



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Simone Camargo Mano

**A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO
TRABALHO
UMA PERSPECTIVA LUSO-BRASILEIRA**

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 Conceição Leal
Amado e apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de
Coimbra.

Julho de 2019



FACULDADE DE DIREITO
UNIVERSIDADE DE
COIMBRA

Simone Camargo Mano

**A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO
TRABALHO**

UMA PERSPECTIVA LUSO-BRASILEIRA

**THE CONSTITUTIONALIZATION OF LABOR
LAW**

A LUSO-BRAZILIAN PERSPECTIVE

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 Conceição Leal Amado e
apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Julho de 2019

AGRADECIMENTO

Agradeço, inicialmente, aos meus pais cujos esforços foram fundamentais para me ajudar a concretizar mais esta etapa da minha vida. Eles me apoiam de forma a me incentivar e acreditar em mim, muitas vezes, mais do que eu mesma, me motivando a seguir realizando meus sonhos.

A Deus, por me acalmar e iluminar meu caminho para seguir em frente e, principalmente, superar os obstáculos deste longo caminho.

Dedico este trabalho, portanto, aos meus pais Ana Maria Camargo Mano e Antonio Mano Filho pelo apoio incondicional, à minha querida irmã Caroline Camargo Mano Lerio e minha amada afilhada Anna Elysa Mano Lério, pelo apoio e entendimento pela ausência ao longo destes anos de mestrado.

E agradeço, primordialmente, ao Exmo. Senhor Doutor João Leal Amado pela orientação e paciência ao longo deste trabalho. Sem dúvidas, seus ensinamentos foram fundamentais para a realização deste trabalho.

Aos meus queridos amigos, de longa data e de longa distância, pelas queridas mensagens de carinho e incentivo neste período. E em especial, aos amigos que em Coimbra fiz, por fazerem esta jornada ainda mais especial, pelo apoio e carinho em todos os períodos.

Aos funcionários da Universidade de Coimbra, pela amabilidade durante todo o período de curso, especialmente aos que nos atendem na biblioteca geral e na sala dos catálogos de Direito.

RESUMO

A presente análise busca ressaltar o debate sobre a importância da constitucionalização do direito do trabalho para o direito laboral atual. Para isso, inicia-se realçando as várias modalidades de constitucionalismo presente na construção das garantias do direito do trabalho, de forma a entender a evolução da constitucionalização trabalhista desde a ideia de um Estado ausente, até as tentativas atuais de abrandar o protecionismo estatal.

Ainda, para melhor compreensão dos ordenamentos jurídicos portugueses e brasileiros, foi realizada uma breve análise dos princípios e garantias laborais estabelecidos pelo ordenamento constitucional de cada pátria, demonstrando os avanços e possíveis retrocessos ao longo de toda história de constitucionalização desta matéria. Nesta perspectiva, uma linha de evolução constitucional se forma, a fim de comprovar como as transformações políticas e sociais influenciaram nestas garantias constitucionais laborais.

Evidente se faz a necessidade de demonstrar o Direito Laboral no tempo de crise e os caminhos buscados pelos sistemas jurídicos dos países em destaque para tentar coibir o desemprego e retomar o desenvolvimento da economia, de forma a demonstrar que, em que pese a grande importância do Direito do Trabalho, por si só, não deve ser considerado o fio condutor que impulsionou a crise econômica.

As mudanças ocorridas no Direito Laboral por meio de flexibilizações que buscam a diminuição de custos na tentativa de abertura de mercado torna cada vez mais primordial o debate da preservação de direitos mínimos, principalmente os instituídos pela norma constitucional, como forma a combater abusos e evitar a precarização do trabalho.

A presente análise, assim, propõe uma nova análise na constitucionalização de direitos trabalhistas, como a finalidade de uma proteção mínima e, por meio das garantias de autonomia das empresas e princípios de liberdade, atingir um equilíbrio entre a tutela do empregado e a evolução das empresas.

Palavras-chave: Constitucionalismo. Crise do Direito do Trabalho. Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Flexibilização.

ABSTRACT

The present analysis seeks to emphasize the debate on the importance of the constitutionalization of labor law for the current labor law. For this, it begins by highlighting the various modalities of constitutionalism present in the construction of the guarantees of labor law, in order to understand the evolution of labor constitutionalization, from the idea of an absent state to the attempts current to slow down state protectionism.

Also, for a better understanding of the Portuguese and Brazilian legal orders, it is necessary to make a brief analysis of the principles and guarantees established by the constitutional order of each homeland, through the demonstration of the advances and possible setbacks throughout the entire history of constitutionalisation of this matter. In this perspective, a line of constitutional evolution is formed, in order to prove how the political and social transformations influenced these constitutional guarantees of labor.

Evident is the need to demonstrate the labour law in the time of crisis and the paths sought by the legal systems of the countries highlighted to try to curb unemployment and resume the development of the economy. In order to demonstrate that, in spite of this, the great importance of labour law alone should not be regarded as the driver end that boosted the economic crisis.

The changes in labor law through flexibility that seek to reduce costs in the attempt to open the market, make it increasingly paramount to debate the preservation of minimum rights, especially those instituted by the norm Constitutional law, as a way of combating abuses and avoiding the precarization of work.

The present analysis thus proposes a new analysis on the constitutionalization of labor rights, such as the purpose of a minimum protection and, through the guarantees of corporate autonomy and principles of freedom, to strike a balance between the employee protection and the evolution of companies.

Keywords: Constitucionalism. Labor law crisis. Labor law. Labor reform. Easing.

SIGLAS E ABREVIATURAS

Ac.: Acórdão

ADCT: Ato das disposições constitucionais transitórias

CF: Constituição da República Federativa do Brasil

CRP: Constituição da República Portuguesa

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CT: Código do Trabalho Português

Et. Al.: Vários Autores

OIT: Organização Internacional do Trabalho

FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	10
2.1 Marcos do Constitucionalismo no campo do Direito do Trabalho	10
2.1.1 Constitucionalismo Liberal.....	11
2.1.2 Constitucionalismo Social	12
2.2 Controle de constitucionalidade.....	15
2.2.1 Controle de Constitucionalidade no direito português	16
2.2.2 Controle de Constitucionalidade no direito brasileiro	20
3 CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO EM PORTUGAL	24
3.1. Constituição de 1976	25
3.1.1 Conteúdo das normas constitucionais trabalhistas.....	30
4 CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	41
4.1 Constituição de 1988	45
4.1.1 Conteúdo das normas constitucionais trabalhistas.....	48
4.1.1.1 Normas Preceituais	48
4.1.1.2 Normas de organização.....	51
4.1.1.3 Normas de garantias individuais e coletivas.....	53
5 ANÁLISE DO DIREITO DO TRABALHO NA ATUALIDADE.....	63
5.1 Flexibilização.....	69
5.2 O direito ao mínimo para uma existência digna	73
5.3 A reforma trabalhista em Portugal na contramão da constitucionalização do direito do trabalho	76
5.4 A reforma trabalhista no Brasil na contramão da constitucionalização do direito do trabalho	82
5.4.1 Regime de Teletrabalho	88
5.4.2 Prevalência do negociado sobre o legislado na norma coletiva.....	93
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	101
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	104
LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA.....	113

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, ao longo da história, tornou-se cada dia mais importante dentro do sistema jurídico e econômico em que se estabeleceu. Desta forma, a necessidade de seu fomento é inquestionável, não apenas como meio de tutela dos trabalhadores, mas, principalmente, para a evolução social e econômica.

Neste contexto, o Direito do Trabalho foi instituído para estabelecer, por meio de proteção ao empregado, equilíbrio na relação laboral. Esta habilidade foi fomentada, basicamente, com a hierarquização dos direitos laborais para o núcleo de garantias fundamentais.

Esta alteração de *status* somente se torna possível com a constitucionalização de preceitos e princípios laborais. É nesse exato ponto que o presente trabalho pretende demonstrar a importância desta evolução no âmbito do ordenamento jurídico laboral.

Para estabelecer o raciocínio dentro desta análise, é importante delimitar os direitos laborais constitucionalizados dos empregados com vínculo empregatício na seara trabalhista, desta forma, retirando do contexto da presente pesquisa os trabalhadores da iniciativa pública ou aqueles que sobre eles não recaiam os direitos referentes no Código de Trabalho Português ou da Consolidação das Leis do Trabalho brasileira.

Como forma de entendimento do rompimento da evolução natural do Direito do Trabalho com o fenômeno da globalização, abertura de mercado mundial e, principalmente, a crise econômica que avança pelos Estados, a presente análise pretende demonstrar a relevância da constitucionalização do Direito do Trabalho neste momento de transição e incertezas econômicas.

No momento, estabelece-se a tendência desenfreada pela diminuição de custos por meio de flexibilização de garantias aos trabalhadores, livre concorrência do mercado fomentada por incentivos fiscais e trabalhistas, com a finalidade de reestabelecimento da economia. O presente estudo pretende demonstrar a necessidade de respeito pelas garantias

mínimas estabelecidas pela lei superior de cada Estado, como forma de evitar abusos e precarização da relação trabalhista.

Para tal fim, primeiramente delimita uma breve análise a respeito do desenvolvimento da constitucionalização das normas laborais ao longo das etapas e crescente evolução do constitucionalismo.

Nesta etapa, fica demonstrado o constitucionalismo liberal dentro da seara trabalhista, que tem como principal característica a abstenção do Estado dentro das relações laborais. Após grandes conquistas desta época, a consolidação do constitucionalismo social que conduz à humanização do Direito do Trabalho e, essencialmente, à proteção ao trabalhador, também explana sobre o momento de crise em que se estabelece.

Neste ponto, importante se faz a demonstração do controle de constitucionalidade realizado nas normas infraconstitucionais de Direito do Trabalho em Portugal e no Brasil, a fim de compreender os limites e interpretações atuais realizadas pelas respectivas cortes.

A questão seguinte de destaque é a síntese sobre os acontecimentos importantes ao longo da constitucionalização do direito laboral em Portugal. Neste ínterim, também é indispensável limitar as garantias e princípios gerais e especiais que devem basear as interpretações e princípios do Direito do Trabalho português.

Seguindo este estudo, o quarto capítulo da presente análise retrata a constitucionalização do direito laboral no Brasil, as fases importantes que fortaleceram e construíram as garantias e princípios estabelecidos pela ordem constitucional atual.

Como forma de entender o Direito do Trabalho na atualidade, o último ponto descreve como os Estados estão estabelecendo o direito laboral no momento de crise econômica. Neste cenário, apresenta o Direito do Trabalho português e o brasileiro após as últimas reformas trabalhistas e como esta seara jurídica passou a ser considerada um sistema que pode ser a base da retomada da economia.

Buscar-se-á entender, dentro desta linha de constitucionalização do Direito do Trabalho, o momento de crise e transição da seara trabalhista e, principalmente, enaltecendo a importância do fomento das garantias constitucionais trabalhistas como ferramenta para a

limitação de abusos na flexibilização e também como instrumento para a não precarização da relação laboral.

2 CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

2.1 Marcos do Constitucionalismo no campo do Direito do Trabalho

A Constituição, como estrutura básica de um ordenamento jurídico, é fruto de uma história de luta de poderes políticos e conflitos sociais, moldada pela estrutura social em que foi criada. Para entendermos a correlação entre a Constituição e o direito do trabalho dentro da ideia de constitucionalização do direito laboral, é necessário uma breve análise das etapas e crescente evolução do constitucionalismo.

O constitucionalismo moderno é formado pela história de limitação de poder de diferentes “corações” constitucionais em busca de fins garantísticos¹. E destes vastos movimentos sociais, políticos e culturais se fundamenta a Constituição que será base da supremacia do estado, limites do poder político e princípios sociais, que terão como alicerces direitos e deveres com o fim de garantir a dignidade de todos os membros da sociedade.

Para um melhor desenvolvimento do tema ora analisado, será dada maior ênfase nas etapas mais atuais do constitucionalismo², onde já se pode encontrar o início da constitucionalização do Direito do Trabalho.

