul./dez.2009.

GNUTTI, Rudy. **El Mundo Sin Trabajo. Pensando con Zygmund Bauman.** Barcelona, Icaria Editorial, 2017.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **O fim da contribuição sindical obrigatória: a crônica de uma morte anunciada.** in DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (Coord). Reforma Trabalhista ponto a ponto. São Paulo : Ltr, 2017, p. 214

HESPANHA, António Manuel. **“A Revolução Neoliberal e a Subversão do “Modelo Jurídico”: Crise, Direito e Argumentação Jurídica”:** GOUVEIA, Jorge Barcelar. PIÇARRA, Nuno. (coordenadores) A crise e o Direito. Coimbra: Almedina, 2013.

HESSE, Konrad. **Temas Fundamentais do Direito Constitucional.** Konrad Hesse, textos selecionados e traduzidos por Carlos dos Santos Almeida, Gilmar Ferreira Mendes, Inocêncio Martires Coelho. São Paulo: Saraiva, 2009.

LARANJEIRO, Carlos. **Lições de Integração Monetária Europeia.** Reim. (Manuais Universitários). Coimbra : Almedina, 2009.

LEITÃO, Luís Menezes. **Direito do Trabalho.** 4ª ed. Coimbra :Almedina. 2014.

LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho -Notas Sumárias.** RED - Revista Electrónica de Direito. Porto :Ad Perpetuam Rei Memoriam. Ed. FDUP .CIJE. 2016.

_____. **Direito do Trabalho.** Vol. 1. Coimbra: Serviço de Ação Social da UC, 2004.

LOBO, João. **A Negociação Colectiva Informal na Ordem Jurídica Portuguesa.** Rev. Questões Laborais, Ano II, nº 4, 1995.

MAIOR, Jorge Luiz. **Análise do Projeto de Reforma Trabalhista.** 2017. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>.

MACHADO, Sidnei. **A Reforma Trabalhista No Brasil a Partir de Uma Perspectiva da União Europeia.** Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther/ José Afonso Dallegrave Neto, Ernani Kajota, coordenadores. São Paulo: LTr, 2018. Vários autores.p.20.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Flexibilização das Condições de Trabalho.** São Paulo : Atlas S.A., 2000.

_____. **Elementos Para a Caracterização da Relação do Trabalho.** Jornal Carta Forense, 2005. Disponível em : <

<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/elementos-para-a-caracterizacao-da-relacao-de-trabalho/12>>

MARTINS, Ives Gandra da Silva. **A Contribuição Sindical e a Sua Natureza Jurídica**. Revista TST, Brasília, vol. 81, n. 2, abr/jun, 2015.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. Almedina. Coimbra, 2017.

MARX, Karl Henrich (1818-1883); ENGELS, Friedrich. **O Manifesto Comunista**. Tradução Néelson Jahr Garcia. Edição Eletrônica Ed. Ridendo Castigat Mores. Site: <http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/manifestocomunista.pdf>

MERTON, Robert K. **Science and the Social Order. Philosophy of Science**. vol. 5, no 3, jul/1938, p. 321-337.

MIESSA, Élisson. CORREIA, Herinque. **Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST - Comentadas e Organizadas por Assunto**. 5ª ed. Bahia: JusPODVM, 2015.

MOURA, José Barros. **A Convenção Coletiva Entre As Fontes De Direito Do Trabalho: Contributo Para A Teoria Da Convenção Coletiva De Trabalho No Direito Português**. Coimbra: Almedina, 1984.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Princípios do Direito Coletivo do Trabalho**. <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93662/018_nascimento.pdf?sequence=1>

_____.; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Direito sindical**. 8ª ed. São Paulo : LTR, 2015.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociações Coletivas**. Tradução: Sandra Valle. São Paulo: LTr. Brasília, DF: OIT, 1994.

PERROUX, François. **Le Capitalisme**. n° 315 de la collection "Que sais-je ?" – 2ª édition – Paris : PUF, 1962. p. 27.

PINHEIRO, Iuri Pereira. **Contrato de Trabalho Intermitente. A Reforma Trabalhista e Seus Impactos**. Organizadores: Élisson Miessa e Henrique Correia. Bahia: JusPodvm. 2018.