¹ Em que pese a presente análise não aprofundar nos aspectos do constitucionalismo, importante a definição descrita por José Joaquim Gomes Conotilho, o qual declara “o constitucionalismo é a teoria (ou ideologia) que ergue o princípio do governo limitado indispensável à garantia dos direitos em dimensão estruturante da organização político-social de uma comunidade. Neste sentido, o constitucionalismo moderno representará uma técnica específica de limitação do poder com fins garantísticos. O conceito de constitucionalismo transporta, assim, um claro juízo de valor. É, no fundo, uma teoria normativa da política, tal como a teoria da democracia ou a teoria do liberalismo. Numa outra acepção – histórico-descritiva – fala-se em constitucionalismo moderno para designar o movimento político, social e cultural que, sobretudo a partir de meados do século XVIII, questiona nos planos político, filosófico e jurídico os esquemas tradicionais de domínio político, sugerindo, ao mesmo tempo, a invenção de uma nova forma de ordenação e fundamentação do poder político. (CANOTILHO, 2003, p. 51-52)

² Apenas a título de informação, a história do constitucionalismo se verifica no constitucionalismo inglês, onde primeiramente se verificou a garantia da liberdade de todos os ingleses e seus bens, a garantia de um processo justo regulado por lei, e após a *Glorious Revolution*, passou a concretizar a ideia de representação e sobrenia parlamentar fundamentando a estruturação de um governo moderado. Ideias estas verificadas na Magna Carta de 1215, à Petition of Rights de 1628 e outras que seguiram este momento inicial. (CANOTILHO, 2003, p. 55-57)

2.1 Constitucionalismo Liberal

Tem origem nas revoluções liberais da França e dos Estados Unidos, no decorrer da segunda metade do século XVIII, onde se tem o início da ideia da supremacia da Constituição³.

O estado de direito liberal é marcado pelo individualismo e a abstenção do Estado, ou seja, dentro da esfera laboral o estado “parava” à porta das fábricas, pois a economia somente dizia respeito ao particular, cabendo ao Estado apenas a arrecadação de impostos. Nesta época, havia um “estado mínimo”, que pouco intervia na economia ou nos problemas sociais, provocando, assim, inúmeras injustiças, pela falta de direitos individuais e limitação de poderes da “burguesia” da época⁴.

Ainda neste movimento, surgiu a declaração das primeiras liberdades individuais, como: reunião, locomoção, pensamento, entre outras garantias que ajudaram a estruturar a sociedade e a política do modelo liberal. No cenário do trabalho, foi nesta época que se inicia a separação do indivíduo e do seu trabalho, ou seja, retira a ideia primitiva de trabalhador como propriedade e passa a garantir a ideia de trabalho livre.

O Estado Liberal foi o momento que a “burguesia revolucionária” toma o poder, consolidando, assim, formação da burguesia industrial, retirando, assim, o pensamento feudal do poder. Esta era passa a ser compreendida como uma separação de classes: de um lado burguesia capitalista e do outro o trabalhador assalariado.

Este pensamento de todo poder e propriedade apenas para classe industrial gerou uma série de injustiças sociais, principalmente dentro da classe operária. Todos estes pensamentos e ideias de propriedade e capitalismo industrial culminaram na Revolução Francesa de 1789⁵, que concretizou a ideia de direitos individuais do homem, em que

³ Esta fase também é conhecida como a segunda idade constitucional, que teve como precursora a Declaração de Direitos de Virgínia nos Estados Unidos e teve ser fortalecimento com duas Constituições da Revolução Francesa (1791 e 1793). (BONAVIDES, 2015, p. 556)

⁴ NUNES, 2013, p. 37 e ss

⁵ Com a ideia de que todos são iguais perante a lei, a revolução francesa acolheu o respeito absoluto pela autonomia da vontade, em contrapartida foi a não-intervenção do Estado nas relações particulares, promovendo uma economia liberal. (SUSSEKIND, 2001, p. 8)

“todos os homens nasciam livres e iguais em direitos e não naturalmente desiguais por integração”⁶.

Neste movimento, em 1789 foi aprovada a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que proclamava a liberdade e igualdade dos homens, acabando, assim, com a ideia de privilégios e servidão.

Todos estes movimentos geraram a concentração de capital, o progresso industrial, agravamento da situação operária e o fortalecimento de movimentos de classes⁷. Culminaram na decadência deste modelo e a busca da melhoria das condições sociais através da política e de direitos sociais, mas deixou para a história o avanço dos próximos sistemas constitucionais e a liberdade política e civil.

2.1.2 Constitucionalismo Social

A segunda metade do século XX é marcada pela transformação política e jurídica, ou melhor, pelo processo de transição para a democratização social e, ainda, a crescente ideia de proteção dos direitos dos homens não apenas em nível de Estado, mas sim em nível mundial e o fortalecimento da organização da comunidade internacional.

Uma das grandes precursoras da declaração dos direitos dos trabalhadores na Constituição foi a Carta do México de 1917, que elencou importantes direitos laborais, como a estipulação de jornada de trabalho, proteção ao trabalho e ao salário, isonomia salarial, proteção da mulher e do menor, previdência social, direitos sindical, entre outros que buscavam garantir direitos aos obreiros⁸.

⁶ CANOTILHO, 2003, p. 57.

⁷ NUNES, 2013, p. 53.

⁸ Os direitos trabalhistas na Constituição do México de 1917 estão declarados principalmente no artigo 123, em que estabelece limite de jornada de 8 horas normal (inciso I) e de sete horas para trabalhos noturnos (inciso II), estabelecendo ainda jornada máxima de 10 horas para jovens maiores de 12 anos e menores de 16 anos (inciso III), previsão de descanso após seis dias de trabalho (inciso IV), e outros importantes direitos estabelecidos por esta carta constitucional. Disponível em: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1917.pdf>. Acesso em: 01 mai. 2019.

Outra importante Constituição que serviu de modelo para esta fase do constitucionalismo social foi a da Alemanha de 1919⁹, que foi além da carta do México ao acrescentar um capítulo sobre a ordem econômica e social, prevendo a liberdade sindical e, ainda, colocando o trabalho sob a proteção do Estado¹⁰.

Esta era, além da importante introdução de direitos sociais trabalhistas na Constituição, também introduziu a intervenção do Estado na ordem econômica e social. Assim, as constituições passaram a dar destaque aos direitos e liberdades individuais, passando a assegurar, além de direitos laborais, direitos sindicais, de segurança social e algumas garantias econômicas aos trabalhadores.

Esta fase do constitucionalismo social teve como fundamento o Tratado de Versalhes, o qual, dentre os diversos princípios trabalhistas trouxe a ideia da humanização do trabalho, através de fundamentos como a dignidade do trabalhador, a não mercantilização do trabalho, estabelecimentos de jornada e outros que instrumentalizaram a construção da humanização laboral e introdução de importantes direitos trabalhistas na Constituição. Ainda, instituiu a Organização Internacional do Trabalho, que até hoje representa um importante meio de unificação de direitos laborais através dos tratados multilaterais e de regulamentação de importantes instrumentos e direitos que conduzem a justiça social.

O constitucionalismo social é marcado por importantes avanços na introdução do Direito do Trabalho dentro da Constituição, um marco para a evolução dos direitos sociais e, principalmente, para a consolidação do processo de democratização que o mundo estava passando. Embora com este avanço, não foi neste primeiro momento que direitos sociais não foram introduzidos como núcleos estruturantes das constituições, sendo apenas normas inseridas no seu corpo¹¹.

⁹ Em especial, o artigo 165º da Constituição Alemã em análise, refere-se sobre a liberdade do trabalhador e empregador estabelecerem trabalho e outras condições referentes à relação laboral. Ainda, a mesma normativa descreve a importância da participação dos representantes dos trabalhadores em conselhos e órgãos dos governos. Disponível em: <https://segundaguerramundialdiaadia.wordpress.com/os-momentos-decisivos-para-o-inicio-da-segunda-guerra-mundial/a-constituicao-de-weimar-agosto-de-1919/>. Acesso em: 01 mai. 2019.

¹⁰ SÜSSEKIND, 1999. p.12.

¹¹ Dentro da breve análise da constitucionalização do trabalho, Mauricio Godinho Delgado. (2015, p. 28-29).

A Segunda Guerra Mundial marcou novo processo de transformação política e social, mas, desta vez, houve o fortalecimento do núcleo da dignidade da pessoa humana e implementação de princípios e regras de direitos sociais como estruturas das constituições¹². Assim, nasce o que muitos chamaram de constitucionalismo humanista e social, em que o foco, como já mencionado, é o respeito ao homem como membro da sociedade, como gerador da economia e nas suas diversas relações humanas, nascendo, assim, o conceito de Estado Democrático de Direito.

O constitucionalismo de um Estado democrático social¹³ tem como base a inclusão e participação da sociedade nos diversos segmentos econômicos, sociais, culturais, políticos e, inclusive, trabalhistas. Para tal, “proclama a normatividade dos princípios, recoloca na ordem jurídica” com a finalidade de se ter uma “democracia participativa de todos os estamentos sociais e dos direitos fundamentais em todas as dimensões”¹⁴.

O início do século XXI é cenário de instabilidade no que tange ao Estado social de Direito, agravado com a chamada “crise do Estado-providência”, justificada pelos elevados custos da população, juntamente com a crise política culminada pela má administração e ainda onerada pela globalização da economia, em que países sem tantos custos sociais competem com países com altos custos de proteção social¹⁵.

Este novo cenário abriu o debate sobre um novo modelo de constitucionalismo. Para muitos, é a evolução ou consequência do estado social, para outros é uma reunião do constitucionalismo social com algumas ideias liberais. Em uma breve análise, esta nova

¹² O fortalecimento das organizações internacionais fez nascer a “protecção internacional dos direitos dos homens, ou seja, a promoção, por meios jurídico-internacionais, da garantia dos direitos fundamentais relativamente ao próprio Estado de que cada um é cidadão”. (MIRANDA, 2002, p. 78)

¹³ Ao se referir especificamente à Constituição da República Portuguesa que especifica como objetivo do estado português a realização da democracia econômica, cultura e social, para José Joaquim Gomes Canotilho e Vital Moreira esta “consagração formal do princípio da democracia social significa, desde logo, que ele não é apenas uma tarefa administrativa do Estado, antes se perfila com um princípio estruturante do Próprio Estado” e, ainda, conclui dizendo que este princípio “postula a constitucionalização das premissas normativas-constitucionais da justiça social, abertas a desenvolvimentos vários nos domínios econômico, social e cultural” (1991, p. 86).

¹⁴ BONAVIDES, 2015, p. 557-558.

¹⁵ MIRANDA, 2002, p. 83.

visão se estrutura pela normatização de princípios, em que dentro de uma hierarquia jurídica os preceitos principiológicos tomam o topo da base hierárquica constitucional¹⁶.

O constitucionalismo contemporâneo tem a Constituição como centro do sistema jurídico, contendo ela supremacia material e axiológica, compreendendo em seu corpo normativo não apenas ordens objetivas de valores, mas sendo, também, um conjunto aberto de regras e princípios, passando a Constituição a ser um “filtro através do qual deve ler todo o direito infraconstitucional”¹⁷.

A importância dos princípios é verificada desde o início do Estado social, pois eles apresentam uma maior flexibilidade na interpretação, são dotados de generalidade e, por isso, conseguem se moldar às mudanças sociais sem perder a sua essência e, principalmente, sem perder o princípio da dignidade humana como seu elemento condutor de todos os outros.

O constitucionalismo democrático passa por um momento de embates em que põe em análise a conciliação entre os direitos fundamentais e a soberania popular¹⁸. A evolução social e econômica fez surgir novas necessidades e culminou em uma crise global caracterizada pelo crescente desemprego, má gestão da administração pública, crise do capitalismo e desigualdade social.

Na esfera do direito trabalhista se inicia um movimento de flexibilização de direitos do trabalhador para tentar conter a crise econômica e de desemprego. Ocorre uma eterna conciliação entre os direitos fundamentais do trabalhador e o capitalismo global, em que se nota uma forte tendência de estruturação das relações jurídicas baseadas no lucro das empresas e do Estado.

2.2 Controle de constitucionalidade

¹⁶ BONAVIDES, 2015, p. 559-560.

¹⁷ Seguindo esta ideia, Luis Roberto Barroso continua afirmando que “este fenômeno tem sido designado como constitucionalização do Direito, uma verdadeira mudança de paradigma que deu novo sentido e alcance a ramos tradicionais e autônomos do Direito”. (BARROSO, 2017, p. 66)

¹⁸ Seguindo este entendimento, Luís Roberto Barroso, ao mencionar a crise do final da primeira década do século XXI fala exatamente sobre a conciliação da soberania popular e direitos sociais e, ainda, entre “entre governo da maioria e vida digna e em liberdade para todos, em um ambiente de justiça, pluralismo e diversidade”. (BARROSO, 2017, p. 67-68).

Necessário se torna, no presente estudo, uma breve verificação sobre o controle de constitucionalidade de lei trabalhista em relação aos princípios ou normas constitucionais. O Estado constitucional democrático somente tem força e se fortalece com uma proteção ou garantia constitucional, por isso, necessário garantir que os atos normativos estejam em conformidade com os preceitos e princípios constitucionais¹⁹.

O controle de constitucionalidade está ligado à forma de limitar do poder do Estado e garantir a supremacia da Constituição sobre todo o ordenamento jurídico. Isto se justifica nas Constituições rígidas, em que irá ocorrer a verificação da compatibilidade de uma lei ou ato normativo com a carta constitucional.

2.2.1 Controle de Constitucionalidade no direito português

O conciso estudo do controle de constitucionalidade no ordenamento jurídico deve iniciar na estrutura da ordem constitucional portuguesa descrita no artigo 3 da CRP, tendo destaque o princípio de subordinação do Estado à Constituição e, principalmente, o princípio da soberania, em que declara que as “leis e os atos do Estado, das regiões autônomas, do poder local e de quaisquer outras entidades públicas” devem estar em concordância com a Constituição.

O atual controle de constitucionalidade português é consagrado pelo modelo complexo misto, ou seja, possui o controle difuso, concreto e incidental, mas se torna complexo, pois todos os tribunais são competentes para fiscalizar a constitucionalidade “quer por impugnação das partes, quer *ex officio* pelo juiz ou pelo ministério público”²⁰ os quais professam decisões sobre a inconstitucionalidade das normativas aplicadas no caso concreto.

Dentro deste entendimento, o paradigma de fiscalização judicial consagrado no ordenamento jurídico deve, primeiramente, ter a ideia de que todos os juízes são “juízes constitucionais”, ou seja, todas as decisões devem estar em conformidade com a

¹⁹ CANOTILHO, 2003, p. 887.

²⁰ CANOTILHO, 2002, p. 909.

constituição²¹, pois estes juízes possuem o direito de exame da questão da inconstitucionalidade e, em especial, podem decidir pela não aplicação da norma no caso, quando decidirem que a normativa utilizada contraria preceito constitucional²².

Dentro do controle abstrato das normas no sistema português, se têm o modelo preventivo, consagrado nos artigos 278 e 279, os quais incidem sobre “normas imperfeitas” e, neste caso, a decisão de inconstitucionalidade é proferida pelo Tribunal Constitucional²³ tendo como desfecho a possível vedação²⁴ pelo Presidente da República ou pelo Representante da República, ou seja, não chega à existência jurídica²⁵. Desta forma, em que pese a decisão de inconstitucionalidade de uma norma imperfeita, o ato, todavia, poderá ser praticado, se verificado o cumprimento de algumas condições²⁶.

O sistema de controle em via principal visa garantir a supremacia das normas constitucionais. O Tribunal Constitucional irá verificar a compatibilidade das normas com o ordenamento constitucional²⁷. Nesta fase, o defensor da carta maior será o tribunal Constitucional que irá apreciar a inconstitucionalidade das normas e sua decisão produzirá efeitos obrigatórios. Este controle abstrato independe do caso concreto. A fiscalização recairá em normas perfeitas submetidas ao exame por requisição de entidades competentes²⁸.

Esta breve contextualização do controle constitucional português torna-se necessária ao adentrar nos direitos e princípios constitucionais trabalhistas elencados por

²¹ Ideia referente ao artigo 204 da CRP.

²² Dos juízes, são retirados o direito de declaração da inconstitucionalidade em termos abstratos e com força obrigatória. (CANOTILHO; MOREIRA, 2014, v. II, p. 518-523).

²³ A competência é do Tribunal em plenário, artigo 224º-2 CRP.

²⁴ A fiscalização preventiva está vinculada à promulgação ou assinatura do Presidente da República ou do Representante da República. Assim, a principal modalidade deste primeiro modelo somente irá recair em tratados e acordos internacionais, leis e decretos-lei, decretos legislativos regionais. Existem outros tipos de fiscalização preventiva, como dos atos não normativo, mas na presente análise irá se limitar aos atos normativos. (CANOTILHO; MOREIRA, 2014, v. II, 923-924).

²⁵ Artigo 137 da Constituição da República Portuguesa.

²⁶ O artigo 279 da CRP estabelece os efeitos da decisão de inconstitucionalidade preventiva. Estabelece as condições que devem ser supridas para que a norma imperfeita se torne apta a ser vetada ou assinada pelo Presidente da República ou do Representante da República e assim integre o ordenamento jurídico.

²⁷ Esta competência do Tribunal Constitucional está declarada no artigo 281 da CRP.

²⁸ O artigo 281/2 da CRP lista os legitimados para requerer a declaração de inconstitucionalidade com força geral obrigatória, via de exemplo podemos citar o presidente da República, o primeiro-ministro, o provedor de justiça, o presidente da assembleia da república, entre outros que fazem parte dos declarados letimidados para promover a ação de declaração de inconstitucionalidade.

toda carta constitucional portuguesa. Tais preceitos fazem parte do bloco constitucional que integra direitos e princípios laborais escritos na constituição ou em leis formalmente constitucionais e vai além àqueles pertencentes à ordem constitucional global, que também engloba os princípios implícitos da constituição²⁹.

Desta maneira, todas as leis laborais devem estar em conformidade com os preceitos e princípios constitucionais e, ainda, os contratos e acordos coletivos por serem equiparados às portarias e regulamentarem força normativa, desta forma, a parte que tem valor normativo está sujeito à controle constitucional³⁰.

Como via de assegurar a supremacia constitucional e respeitar as garantias laborais descritas pela carta maior e ainda, como forma de proteção à relação de trabalho e uma maneira de impedir abusos ou um retrocesso social no tocante aos preceitos e princípios laborais, o Tribunal Constitucional faz o exame de conformidade das normas trabalhistas.

Um importante controle constitucional foi realizado em alguns artigos do Código trabalhista português no Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013³¹ de 24 de novembro de 2013. Foi requerido ao tribunal a análise de importantes artigos trabalhistas que foram alterados ou modificados com a aprovação da Lei n.º 7 de fevereiro de 2009, com a redação dada pela Lei n.º 23, de junho de 2012.

Os requerentes da presente ação de inconstitucionalidade de algumas alterações trazidas pela supracitada lei sob a alegação que estas sucessivas alterações normativas laborais trazem fragilidade ao trabalhador e, principalmente, lesionam e desequilibram a

²⁹ Vale destacar, que “só a Constituição pode ser considerada como norma de referência ou parâmetro normativo do controlo da constitucionalidade dos actos normativos”, continua destacando que, “há que densificar, em profundidade, as normas e princípios da Constituição, alargando o bloco de constitucionalidade a princípios não escritos desde que reconduzíveis ao programa normativo-constitucional como formas de densificação ou revelação específicas de princípios ou regras constitucionais positivamente plasmadas”. (CANOTILHO, 2002, p. 913).

³⁰ José Joaquim Gomes Canotilho deixa claro que alguns doutrinadores consideram que em respeito da autonomia sindical e por não substituírem a lei, não há possibilidade de controle de constitucionalidade. Mas, continua afirmando que o instrumento coletivo pode instituir valor normativo aos direitos e deveres nele instituído, desta forma preenche o requisito objetivo para ser fiscalizado pelo controle de constitucionalidade, a existência de um ato normativo. (CANOTILHO, 2003, p. 937).

³¹ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013. Publicação: Diário da República n.º 206/2013, série I de 2013-10-24. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/actconst/602/2013/10/24/p/dre/pt/html>. Acesso em: 17 mai. 2019.

relação de trabalho. Tais alterações contrariam preceitos e princípios constitucionais, pois desrespeitam os princípios da dignidade do trabalho, da estabilidade no emprego, da conciliação da vida profissional com a vida privada, entre outros princípios que estruturam os direitos fundamentais do trabalhador.

No contexto, o Tribunal Constitucional verificou pontualmente cada artigo apresentado para controle abstrado, solucionando alguns casos em que a flexibilização do direito não contrariava preceitos e princípios constitucionais, como exemplo o artigo 208-A do Código do Trabalho referente ao instituto de banco de horas individuais em que decidiu que o banco de horas individual não é incompatível com os parâmetros constitucionais, uma vez que dentro dos aspectos de proteção ao empregado, a norma em questão respeita a liberdade de organização do tempo e respeita a liberdade do empregado de aceitar a proposta ou não do banco de horas.

Por outro lado, em algumas análises, neste mesmo requerimento, foi considerado que as alterações que visavam o aumento de competitividade das empresas e, assim, o crescimento de emprego, acabaram por ferir direitos constitucionais dos trabalhadores, prejudicando o conjunto de direitos dos obreiros. Neste teor, se encontra o caso da análise do artigo 368º n.º 2 e 4 que disciplinava os requisitos necessários para o despedimento por extinção do posto de trabalho. Foram considerados inconstitucionais por violação aos princípios constitucionais da segurança no emprego e a proibição dos despedimentos sem justa causa, mas, atualmente, possui nova redação descrita pela Lei n.º 27 de 2014³², em conformidade com os princípios e preceitos constitucionais.

As crises econômicas e políticas têm gerado um grande foco nos direitos trabalhistas, pois para alguns, estes são os responsáveis pelo agravamento e não desenvolvimento econômico do país³³. Ocorre que os direitos trabalhistas surgiram e

³² Procede a sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009.

³³ Esta ideia já é verificada há algum tempo, como pode ser apreciado no memorando de entendimento sobre as condicionalidades de políticas económicas, de 17 de maio de 2011, em que foi concretizado em um modelo de flexisegurança que resultou na assinatura do compromisso para o crescimento, competitividade e emprego entre o governo e parceiros sociais com assento na comissão permanente de concertação social. Assim, a reforma do código laboral revelava-se pois “proporciona maior dinamismo às empresas, permitindo-lhes enfrentar de forma eficaz os novos desafios económicos com que as mesmas se depararam”. Apontamento 2 da exposição de motivos da proposta de Lei n.º 46/XII. Disponível em:

existem para assegurar uma vida digna para toda a sociedade. É claro que a sociedade evoluiu e foi necessária, também, uma modificação da legislação que abrangesse as necessidades locais, respeitando os preceitos e princípios da estrutura jurídica dada pela Constituição e fiscalizada, principalmente, pelo Tribunal Constitucional.

2.2.2 Controle de Constitucionalidade no direito brasileiro

O controle de constitucionalidade no Brasil também é visto como importante instrumento para limitar e coibir abusos de todas as esferas que legislam ou mesmo interpretam lei ou ato normativo infraconstitucional. Na área trabalhista, atualmente, este instituto está sendo muito utilizado para a verificação de adequação das normas trabalhistas introduzidas pela chamada Reforma Trabalhista.

Este instrumento de fiscalização constitucional pode ocorrer de forma preventiva, o qual visa a não entrada de uma norma eivada de vício seja inserida no ordenamento jurídico. Este exame preventivo será realizado dentro do processo legislativo, pelo Poder Executivo³⁴ ou Legislativo³⁵. Outro momento em que pode ocorrer o controle é no repressivo, quando o Poder Judiciário retira uma lei ou ato normativo do ordenamento jurídico por não estar em conformidade com a Constituição.