PINTO, Maria Cecilia Alves. **A Regulamentação do Trabalho Intermitente**. Em: Impactos para o Trabalho e para O Mercado de Trabalho. Direito do Trabalho e Processo do Trabalho: Reforma Trabalhista. Coordenadores: Denise Alves Horta, Isabela Marcia Alcântara Fabiano, Luiz Ronan Neves, Sebastião Geraldo de Oliveira. São Paulo: LTR, 2018.

RAMALHO, **Maria do Rosário Palma**. **Tratado de Direito do Trabalho**. Parte III. Situações Laborais Colectivas. 2ª ed. Coimbra : Almedina, 2015.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Negociação Coletiva Atípica**. Coimbra : Amedina, 2009.

REALE, Giovanni; ANTISERI, Dario. **História da Filosofia. Antiguidade e Idade Média**. 4ª ed. São Paulo: Paulus, 1997.

REIS, João Carlos Simões dos. **O Conflito Coletivo de Trabalho**. 1ª ed. Coimbra : Gestlegal, 2017.

_____. **A Contratação Coletiva na Jurisprudência Constitucional**. Boletim de Ciências Econômicas – Homenagem ao Prof. Doutor António José Avelã Nunes. Vol. LVII. Organizadores: Luís Pedro Cunha, José Manuel Quelhas, Teresa Almeida. Coimbra : Universidade de Coimbra, 2014.

_____. **Resolução Extrajudicial dos Conflitos Colectivos de Trabalho**. Vol. 2. Dissertação para doutoramento em Ciências Jurídico-Empresariais (Direito do Trabalho) pela faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Coimbra, 2012.

RIBEIRO, Thaísa Juliana Souza. **O trabalho intermitente e as consequências na seara previdenciária**. Disponível em : <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/contraditorio/o-trabalho-intermitente-e-as-consequencias-na-seara-previdenciaria-26032018#sdfootnote2anc>>

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Perspectivas do Direito Coletivo com a Reforma de 2017- Reforma trabalhista brasileira em debate: Grupo de Estudos de Direito**. Aldo Augusto Martinez Neto, Marcia Sanz Burmann, Thais Galo, coordenadores. São Paulo : LTr, 2018.p.13.

SANTORO-PASSARELLI, Francesco. **Nozioni do diritto del lavoro**. 30º edição. Nápoles : Jovene, 1978.

SARLETE, Ingo Wolfgang. **O Estado Social de Direito, a Proibição de Retrocesso e a Garantia Fundamental da Propriedade**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal Rio Grande do Sul, vol. 17, 1999.

SARMENTOS, Daniel e GOMES, Rodrigues Fabio. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações entre Particulares: o Caso das Relações de Trabalho**. Rev. TST, Brasília, vol. 77, nº 4, out/dez 2011.

SENNET, Richard. **A Corrosão do Caráter. Consequências Pessoais do Trabalho no Novo Capitalismo**. Tradução: Marcos Santa Rita. 14ª ed.. Rio de Janeiro/São Paulo : Editora Record, 2009.

SILVA, Homero Batista. **Comentários à Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 2 ed. São Paulo: Editora Revista Dos Tribunais Ltda, 2017

_____. **E agora Tarsila? Dilemas da Reforma Trabalhista e as Contradições do Mundo do Trabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais Ltda, 2017.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**, São Paulo, Malheiros Editores, 2006.

STANDING, Guy. **Do Trabalho Penoso ao Descente**. Revista Economia Pura, Lisboa: Ano 2, N. 21, 2000.

STREECK, Wolfgang; KENWORTHY, Lane. **Theories and Practices of Neo-Corporatism**. Disponível em: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.200.2974&rep=rep1&type=pdf>>

SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Tradução : António Monteiro Fernandes. Lisboa : Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

_____. **L'esprit de Philadelphie – la justice sociale face au marche total**. França :Editions du Seuil , 2010.

_____. **El Espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total**. Tradução de Jordí Terrá. Barcelona: Editora Península, 2010.

_____. **Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: Editora, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

_____. **Direito Constitucional no Trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

_____. **Da Relação de Trabalho**. Rev. TST, vol.75, n. 4, out/dez. Brasília, 2009.

_____. Os Direitos Humanos do Trabalhador, Rev. TST, Brasília, vol. 73, nº 3, jul/set 2007.

TAYLOR, Charles. **Multiculturalism: examining the politics of recognition**. Princeton: Princeton University Press, 1994.