O presente ensaio irá se ater a uma concisa apreciação do controle repressivo da lei ou ato normativo contrário à Constituição. Neste exame, será apenas verificado como possíveis leis ou normas trabalhistas infraconstitucionais podem ser expurgadas do ordenamento jurídico.

Dentro do sistema difuso³⁶, o poder originário declarou a possibilidade de todos os órgãos do poder Judiciário realizarem, no caso concreto, o controle de compatibilidade

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=36764>. Acesso em: 17 mai. 2019.

³⁴ O chamado de veto jurídico é o controle preventivo realizado pelo chefe do poder executivo. Neste caso, o Presidente da República poderá vetar por inconstitucionalidade projeto de lei aprovado pelo Congresso Nacional, previsão do artigo 66 §1 da Constituição.

³⁵ O controle preventivo realizado pelo poder legislativo é quando a comissão permanente de Constituição e Justiça declara o projeto de lei inconstitucional, por desvio de constitucionalidade, nos termos do Art. 58 da Constituição.

³⁶ Artigo 97 da CF.

com a Constituição Federal. Esta via de fiscalização é realizada por via incidental, pois será efetuada como questão prejudicial e premissa lógica do pedido principal, assim sendo, em regra, seus efeitos serão *inter partes*³⁷.

Via de regra³⁸, o sistema repressivo brasileiro é efetuado pelo poder Judiciário por meio do sistema misto de controle, ou seja, pode ser realizado pelo controle concentrado ou difuso. A Constituição Federal de 1988, ao prever o sistema de constitucionalidade, declarou à competência do Supremo Tribunal Federal a guarda da carta fundamental pelo controle concentrado por via de ação direta de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo federal ou estadual, pela ação declaratória de constitucionalidade de lei ou ato normativo federal, pela arguição direta de inconstitucionalidade genérica, pela representação interventiva e pela ação direta de inconstitucionalidade.

Em que pesem as especificações de cada ação onde pode ser realizado o controle concentrado, o que realmente chama a atenção, na presente análise, são os efeitos que elas podem causar em eventual observação de um preceito trabalhista com a Constituição federal, pois o Supremo Tribunal Federal, ao decidir sobre a inconstitucionalidade de uma lei, irá gerar e vincular todos os efeitos obrigatórios.

Ao verificar as mudanças introduzidas no ordenamento infraconstitucional pela reforma trabalhista brasileira, tornaram-se necessários alguns apontamentos da supremacia da Constituição e o respeito que as demais normas jurídicas devem não apenas aos preceitos, mas também aos princípios constitucionais que estruturam todo o sistema jurídico brasileiro.

Assim, ao dimensionar o controle de constitucionalidade nas leis e normas trabalhistas, verifica-se sua importância ao inibir abusos ou ataques às flexibilizações dos direitos laborais. Esta ideia fica ilustrada quando se apura a declaração de

³⁷ Podendo o Supremo Tribunal Federal estender o efeito para todos da decisão de inconstitucionalidade da lei verificada incidentalmente, pelos poderes do artigo 52. X da CF.

³⁸ Apenas a título de informação o poder constituinte originário preveu a hipótese de o controle repressivo ser realizado pelo Poder Legislativo. A primeira hipótese se encontra no artigo 49, V da CF, nos casos em que o Congresso Nacional pode sustar atos do poder Executivos que ultrapassam o poder regulamentar ou os limites da delegação legislativa. A segunda exceção fica no controle realizado quando o Presidente da República edita uma medida provisória e o Congresso Federal terá o prazo de 60 dias para aprová-la ou rejeitá-la, no último caso, poderá fazê-lo pelo controle de constitucionalidade repressivo descrito no artigo 62.º da CF. (BARROSO, 2012, p. 85)

inconstitucionalidade³⁹ do §1 do artigo 453 da CLT que permitia o rompimento espontâneo do vínculo do emprego com a aposentadoria.

Ora, um dos princípios constitucionais trabalhistas assegurado pela carta constitucional é o princípio da continuidade de emprego, que protege o trabalhador contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. Este princípio integra o núcleo essencial dos direitos fundamentais. Desta forma, todo ato ou norma que atente para esta desproteção em face à despedida deve ser impugnado pela supremacia das normas e princípios constitucionais.

Este artigo analisado pelo Supremo Tribunal Federal, além de ferir o princípio mencionado, vai contra os princípios da busca do pleno emprego, da continuidade do trabalho, valor social do trabalho e, principalmente, fere a finalidade constitucional de assegurar a todos uma existência digna. Neste ínterim, foi declarado inconstitucional o §1 do artigo 453 da CLT por ferir normas e preceitos constitucionais.

Neste contexto, a reforma já mencionada está trazendo para julgamento do Supremo Tribunal Federal importantes discussões de algumas alterações realizadas pela Lei 13.467 de 2017. Até a presente data, já foram apresentadas várias ações de inconstitucionalidade de diferentes artigos da CLT⁴⁰, pois diferentes entidades entendem

³⁹ Fundamento da decisão é que os “valores sociais do trabalho constituem: a) fundamento da República Federativa do Brasil (inciso IV do artigo 1º da CF); b) alicerce da Ordem Econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, e, por um dos seus princípios, a busca do pleno emprego (artigo 170, ‘caput’ e inciso VIII); c) base de toda a Ordem Social (artigo 193). Esse arcabouço principiológico, densificado em regras como a do inciso I do artigo 7º da Magna Carta e as do artigo 10 do ADCT/88, desvela um mandamento constitucional que perpassa toda relação de emprego, no sentido de sua desejada continuidade”. Assim, “o ordenamento Constitucional não autoriza o legislador ordinário a criar modalidade de rompimento automático do vínculo de emprego, em desfavor do trabalhador, na situação em que este apenas exercita o seu direito de aposentadoria espontânea, sem cometer deslize algum. A mera concessão da aposentadoria voluntária ao trabalhador não tem por efeito extinguir, instantânea e automaticamente, o seu vínculo de emprego”. Decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADI 1.770-4/DF. Relator Ministro Joaquim Barbosa. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=393006>>. Acesso em: 21 mai. 2019.

⁴⁰ Foram apresentadas diversos processos com a finalidade de controle de constitucionalidade, como a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6082 que requer a inconstitucionalidade dos artigos 223-A, inciso I, II, III e IV conjuntamente com o § 1º do artigo 223-G todos da CLT, pois para a requerente Confederação Nacional dos Trabalhadores a presente limitação e tarifação dos valores apresentados para a reparação por danos morais determinados nos artigos citados violam diversos princípios constitucionais, principalmente a dignidade da pessoa humana e o não retrocesso trabalhista. Relator Ministro Gilmar Mendes. <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=405063>. Acesso em: 21 mai. 2019.

que esta reforma trouxe diversos prejuízos ao trabalhador e desrespeitos ao ordenamento constitucional.

Na importante análise do Supremo Tribunal Federal a respeito da constitucionalidade⁴¹ do artigo 1 da presente reforma que altera os artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da Consolidação das Leis do Trabalho que condicionam o recolhimento da contribuição sindical à expressa autorização dos trabalhadores. A requerida Confederação Nacional dos Trabalhadores alegava que a não obrigatoriedade da contribuição sindical vai impedir os sindicatos de defender os interesses dos trabalhadores. Porém, a decisão foi pela constitucionalidade dos artigos supracitados por acompanharem e fortalecerem os princípios da livre associação declarados pela constituição federal.

O controle de constitucionalidade no contexto atual das normas trabalhista está sendo de grande importância para tentar coibir abusos e aperfeiçoar o momento de flexibilização de direitos laborais que o país está vivendo. A reforma trabalhista trouxe diversos avanços para as normas trabalhistas, mas ocorre que, em vários casos, impôs uma flexibilização que pode vir a ofender princípios e preceitos constitucionais ou até mesmo ser uma via de retrocesso social, sendo a constituição o limite e o parâmetro para a proteção da sociedade trabalhista e capitalista.

⁴¹ Ação Direta de Inconstitucionalidade n°. 5794. Data de Publicação decisão final: 23 de abril de 2019. Relator: Ministro Edson Fachin. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749631162>>. Acesso em: 25 mar. 2019.

3 CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO EM PORTUGAL

O Direito do Trabalho português, seguindo os movimentos mundiais, surgiu no final do século XIX e início do século XX⁴², pois neste período se iniciou as primeiras regulamentações legislativas visando estabelecer condições de trabalho.

O primeiro movimento pode ser limitado entre 1834 e 1926, conhecido como juslaboralismo liberal que foi iniciado com a extinção das corporações de ofício⁴³. Nesta época, surgiu a primeira codificação civil que focava na função das pessoas e bens, não atentando para as questões sociais⁴⁴.

Essa fase se destacou por uma grande instabilidade social e política, mas também foi marcada pela regulamentação juslaboral referente aos acidentes de trabalho, condições de saúde e higiene no trabalho e ainda, dentro da esfera coletiva, o direito da contratação coletiva⁴⁵ e a consagração do direito de greve e do *lock-out*⁴⁶.

As mudanças políticas contribuíram para o surgimento do chamado juslaboralismo corporativo, que apresenta a ideia de solidariedade entre as partes e subordinação ao bem comum, nos períodos compreendido entre 1926 a 1974, tendo destaque, principalmente, a supressão de importantes direitos coletivos.

Dentro dos importantes marcos desta fase se destacou a Constituição de 1933 que se consagrou com ideias corporativistas e de dever de proteção do Estado em alguns institutos sociais. Neste toar, no tocante aos princípios fundamentais, estes aparecem na

⁴² RAMALHO, 2015, p. 86. Neste sentido, Rui Manuel de Figueiredo Marcos conclui que o “século XIX trouxe o alvorecer do direito do trabalho” com a elaboração de normas que estabeleciam temas muito importantes como condição de trabalho, proteção do trabalho de mulheres e menores, e outras normas que instituíam melhorias no âmbito da relação de trabalho. (NUNES, *et. al.* (orgs.), 2012, p. 588).

⁴³ Nesta análise, António Menezes Cordeiro (1997, p. 50-55), para melhor compreensão, separa este período em diferentes fases. A primeira fase seria de 1834 a 1867 que é marcada pela autonomia privada na relação trabalhista, já a segunda fase estabelecida entre 1867 a 1891, onde se estabelece importantes codificações (como a aprovação do código civil em 1867) e pela industrialização do país. A terceira fase (1891 à 1926) teve como marco a proclamação da República em 1910 e dentro do plano internacional, Portugal foi membro fundador da Organização Internacional do Trabalho, tendo suas primeiras convenções ratificadas em 1919, o que colaborou para o fomento da produção de legislação laboral.

⁴⁴ PINHEIRO, 2006, p. 295.

⁴⁵ Decreto n° 10.415 de 25 de Dezembro de 1924.

⁴⁶ Neste época, foi instituída lei para a proteção das mulheres (Decreto de 14 de abril de 1891), instituição de descanso semanal e proibição do trabalho noturno para mulheres (Decreto 03 de agosto de 1907), entre outras leis que tentavam combater algumas questões sociais dentro da relação obreira.

ordem constitucional de 1933 como normas programáticas em que se objetiva uma economia integrada e solidária entre todos os fatores de produção⁴⁷.

Como meio de fortalecer as normas trabalhistas instituídas pela Constituição foi instaurado o Estatuto do Trabalho Nacional⁴⁸, que desenvolveu as ideias estabelecidas pela norma constitucional, como o princípio da mútua colaboração entre as partes da relação trabalhista, a proibição de greve e *lock-out*⁴⁹, a busca da paz social e outros direitos pautados na noção de corporativismo no Direito do Trabalho, tanto fomentado na constituição supracitada.

O Direito do Trabalho, nesta fase, ficou marcado por uma estagnação dos direitos coletivos como a erradicação da greve e *lock-out* e também pelo controle estadual sobre a negociação coletiva⁵⁰. No tocante aos direitos individuais trabalhistas, a fase do corporativismo avançou na proteção do trabalhador, por meio de um Estado mais interventor e prevendo a função social do trabalho em sua normativa constitucional.

A modificação da política portuguesa de abril de 1974 trouxe a ruptura do ordenamento constitucional vigente com a implementação de uma nova carta constitucional. A Constituição de 1976, dentro das inovações econômicas, jurídicas, políticas, consagrou especialmente uma variação de direitos, liberdades, garantias, princípios que juntos moldam a nova ordem⁵¹.

3.1. Constituição de 1976

A Revolução de abril de 1974 rompeu com o regime autoritário vigente no país e implementou as ideias de democracia e liberdade políticas. Este novo sistema político foi

⁴⁷ Dentro deste entendimento, o artigo 34º da Constituição em destaque, afirma a busca pela economia nacional corporativa, tendo como base os princípios fundamentais do corporativismo. Ideias estas retradas por José João Abrantes (2006, p. 33-34).

⁴⁸ Decreto-lei 23.048 de setembro de 1933.

⁴⁹ O artigo 39º da Constituição de 1933 prevê a proibição de suspensão da atividade por qualquer parte.

⁵⁰ A fase das normas corporativas fica mais evidente nos direitos coletivos do trabalho. (RAMALHO, 2015, p. 90).

⁵¹ CANOTILHO, 2003, p. 199.

concretizado com a edição da Constituição Portuguesa de 1976, a qual tem como base o constitucionalismo social e sua preocupação com a dignidade da pessoa humana⁵².

Esta nova normativa consagrou os direitos fundamentais como a base de todo ordenamento jurídico português e trouxe a preocupação com o cidadão para a esfera do núcleo central do ordenamento jurídico. Neste sentido, legitimou os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais, e como tais, formam a estrutura base do ordenamento constitucional vigente⁵³.

Neste cenário, estabeleceu-se, primeiramente, uma legislação voltada à dignidade do trabalhador, ou melhor, ao pensamento de pessoa dentro da dimensão de cidadão, trabalhador e ente integrante da comunidade política e econômica portuguesa⁵⁴.

Na seara individual, as normas constitucionais trabalhistas seguiram os mesmos preceitos estabelecidos por normas anteriores, inovando ao instituir o salário mínimo, a proteção em relação à higiene e segurança dos trabalhadores e, principalmente, referente à proteção e igualdade da mulher. No que se refere à esfera coletiva, diferentemente da norma anterior, a nova constituição estabeleceu direitos e princípios com a finalidade de fomentar a autonomia coletiva e a liberdade sindical e, ainda, reestabeleceu o direito de greve.

Outro importante marco para o direito laboral foi a entrada de Portugal nas comunidades europeias, o qual fez a legislação pátria reforçar a proteção dos trabalhadores e fomentar as negociações coletivas.

Dentro do fortalecimento dos direitos trabalhistas instituídos pela ordem constitucional, faz-se premente sintetizar o instituto intitulado de Constituição laboral, onde diversos preceitos específicos trabalhistas devem ser entendidos com a totalidade

⁵² MIRANDA; MEDEIROS, 2010, p. 13-15.

⁵³ Este novo pensamento vem de encontro com as idéias de Estado Social desenvolvido e necessário pelas tensões ideológicas e sociais da época. Nesta análise, ainda, refere-se que a constitucionalização de direitos trabalhistas devem ser vistos como limitadores da liberdade da empresa e da própria relação laboral. (SILVA, 2001, p. 110).

⁵⁴ Esta ideia de dimensão irrenunciável da individualidade deriva da “análise dos direitos fundamentais, constitucionalmente consagrados, deduz-se que a raiz antropológica se reconduz ao homem como pessoa, como cidadão, como trabalhador e como administrador. Nesta perspectiva, tem-se sugerido uma integração pragmática dos direitos fundamentais”. (CANOTILHO, 2003, p. 248).

normativa constitucional. Somente com esta ponderação e respeito aos princípios e normas constitucionais que se conseguirá um equilíbrio econômico e social.

Assim, a Constituição além de classificar as normas laborais em direitos fundamentais, ainda fortaleceu o trabalho, emprego e direitos dos trabalhadores em bases da ordem jurídica constitucional e elementos para a construção da democracia econômica e social⁵⁵. Desta forma, não apenas procura a proteção e dignidade dos trabalhadores subordinados, mas também tratou de direitos subjetivos que devem ser assegurados independentemente de relação de vínculo laboral⁵⁶.

As normas constitucionais trabalhistas foram declaradas como direitos fundamentais e, por isso, inseridas na Parte I destinada aos Direitos e Deveres Fundamentais. Neste toar, fundamental entendimento que os direitos dos trabalhadores não são apenas aqueles inseridos como direitos, liberdade e garantias e, nem tampouco, aqueles descritos como direitos e deveres econômicos, sociais e culturais, mas sim, todos aqueles direitos que atingem o cidadão trabalhador e também aquele que se insere nos direitos, deveres e liberdades das empresas e daqueles que o representam⁵⁷.

Em que pese a evolução do Direito do Trabalho com a entrada em vigor da Constituição, as transformações políticas e sociais de meados do século XX inseriram novas ideias para a seara laboral. Este movimento de flexibilização e adaptação surgiu como meio de tentar adaptar as normas laborais às necessidades do mundo empresarial da época. Assim, foi inserido o contrato a termo, de trabalho temporário, assim como alteração no regime de férias, de horas suplementares ou outras alterações derivadas da concertação social estabelecida no final dos anos 1990⁵⁸.

A rigidez normativa e a falta de equilíbrio entre a tutela aos trabalhadores e a liberdade da empresa foi apontado como um grande fator de contribuição para a crise

⁵⁵ CANOTILHO, 2003, p. 347.

⁵⁶ MARTINEZ, 2001, p. 153-155.

⁵⁷ SILVA, op. cit., p. 112. Importante a lembrança da alteração ocorrida pela primeira revisão constitucional a Lei Constitucional n° 1/82 de 30 de setembro, que reorganizou o Capítulo III em direitos, liberdades e garantias do trabalhador, traduzindo a ideia, em especial, dos direitos fundamentais intervirem também ao trabalhador, com direito especialmente à dignidade. (CANOTILHO; MOREIRA, 2014, p. 705).

⁵⁸ A ideia central desta reorganização se centra na flexibilização e adaptabilidade das condições de trabalho. Nesta linha de entendimento, António Monteiro Fernandes (2012, p. 40).

estabelecida no início do século XXI. Notável se torna não estabelecer a crise global aos direitos instituídos aos trabalhadores, ou pior, achar que a flexibilização ou desregulamentação serão capazes de retirar os países dos problemas econômicos, uma vez que o crescimento econômico só é possível através da circulação de bens e serviço, muitos destes providos através do salário do empregado e do lucro das empresas.

Mas ocorre que esta estagnação e declínio econômico desencadearam uma “onda” de flexibilização dos direitos trabalhistas. Em Portugal, essa ideia foi fortemente recusada pela doutrina clássica principalmente por ser contrária aos princípios estabelecidos pela base constitucional.

A necessidade de mudança da rigidez legislativa laboral inicialmente se verifica com a entrada do país na comunidade europeia, intensificando-se, anos depois, com agravamento da crise econômica e a necessidade de fomentar a indústria e a geração de emprego.

Desta forma, verificou-se a necessidade de se equilibrar direitos dos trabalhadores com as liberdades das empresas, a fim de estas crescerem e estimularem o desenvolvimento econômico. Neste sentido, inicia-se a elaboração de novos preceitos laborais que buscassem uma ponderação entre os direitos constitucionais dos trabalhadores e a liberdade, princípios e direitos previstos para as empresas pela norma superior⁵⁹.

Uma das primeiras mudanças a respeito da atualização das normas trabalhistas foi a elaboração de um Código do Trabalho⁶⁰, pois havia a necessidade de um único diploma que estabelecesse diretrizes, garantias e direitos aos participantes da relação trabalhistas. Talvez o grande diferencial do código laboral português é que não deve ser visto apenas como uma reunião de leis trabalhistas, pois foi muito além ao estabelecer, primeiramente, um acordo de concertação estratégica. Em 2000, o governo formou uma comissão de análise e sistematização da Legislação Laboral, além de relatórios e estudos para entender

⁵⁹ Neste sentido Maria Manuela Maia da Silva (2001, p. 111) fala na ponderação entre os direitos dos empregados e empregadores, de modo que haja um equilíbrio entre os valores constitucionais declarados, pois “limitação a qualquer um dos direitos em causa deverá ser feita de modo a que não afete o seu núcleo essencial e na medida da aplicação dos critérios de necessidade e proporcionalidade”.

⁶⁰ A Lei n° 99/2003 de 27 de agosto aprovou o primeiro Código de Trabalho Português.

as necessidades e a melhor forma de estabelecer normas trabalhistas no âmbito de Portugal.

Assim, o primeiro código trabalhista reuniu diversos direitos laborais esparsos e estabeleceu diretrizes e caminhos para conduzir uma relação trabalhista, com base e respeito nos ditames constitucionais e na adequação do direito laboral português às diversas diretivas comunitárias. Iniciou-se, por meio desta nova normativa laboral, o movimento de flexibilização do modelo trabalhista. Esse começo se referiu apenas à flexibilização em relação à transferência de função ou geográfica⁶¹.

O diploma laboral de 2003 estabeleceu a sua revisão em 2007, no qual iniciou um conjunto de diretrizes para o estabelecimento de uma revisão com base nas ideias de flexisegurança nos preceitos laborais, conduzindo, assim, a revisão instituída em 2009.

A revisão de 2009 foi precedida de uma sequência de estudos determinados pelo Governo. O primeiro foi o chamado Livro Verde sobre as relações laborais de 2006 e, por conseguinte, o Livro Branco das relações Laborais de 2007. Após esta série de estudos para entender o trabalho e as melhorias que poderiam ser implementadas, foram instituídas novidades pela Lei n° 7 de 12 de Fevereiro de 2009.

Esta nova regulamentação teve um papel importante de assumir a centralidade das normativas trabalhistas, pois abandonou a perspectiva dualista da legislação anterior. Claro que ainda existe outros diplomas trabalhistas esparsos, mas muitos deles regulam regimes especiais.

Em que pese mudanças formais, dentro do ponto de vista substancial, as mudanças também giraram na ideia de flexibilização, como a introdução de novos contratos especiais, do banco de horas, filiação sindical e outros mecanismos que ajudaram a solucionar os problemas apontados no antigo diploma.

Esta evolução no direito laboral português foi modificada bruscamente com o agravamento da crise econômica e a necessidade de uma aliança com o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Central Europeu (BCE) e a Comissão Europeia que findou

⁶¹ FERNANDES, 2012, p. 42.

em um Memorando de Entendimento sobre as condições de Políticas Econômicas, assinado em 03 de maio de 2011⁶².

Com o objectivo de retirar o país da crescente crise e restabelecer a economia, este memorando estabelecia diversas medidas para serem implantadas em diversas áreas, inclusive na trabalhista. Estas novas alterações dos preceitos laborais devem ser verificadas como medidas para tentar coibir o avanço das crises e, principalmente, retomar o crescimento econômico do país, tentando sempre respeitar a autonomia e supremacia das normas constitucionais.

3.1.1 Conteúdo das normas constitucionais trabalhistas

As normas participantes da chamada Constituição Laboral devem ser compreendidas de maneira a englobar todo o ordenamento jurídico, pois somente assim será possível um equilíbrio entre a relação laboral, os direitos dos trabalhadores, dos empregadores e de toda a sociedade.

Como já analisado, a Constituição teve como diretriz base os direitos fundamentais, compreendidos não apenas como normas, mas princípios norteadores de todo ordenamento jurídico. Desta forma, tais princípios passaram de meros instrumentos de interpretação para núcleos rígidos do sistema constitucional, que devem ser respeitados na interpretação e na elaboração de normas.

O contexto constitucional relativo à área trabalhista se apresenta como princípios gerais que irradiam efeitos em todo o sistema jurídico e os princípios específicos constitucionalmente descritos para o direito laboral. Dentro dos princípios gerais que devem expandir seu núcleo para todas as normas jurídicas, podem ser citados a dignidade da pessoa humana, o princípio da igualdade, de proibição do retrocesso e outros instituídos pelas Constituições como fundamentos para encontrar a justiça social.