BAUMAM, Zygmunt. **Tempos Líquidos**. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro,: Jorge Zahar, 2007.

UNIÃO EUROPEIA. **Livro Branco Sobre o Futuro da União Europeia - Reflexões e Cenários para a UE-27 em 2025 Comissão Europeia**. Bruxelas: 2017. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/livro_branco_sobre_o_futuro_da_europa_pt.pdf>

NORMAS JURÍDICAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**.

Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

_____. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>.

_____. **Lei 8.213/91.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>

_____. **Nota Técnica 1ª, 27 de abril, Ministério Público do Trabalho.** Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS Disponível em: <<https://mpt.mp.br>>

_____. **Lei 7.418/85.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7418.htm?TSPD_101_R0=41eb42f6472c0be3f5f90d94ac3323f5yy8000000000000000c9a53d5efff000000000000000000000000000005b1d3d8400cb222df2>

_____. **Lei 4.589/64.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4589.htm

_____. Portaria nº 1.095/2010 de 19 de maio de 2010. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/portaria-n-1-095-de-19-05-2010.htm>

PORTUGAL. **Código do Trabalho.** Disponível em: <https://www.unl.pt/data/pessoalnaodocente/Codigo_do_trabalho.pdf>

_____. **Constituição da República Portuguesa.** Disponível em: <<https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>

_____. **Decreto Lei 30/74** - Disponível em: <http://www.leideportugal.com/primeira-serie/decreto-lei-n-o-329-74-quotizacao-despachos-vigor-obrigatoria-37531>

_____. **Decreto Lei 329/74** - Disponível em: <<http://www.leideportugal.com/primeira-serie/decreto-lei-n-o-329-74-quotizacao-despachos-vigor-obrigatoria-37531>>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração da Filadélfia: Declaração Relativa aos Fins e Objectivos Da Organização Internacional Do Trabalho).** Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>.

_____. **Convenção nº 87 da OIT – Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical.** Disponível em: <http://gdde.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_87_oit_liberdade_sindical.pdf>

_____. **Convenção 102 da OIT.** Disponível em: <<http://www.diap.org.br/images/stories/OIT/convencao102.pdf>> Acesso em: 10/06/2018.

UNIÃO EUROPEIA. MEMORANDO 13-879. 28, de maio, 2014. Disponível em: <http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-979_en.htm>

UNIÃO EUROPEIA – **Memorando de Entendimento das Condições Políticas e Econômicas.** 17, de maio, 2011. Disponível em: <<https://acervo.publico.pt/economia/memorando-da-troika-anotado>>

JURISPRUDÊNCIAS

BRASIL. TST – Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Coletivos.

Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/ojs>>

_____. **TST. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas>>

_____. **TST - AIRR - 987-69.2014.5.10.0801**, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 29/03/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2017) - Número no TRT de Origem: RO-987/2014-0801-10. - Órgão Judicante: 3ª Turma. Disponível em <<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=249635&anoInt=2016>>>

_____. **TST - AIRR - 987-69.2014.5.10.0801.** Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 29/03/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2017) - Número no TRT de Origem: RO-987/2014-0801-10. - Órgão Judicante: 3ª Turma. Disponível em <<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=249635&anoInt=2016>>>

_____. **TST - RR - 64100-69.2009.5.05.0038.** Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 15/03/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/03/2017) Órgão Judicante: 5ª Turma do TST. Disponível em: <<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=19896&anoInt=2015>>>

_____. **TST - Recurso Ordinário Direito Coletivo.** Antonio Fábio Ribeiro, 25 de maio de 1998. Processo nº 350500 <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=1124.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>

_____. **TST - . Recurso de revista.** Ministra Relatora: MARIA HELENA MALLMANN - Autos de Recurso de Revista nº TST-RR-676-39.2013.5.09.0026, em que é Recorrente JOSÉ LUIZ DA LUZ e Recorrida PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRAS. Brasília, 7 de agosto de 2018. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=676&digitoTst=39&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0026&submit=Consultar>

_____. **TST - Processo nº 350500 – Recurso Ordinário Direito Coletivo.** Disponível em <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=1124.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>

_____. **SUPERIOR TRIBUNAL FEDERAL – ADIN 5794** – Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>

PORTUGAL - Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa 0076354, de 29 de Abril de 1992. Disponível em:
<<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/fc396931441a54c38025680300010e2a?OpenDocument>>