No panorama do Direito Português, o princípio da igualdade é instituído no artigo 13 da Constituição da República portuguesa, declarando a ideia de que todos são iguais e, por isso, ninguém deve ser diferenciado, beneficiado ou prejudicado “em razão de

⁶² RAMALHO, 2015, p. 121.

ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação econômica, condição social ou orientação sexual”.

Na busca pelo respeito e isonomia entre os cidadãos, a Constituição interlaça o princípio ora em análise com o princípio da dignidade humana, para juntos exercerem um papel social, no sentido de tratamento humano e igualitário a todos, independentemente de hierarquia, *status* ou padrões sociais. Neste toar, a igualdade não exerce apenas um papel fundamental nas situações entre os cidadãos e o Estado, mas também, e principalmente, entre as condutas e ações entre seus pares⁶³.

O crescimento da ideia de Estado de Direito social e a transformação da igualdade perante a lei para uma ideia de igualdade de oportunidades, ou melhor, a intervenção e limitação do Estado se destaca pela introdução de ações afirmativas a fim de se atingir um equilíbrio social. Dito isso, iniciou-se um forte processo de inclusão social, visto que o princípio da igualdade, em toda a sua amplitude, não conseguia conter a discriminação que acabava com a segregação de grupos sociais.

No sentido de desmembramento das ideias do princípio de igualdade surge o princípio da não discriminação como forma de vedarem condutas e atos que diferenciam uma pessoa por um atributo injustamente desqualificante⁶⁴, isto é, “todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, em sem razão válida nem legítima”⁶⁵. O princípio da não discriminação, outrossim, servirá como técnica, em regra jurisdicional, para materializar o princípio da igualdade e, ainda, poderá ter dimensão absoluta na proibição de qualquer distinção.⁶⁶

Este é o contexto descrito no n° 2 do artigo 13 da Constituição, pois nele não se estabelece a busca da igualdade, mas sim situações em que se proíbe distinção de tratamento. Nesta linha, o princípio da não discriminação foi reforçado no importante

⁶³ CANOTILHO, 2003, p. 429.

⁶⁴ DELGADO, 2016, p. 885.

⁶⁵ RODRIGUEZ, 2000, p. 445. Ainda nesta análise, importante salientar que estes princípios têm como função a eliminação de toda forma de discriminação entres os indivíduos, por meio de tratamentos que conduzam à igualdade entre os cidadãos, observando, para tanto, as diferenças e as condutas que poderão conduzir para a efetivação da igualdade material. (AMARAL, 2014, p. 59).

⁶⁶ CANOTILHO, 2011, p. 103.

Tratado de Lisboa, que determina a proibição de discriminação em razão “do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras que pertençam a uma minoria nacional,” e fomentado pelo ordenamento pátrio na Constituição pelo artigo 58, 2, b), assim como pela normativa laboral na subsecção III do Código de Trabalho, referente, especificamente, sobre a igualdade e não discriminação na relação de trabalho, no tocante a todo o processo, exercício e dispensa⁶⁷.

Outro importante princípio constitucional geral é o da proibição do retrocesso social, pois dentro da seara trabalhista ele inibe a diminuição de direitos, os abusos e todos os mecanismos que podem levar à precarização da relação laboral. Este princípio se fundamenta na não diminuição de garantias estabelecidas para o trabalhador, ou simplesmente, na não modificação dos direitos trabalhistas, para pior.

As mudanças das últimas décadas, como já explanado, modificaram o mercado econômico e trabalhista em uma perspectiva de que, muitas vezes, é melhor uma flexibilização de direitos do que possíveis demissões em massa. Neste prisma, a rigidez de tal preceito e o pensamento de contínuas prestações sociais devem ser entendidas de maneira mitigada, ou melhor, este princípio deve ser orientador nas soluções legislativas e também norteador do contrato de trabalho e instrumentos coletivos, de maneira que se houver possíveis reduções de direitos, este preceito conduza a melhor resolução para os participantes e, ainda, evite possíveis abusos ou precarizações⁶⁸.

Os princípios específicos constitucionalmente previstos para a seara laboral são dirigidos a todos os trabalhadores, como a liberdade de escolha profissional, do direito ao trabalho, a liberdade de circulação de trabalhadores e de emigração, entre outros inseridos ao longo do texto constitucional.

⁶⁷ Louvável a preocupação do legislador em constar na Constituição, bem como em tratados, códigos, legislação e diretivas específicas no combate à discriminação. Este é um tema ainda muito preocupante e atual, uma vez que se verifica um aumento de “intolerância” e desrespeito para com as orientações sexuais, religião e outras situações que podem gerar discriminação no tocante à admissão, tratamento no meio ambiente de trabalho e dispensa.

⁶⁸ Para José Joaquim Gomes Canotilho (2008, p. 110-111), a situação atual com o desemprego duradouro torna insustentável a rigidez do princípio da não reversibilidade social.

Importante salientar que a preocupação do legislador constituinte português foi a proteção ao trabalho, não apenas aquele com contrato de trabalho típico, mas a todos aqueles que exercerem atividade a terceiro em troca de remuneração, mesmo que através de um contrato precário.

Na análise das normativas laborais previstas na carta superior, é louvável o preceito ter se iniciado na garantia do emprego aos trabalhadores, impedindo, assim, o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos⁶⁹. Entende-se, assim, que este direito é uma das bases da relação laboral, pois a sua vertente positiva traduz a ideia do direito de todos de procurar e obter um trabalho e na sua vertente negativa este direito se preocupa em cuidar da sua manutenção da atividade laboral⁷⁰.

Inevitável compreender que este pensamento de *job for life* não se aplique mais com a realidade. Desta forma, necessário entender que este direito e o princípio de manutenção de emprego é uma forma de evitar abusos e também assegurar que o empregador não despeça o trabalhador por quaisquer motivos⁷¹. Acompanhando, assim, a evolução e dinamismo introduzido pela globalização, este instituto de segurança e garantia de emprego não conduz a ideia de eternidade da relação, mas apenas assegura que o rompimento não se dê por livre arbítrio do empregador, tendo este que embasar seu ato.

No sentido de proteção à manutenção do emprego, não apenas se preocupa com o despendimento injustificado, mas também com institutos internos do contrato de trabalho como a suspensão do contrato de trabalho, redução da hora de trabalho e outros que podem interferir no andamento natural do contrato ou ser meios de abusos do empregador. Por essa forma, devem ser justificados⁷².

Dentro da proteção do Estado para assegurar a liberdade do trabalho e dos trabalhadores, encontra-se a Declaração do Direito ao Trabalho instituído no artigo 58º da ordem constitucional. Estes preceitos demonstram diretrizes que conduzem o Estado na finalidade de melhorar e instituir políticas públicas para fomentar a criação de empregos e

⁶⁹ Garantia esta prevista no artigo 53º da Constituição da República Portuguesa.

⁷⁰ CANOTILHO; MOREIRA, 2014, v.I, p. 707.

⁷¹ Neste sentido e para maiores aprofundamentos: AMADO, 2016, p. 293-296.

⁷² CANOTILHO; MOREIRA, 2014, v.I, 712.

a valorização profissional, assim como assegurar a igualdade de tratamento e condução de oportunidades para todos os cidadãos.

Este preceito é um dos principais mecanismos que conduzem uma ação do Estado, no sentido de estabelecer programas ou ações que ajudam no crescimento do mercado de trabalho, gerando, assim, empregos e também oportunidade de formação ou reciclagem dos trabalhadores através de cursos ou orientação profissional⁷³.

Dentro da constitucionalização laboral, importantes direitos individuais foram estabelecidos como diretrizes mínimas do contrato de trabalho. Neste sentido, são significativos os direitos estabelecidos no artigo 59, especificamente quando se referem aos preceitos individuais do trabalhador.

Nesta perspectiva importante quanto à menção de igualdade de tratamento aos trabalhadores mencionado neste artigo, nota-se a importância deste princípio dentro do ordenamento jurídico português, como supramencionado. Desta forma, além da busca da igualdade entre todos descrita no artigo 13, neste caso, especificamente, reitera que a busca pela igualdade e não discriminação será a base da relação laboral, desde o acesso até a dispensa.

O direito a uma justa retribuição do trabalho que aparece no n.º 1, a) do artigo ora explorado diz respeito à normativa que faz proteção ao salário visando a não precarização do instituto, pois o artigo descrito faz tutela a que todos que exercem atividade vinculada têm direito à retribuição ao trabalho de forma que esta assegure condições de vida digna⁷⁴. Esta diretriz determina que este direito deva respeitar a quantidade de trabalho, sua natureza e a qualidade, sempre em observância ao princípio de justiça. Ora, no caso da retribuição, isto é garantido com o respeito ao importante princípio de trabalho igual salário igual, quando se verificar a paridade no trabalho, quantidade e qualidade, coibindo, destarte, possíveis discriminações salariais⁷⁵.

⁷³ No n.º 2 do artigo 58 se estabelece a obrigação do Estado de promover políticas de pleno emprego e meios de garantir igualdade de oportunidades para todo cidadão, bem como viabilizar o desenvolvimento técnico e profissional dos trabalhadores.

⁷⁴ CANOTILHO; MOREIRA, 2014, v.I, p. 772.

⁷⁵ Assim, para não haver violação alguma, deve ficar claro que o princípio da igualdade de retribuição não proíbe diferenças salariais quando tiver habilidade ou qualidades diferentes ou mesmo quando ficar provado a diferença por um critério objetivo. O que a Constituição proíbe, através do aclamado princípio, é que

Nesse cenário, o princípio da paridade de retribuições é visto com certa restrição por parte da doutrina, posto que para alguns viola a autonomia da empresa e a liberdade de contratação dos empregados, por contrato individual ou mesmo nos instrumentos coletivos⁷⁶. Dentro da perspectiva coletiva, o princípio pode violar a “soberania coletiva” e também a liberdade de filiação do obreiro, uma vez que, quando o trabalhador escolhe e se vincula a uma associação está ciente da liberdade que os sindicatos têm em estipular retribuições ou outras vantagens patrimoniais em seu benefício.

O equilíbrio entre a liberdade da empresa e os direitos do trabalhador também dizem respeito ao direito à prestação do trabalho em condições de higiene, saúde e segurança⁷⁷. Este preceito é dirigido aos poderes públicos no sentido de fiscalização e regulamentação sobre um ambiente de trabalho sadio e seguro e, ainda, é direcionado aos empregadores para se adaptarem e estabelecerem um meio ambiente laboral digno.

No contexto de preocupação com a saúde, estabelecem-se garantias conexas como o direito ao repouso e lazer, a limitação de jornada de trabalho, o descanso semanal e as férias periódicas pagas⁷⁸. Não obstante o constituinte originário não especificar a maneira da concessão, pagamento ou os meios como serão viabilizados estes preceitos, se preocupou em garanti-las como formas de direitos fundamentais, objetivando, principalmente, a saúde do trabalhador, a proteção ao lazer e à família.

Ainda no desdobramento da tutela da saúde do trabalhador, o mesmo artigo prevê ao Estado e, simultaneamente, aos empregadores o dever de garantir a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes.⁷⁹ Tal preceito tem como propósito que se

trabalho com a mesma natureza, quantidade e qualidade iguais sejam da mesma forma tratada, ou seja, obedeça a princípios de justiça. Pois, a análise da possível conduta discriminatória levará em conta não apenas a atividade igual, mas também todas as circunstâncias relacionadas ao desempenho do trabalho, como: duração, tempo na empresa, penosidade, periculosidade, entre outros. (XAVIER; CARVALHO, *apud* PINTO (1997, p. 409).

⁷⁶ Importante explanação a respeito dos direitos fundamentais por José João Abrantes “constituem limites ao exercício dos poderes patronais e o seu exercício só pode ser restringido se a medida em que colidir com interesses relevantes do empregador, ligados ao bom funcionamento da empresa e ao correto desenvolvimento das prestações contratuais. As restrições a esses direitos devem limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, inclusivamente a liberdade de empresa e a propriedade privada” (ABRANTES *apud* MEDEIROS (2016, p. 82).

⁷⁷ Garantia estabelecida no e), n° 1 do artigo 59 da CRP.

⁷⁸ Descrito no artigo 59°, 1., d) da CRP.

⁷⁹ Preceito estabelecido no artigo 59°, 1., b) da CRP.

tomem medidas para que o trabalhador não exerça atividades de forma degradante, de forma que esta dignidade no exercício do trabalho viabilize a conciliação com a vida social e a realização pessoal⁸⁰.

Outra importante garantia se refere ao direito de assistência material aos trabalhadores nos casos de desemprego involuntário.⁸¹ Essa previsão direciona-se ao estado de prover subsídio ao trabalhador durante o período que estiver fora do mercado de trabalho⁸².

O artigo em foco ainda estabelece que o trabalhador terá direito “à assistência e justa reparação quando vítima de acidente de trabalho ou doença profissional”⁸³. Esta normativa habilita a regulamentação de políticas para proteção e regulamentação de uma justa remuneração aos trabalhadores vítimas deste tipo de circunstância⁸⁴.

As normas constitucionais relacionadas aos direitos individuais dos trabalhadores se baseiam no sentido de proporcionar direitos mínimos para que o trabalhador possa usufruir de uma vida digna, não apenas em relação à retribuição, mas também dentro dos parâmetros de saúde, de tempo para estar com a família e socializar-se.

Por isso, as regras constitucionais laborais não são apenas voltadas para os direitos dos trabalhadores, mas também às obrigações estatais⁸⁵ para propiciar estes direitos aos empregadores e não apenas os deveres, oportunizando, de igual modo, sua liberdade como empresa para, desta maneira, viabilizar o exercício da atividade.

Neste sentido, o artigo 59, 2 define um rol de incumbências para o estado com a finalidade de assegurar os direitos estabelecidos pela constituição. O primeiro inciso descreve o dever de o Estado estabelecer e atualizar o salário mínimo de forma a respeitar

⁸⁰ CANOTILHO; MOREIRA, 2014, v.I, p. 773.

⁸¹ Referência ao artigo 59º, 1., e) da CRP.

⁸² O legislador constitucional estabeleceu que este benefício é integrado ao sistema de segurança social e garantido pelo artigo 63º, nº3 da CRP.

⁸³ Descrição do artigo 59º, nº 1, f) da CRP.

⁸⁴ A lei n.º 98 de 04 de setembro de 2009, regulamenta o regime de reparação de acidente de trabalho e doenças profissionais. Este novo diploma não trouxe grandes mudanças. Dentre as novidades, ampliou o conceito de acidente de trabalho, como a inclusão do acidentes ocorridos “in itinere”, entre outras ampliações.

⁸⁵ Estas obrigações direcionadas ao Estado são instuídas por normas programáticas que, quando não realizadas, podem suscitar em inconstitucionalidade por omissão, por não ação do Estado. (RAMALHO, 2015, p. 180).

o custo de vida, o nível de desenvolvimento da força produtiva, as necessidades dos trabalhadores e outros fatores que viabilizam a subsistência digna do trabalhador.

Dentro dos preceitos constitucionais de proteção do trabalhador, encontra-se o estabelecimento do dever do Estado de limitar a duração do trabalho em nível nacional⁸⁶, bem como a tutela das mulheres durante a gravidez e após o parto, dos menores, dos diminuídos e dos trabalhadores que prestam atividade em situações violentas, insalubres, tóxicas ou perigosas, de maneira geral, da tutela das condições de trabalho dos funcionários estudantes e dos emigrantes, assim como os benefícios sociais destes⁸⁷.

Outro importante preceito referente à proteção está no inciso 3º do artigo 59º que estabelece a proteção especial dos salários nos termos da lei. Esta garantia já está pacificada no entendimento dos tribunais que não é absoluta. De tal forma, é passível ao regime de prescrição dos créditos laborais⁸⁸.

No parâmetro da constituição laboral, importantes direitos coletivos foram estabelecidos e alguns reestabelecidos pelo regime instituído pela constituição de 1976. O fortalecimento dos instrumentos e organismos coletivos de trabalho na constituição é inquestionável, pois foi uma das ferramentas que o legislador encontrou para que os próprios empregados, através da sua união, conseguissem e viabilizassem os seus direitos, suprimindo as necessidades suscitadas dentro da própria relação laboral.

Dentro dos preceitos que visam estabelecer um equilíbrio na relação laboral, a norma superior instituiu formas de organização própria dos trabalhadores, sendo a primeira, as comissões de trabalhadores. Este instituto foi estabelecido na constituição de 1976 e visa estabelecer representação dentro do ambiente da empresa, com o intuito de facilitar o elo entre os empregadores daquela empresa com seus subordinados.

De acordo com a regulamentação no artigo 54 da CRP, este não é um instrumento tão utilizado dentro das possibilidades de organização dos trabalhadores, pois se verifica,

⁸⁶ Artigo 59º, 2., b) da CRP.

⁸⁷ Tutela esta prevista no artigo 59º, 2. c), e), f) que expõe o princípio da igualdade na vertente que legisla de forma desigual para aqueles que necessitam desta proteção em situações substancial e objetivamente desiguais. (MIRANDA; MEDEIROS, 2010, p. 1163-1165).

⁸⁸ Pois em que pese a importância da retribuição para o trabalhador, a sua garantia tem que conciliar com outros direitos constitucionais, como da segurança jurídica que impõe o estabelecimento de prescrição dos créditos trabalhistas. (MIRANDA; MEDEIROS, 2010, p. 1166-1167).

apesar da sua regulamentação, que, na prática, são utilizadas as associações sindicais em virtude do seu fortalecimento e reconhecimento nos últimos anos⁸⁹. Ocorre que ao considerar os movimentos de flexibilização e possível retirada dos direitos trabalhistas, a comissão dos trabalhadores pode ser a grande aliada para o estabelecimento de garantias que visam as necessidades dos trabalhadores da respectiva empresa. Isso posto, este importante instituto pode ser uma ferramenta de controle e, principalmente, de estabelecimento de diálogos dentro da própria empresa.

Dentro da necessidade da representatividade e diálogo entre as partes da relação trabalhista, os preceitos constitucionais trouxeram a autonomia coletiva, a liberdade sindical e outros direitos coletivos que fortaleceram as associações sindicais. Instituto este ligado diretamente aos sindicatos e que tem como objetivo a defesa e representação dos seus filiados. Vem regulamentado no artigo 56º da carta constitucional.

O preceito demonstra a importância desta ferramenta como mecanismo de defesa e de promoção de direitos e garantias trabalhistas. É de se admirar a preocupação do legislador em estabelecer a representação sindical em diferentes organismos que tem a função de prover direitos e, principalmente, modificar garantias trabalhistas, a fim de, de algum modo, tentar, através da participação da associação sindical, assegurar o equilíbrio⁹⁰ entre as necessidades de mudança e a proteção dos direitos laborais.

A garantia da liberdade sindical, princípio e normativa fundamental para o fomento do direito coletivo laboral, está descrito no artigo 55º, 1, do ordenamento constitucional. Esta garantia deve ser compreendida como liberdade perante o Estado, contanto não seja prejudicado na sua atividade laboral em virtude de exercício da atividade sindical⁹¹.

Com o propósito de regulamentar e garantir que o princípio da liberdade sindical seja respeitado, os referidos números do artigo ora em destaque sinalizam preceitos

⁸⁹ RAMALHO, 2012, p. 97-101.

⁹⁰ Desta forma, é garantido às associações participarem na elaboração de legislação, de organizações que visem o interesse dos trabalhadores e o instituto de segurança social, nos organismos de concertação social, nos pronunciamentos sobre plano econômico e nas reestruturações da empresa, direitos estes instituídos pelos incisos do artigo 56º da CRP.

⁹¹ O nº6 do artigo 55º da CRP estabelece a proteção legal adequada para os representantes dos empregados.

individuais para os trabalhadores e outros que se destinam aos próprios sindicatos⁹². Desta forma, o número 2º do artigo de liberdade sindical se destaca por ser uma vertente do direito da igualdade.

Assim, estabelece o exercício da liberdade sindical para todos, garantindo, dentro deste preceito, a liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis, a liberdade de inscrição e obrigação de pagamento apenas dos inscritos, autonomia de organização e regulamentação interna das associações e outras garantias que objetivam a proteção desta liberdade em todos os graus.

A despeito de a constituição estabelecer a liberdade de autorregulamentação, esta é limitada pelo princípio democrático inserido no nº3 do artigo 55, o qual determina requisitos de organização e gestão, tal como eleição periódica e secreta dos órgãos dirigentes. Estes requisitos representam apenas uma irradiação do princípio democrático, fazendo com que, dentro da estruturação sindical se respeite a vontade de todos⁹³.

Dentro dos direitos direcionados aos sindicatos, o nº 4 da norma, em destaque, estabelece o princípio da autonomia e independência dos sindicatos perante as empresas, Estado, confissões religiosas, partidos e associações políticas. Nesse sentido, também constitui liberdade dos sindicatos a filiação ou estabelecimento de relação com organizações sindicais internacionais.

Neste toar, a constituição estabeleceu e fortaleceu importantes institutos coletivos com bases nos princípios da liberdade sindical, na autonomia sindical e, ainda, reestabeleceu o direito à greve,⁹⁴ indispensável ferramenta dos trabalhadores para conquistarem importantes garantias e resolverem necessidades dentro do seu ambiente laboral. Ainda, como forma de proteção da continuidade da relação de trabalho, da

⁹² Importante salientar que os direitos individuais são em face ao Estado, empregadores e aos próprios sindicatos. Já os direitos dos sindicatos são em face ao Estado e empregadores. (CANOTILHO; MOREIRA, 2014, v.I., p. 732).

⁹³ Neste sentido, ao estabelecer limites de organização e regulamentação interna, o princípio democrático “constitui uma irradiação do princípio democrático geral da CRP, que não se restringe à organização do poder político e às entidades públicas, antes se torna um princípio estruturante de todas as organizações coletivas”, principalmente aquelas com relevante função constitucional, como os sindicatos. (CANOTILHO; MOREIRA, 2014, v.I., p. 735).

⁹⁴ Desta forma, o artigo 57º da CRP reestabeleceu este direito retirado na época da política anterior. A lei constitucional, assim, apenas garante o direito à greve e deixa para lei a regulamentação da greve.

remuneração e de inúmeros direitos trabalhistas, a constituição da república portuguesa proíbe expressamente o *lock-out*⁹⁵.

Nesta breve análise de importantes direitos trabalhistas constitucionalmente instituídos, importante se nota que tal preceito preferiu se ater nas normas que devem ser consideradas como mínimas para se atingir uma condição digna ao trabalhador.

⁹⁵ Este instituto pode ser compreendido como a “greve dos empregadores” ou, em simples palavras, a paralização da atividade da empresa não apenas em desacordo com os trabalhadores, mas, muitas vezes, sendo utilizada com pressão política.

4 CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil só se iniciou efetivamente com a autonomia do direito laboral em 1943, a partir da elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho. Importante entender que algumas Constituições anteriores traçaram o direito laboral constitucional como atualmente se estabelece. Por isso, primeiramente, é necessário entender que o Direito do Trabalho no Brasil é composto por uma fase de abolição da escravidão⁹⁶, outra com a Proclamação da República⁹⁷ e a terceira fase na qual realmente se percebe o início do Direito do Trabalho, que é a Revolução de Trinta⁹⁹.

Dentro dos anseios do presente trabalho, este irá se aprofundar apenas na terceira fase do Direito do Trabalho no Brasil, pois é a partir dela que se instituem os direitos laborais e se concebe a constitucionalização trabalhista. Importante se torna a menção que o surgimento do Direito do Trabalho foi impulsionado pelo ingresso do país na OIT, pelo movimento industrial pós-primeira guerra mundial e, internamente, pela política instituída pelo presidente Getúlio Vargas¹⁰⁰.

⁹⁶ Nesta fase pré-industrial, não existiu um sistema de proteção do trabalhador, pelo contrário, houve um período de escravidão em que o obreiro era tratado como coisa e, desta forma, sequer era visto como um sujeito de direito. Para maiores aprofundamentos, NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 49.

⁹⁷ A Constituição do Império de 1824 consagrou a “filosofia liberal da Revolução Francesa, não tratou dos direitos sociais do trabalhador, que pressupõem a intervenção do Estado nas relações contratuais”, nos dizeres de Arnaldo Süssekind (2001, p. 29). Mas, importante se tornar mencionar que esta Lei Maior assegurou a liberdade de trabalho no artigo 179º “XXIV. Nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria, ou comércio pode ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, segurança e saúde dos cidadãos”. (BARROS, 2016. P. 55). Dentro dos dizeres, também, ALMEIDA;ALMEIDA, 2017, p. 101-102.

⁹⁸ A Constituição seguinte de 1891 assegurou no artigo 72 § 8 que “a todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas...”, concedendo, assim, o importante direito da liberdade de associação. (BARROS, 2016, p. 55). Esta Constituição foi baseada nos dogmas dos Estados Unidos, que normas laborais eram contrárias ao princípio da liberdade contratual, mas foi sobre a sua égide que importantes leis trabalhistas foram editadas, como: obrigações decorrentes de acidente de trabalho (Decreto nº. 3.724 de janeiro de 1919), concessão de férias de 15 dias para empregados de estabelecimento comerciais, industriais e bancário (Decreto nº. 4.982 de 24 de Dezembro de 1925), entre outras, que asseguravam a proteção social. de (SÜSSEKIND, 2001, p. 30).

⁹⁹ LEITE, 2018, p. 36.

¹⁰⁰ Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 36), estes seriam os fatores que influenciariam o surgimento do direito do trabalho, chamando de externo (o ingresso na OIT) e interno além do Governo Vargas, e o impulso industrial pós guerra, a vinda dos imigrantes europeus no final da década 1800. Sobre os fatores influentes que fomentaram a formação do direito do trabalho no Brasil, NASCIMENTO; NASCIMENTO, p. 2015, p. 56.

No contexto de rompimento de barreiras sociais destaca-se a Constituição de 1934, que apesar de sua curta duração, inaugurou na ordem jurídica brasileira os direitos fundamentais na carta magna¹⁰¹. Inspirada em importantes acontecimentos sociais foi um sopro de socialização para o progresso do país¹⁰².

Dentro do âmbito do amparo ao labor, a carta foi elaborada a partir da ideia de Estado com o dever de intervir nas esferas sociais e econômicas tendo em vista a proteção do obreiro e os interesses econômicos do país. A sua edição contribuiu para impulsionar a criação do Direito do Trabalho e seu desenvolvimento, uma vez que foi a primeira constituição onde se inseriu a ideia de trabalhador, empresa e justiça social.

Neste cenário, garantiu no Capítulo de Direitos e Garantias Individuais o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial,¹⁰³ e também estabeleceu a liberdade de associação para fins lícitos¹⁰⁴. Inseriu um capítulo dedicado à Ordem Econômica e Social, onde introduziu a ideia de interesses econômicos do país e proteção do trabalhador¹⁰⁵ por meio de condições para o estabelecimento de ofício no campo ou na cidade,¹⁰⁶ ou mesmo pelo reconhecimento dos sindicatos.

A Carta de 1934, dentro do direito laboral, constitucionalizou princípios como justiça social, dignidade humana e proteção do empregado¹⁰⁷. Foi a partir dele que se estabeleceu a proteção do trabalhador, o reconhecimento de sindicatos¹⁰⁸ e das convenções coletivas.

¹⁰¹ SÜSSEKIND, 2001, p. 34.

¹⁰² GUEDES, 1998, p. 116-117.

¹⁰³ Artigo 113 inciso 12º da Constituição de 1934.

¹⁰⁴ Artigo 113 inciso 13º da Constituição de 1934.

¹⁰⁵ Importante mencionar que a Constituição inseriu alguns preceitos laborais como: proibição de diferença de salário para o mesmo trabalho; salário mínimo capaz de satisfazer as necessidades normais do trabalhador; trabalho diário não excedente de 8 horas; repouso hebdomadário, entre outros inseridos no artigo 121, § 1, que visavam a proteção do trabalhador para se atingir o interesse econômico do país.

¹⁰⁶ Como mera exemplificação o Artigo 120 dispunha que “a lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições de trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país”. Desta forma, em que pese em direitos serem estabelecidos por normas de eficácia limitada, estas impulsionaram a proteção do trabalhador e estabeleceram diretrizes para legislações infraconstitucionais assim o fizessem.

¹⁰⁷ Para maiores aprofundamentos, NASCIMENTO *et al.*, 2011. p. 47 e ss.

¹⁰⁸ Um aspecto a se destacar na Constituição de 1934 é que foi a única carta brasileira a estabelecer o pluralismo sindical, ou seja, “autorização para criação, na mesma base territorial, de mais de um sindicato da

A Constituição de 1937, de índole corporativa, estabeleceu o trabalho como dever social¹⁰⁹, no qual, através do labor honesto, o indivíduo deverá conseguir sua subsistência e uma vida digna. Por isso, o trabalho é um bem que o Estado deve proteger, através de tutela, assegurando condições para realizá-lo¹¹⁰. Para isso, instaurou a Justiça do Trabalho como meio de fiscalização e proteção ao obreiro¹¹¹. Esta carta, outorgada por Getúlio Vargas, passa a ter a ideia da intervenção estatal no domínio econômico não apenas quando se tem deficiência, mas também na estruturação e organização de produção para atingir os interesses do país¹¹².

Na esfera do direito coletivo, a importante mudança foi a proibição dos movimentos trabalhista de greve e *lock-out* por inclui-las em instrumentos danosos ao trabalho e capital, conferindo, desta forma, uma grande intervenção no âmbito sindical¹¹³.

A seguinte Constituição, a de 1946, destaca-se, principalmente, pelo retorno às diretrizes traçadas pela carta de 1934, ou seja, o retorno da democracia no país, desta forma, retomando a ideia de ordem econômica baseada na justiça social e, assim, assegurando a proteção do trabalhador e valorização do labor¹¹⁴.

Destaca-se por ser a primeira carta editada que já apresentava em seu *corpus* o Direito do Trabalho no Brasil¹¹⁵ e, também, por determinar o trabalho como um dever social. Dentro da área, teve grande importância ao decretar que “a ordem econômica deve

mesma categoria profissional ou econômica”. As demais Constituições adotariam o princípio do sindicato único. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 57).

¹⁰⁹ Assim, dentro na esfera individual, o trabalho passa a ser visto como um bem que deve ser protegido pelo Estado. Tal delimitação está estabelecida no Artigo 136º da Constituição de 1937.

¹¹⁰ Para isso, delimitou os preceitos da legislação laboral e ampliou os contratos coletivos a todos os trabalhadores. (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 106).

¹¹¹ A criação da Justiça do Trabalho foi prevista na Constituição de 1934, mas acabou não sendo instituída por lei. A Carta de 1937 repetiu a previsão e instituiu, em todo o país, em 1941, a Justiça do trabalho vinculada ao Executivo. (SÜSSEKIND, 2001, p. 37-38).

¹¹² SÜSSEKIND, 2001, p. 35.

¹¹³ Em conformidade com os ensinamentos de Arnaldo Süssekind (2001, p. 35), bem como de Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2014, p. 308); (2015, p. 57). E estes ainda definem que estas mudanças representaram a nova política do Estado Novo através da proibição de mecanismos de defesa dos trabalhadores e pela restrição aos sindicatos, ao determinar as categorias em que os sindicatos deveriam se enquadrar. Dentro da esfera coletiva, as organizações sindicais passam a ter um papel assistencialistas, enfraquecendo, assim, as negociações coletivas. (NASCIMENTO, 1991, p. 9).

¹¹⁴ BARROS, 2016, p. 57.

¹¹⁵ Destaca-se por retirar o Direito do Trabalho da área administrativa e integrá-la ao Poder Judiciário, artigo 94º da Carta de 1946.

ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano”¹¹⁶, pois ainda que domínio econômico possa sofrer influência do Estado, agora esta liberdade era restringida pelos direitos fundamentais¹¹⁷.

No direito individual do trabalhador, a carta garantiu os direitos já declarados anteriormente e os ampliou dentro destes. Inovou instituindo a participação do trabalhador nos lucros da empresa¹¹⁸. Na esfera coletiva, além de restituir o reconhecimento da greve, declarou a liberdade de associação, bem como o reconhecimento das convenções coletivas¹¹⁹.

Todo este movimento social foi delimitado, especialmente, pela preocupação em equilibrar a livre iniciativa com a proteção do trabalhador, sendo um grande marco para o crescimento da Constitucionalização do Direito do Trabalho¹²⁰.

A constituição sucessora¹²¹ é fruto do golpe de 1964 que implantou um regime autoritário o qual culminou em um retrocesso aos direitos trabalhistas e nas condições sociais, principalmente pela implementação de uma política econômica baseada na ideia de integração com capital estrangeiro por meio da diminuição de custos trabalhistas, visando atrair investimentos de multinacionais¹²².

O campo da relação trabalhista foi marcado pela implementação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que foi inicialmente instituído como opção do trabalhador, já que este poderia optar entre a estabilidade ou esta nova indenização. Outros direitos foram reproduzidos de normas constitucionais anteriores com pequenas modificações, como o retrocesso na redução para 12 anos da idade mínima para o trabalho, a

¹¹⁶ Descrição do artigo 145 da Constituição de 1946.

¹¹⁷ Artigo 146 “a União poderá, mediante lei especial, intervir no domínio econômico e monopolizar determinada indústria ou atividade. A intervenção terá por base o interesse público e, por limite, os direitos fundamentais assegurados nesta Constituição”.

¹¹⁸ Artigo 157, IV da Constituição de 1946. Dentro do âmbito individual, Arnaldo Süssekind (2001, p. 38-40) descreve que não houve grandes mudanças no direito, pois em sua maioria as normas foram uma reprodução dos direitos adquiridos nas constituições de 1934.

¹¹⁹ SÜSSEKIND, 2001, p. 36. Para maiores aprofundamentos, ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 108-110.

¹²⁰ ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 109.

¹²¹ Constituição Federal de 1967, juntamente com a Emenda Constitucional de 1969, por serem frutos do mesmo golpe de Estado e não diferença substancial nos direitos trabalhistas decretados por elas.

¹²² AGRA, 2018, p. 103.

autorização para o parcelamento do 13º salário¹²³, ou mesmo a ampliação do salário-família para os dependentes do empregado.

Já na esfera coletiva, a Constituição de 1967 reproduz praticamente as disposições da Carta de 1946 e ainda proibiu a greve em serviços públicos e atividades essenciais e, dentro dos sindicatos, autorizou a contribuição anual compulsória¹²⁴.

Dentro da história do Constitucionalismo do Direito do Trabalho, o Brasil iniciou timidamente com a constituição de 1934, sendo esta a primeira carta a tratar efetivamente dos direitos laborais¹²⁵. Assim, verificou-se que fatores sociais e políticos moldaram o ingresso dos direitos trabalhistas na esfera constitucional.

A preocupação com este novo pensamento de pessoa do trabalhador e sua proteção fez ampliar os seus direitos dentro do campo constitucional, tentando, de alguma forma, um equilíbrio entre a liberdade econômica e a dignidade do trabalhador e, assim, verifica-se a importância das lutas sociais e da nova ideia implementada na Constituição de 1988.

4.1 Constituição de 1988

Após o longo período de autoritarismo no país, verificou-se o crescente endividamento externo. O descontentamento da população fomentou a falência do modelo econômico até então utilizado, culminando, assim, na ruptura da ordem anterior e a instauração da democracia no país¹²⁶. Essa transformação política foi concretizada com a edição da Constituição Brasileira de 1988, a qual tem como base o constitucionalismo social e como um dos seus objetivos a inclusão de direitos sociais na Constituição¹²⁷.

¹²³ No âmbito do salário, importante menção se faz do controle dos salários pelo Estado, pois utilizava deste mecanismo como gestão econômica. ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 112.

¹²⁴ Para maiores aprofundamentos a respeito dos direitos individuais e coletivos decretados pela Constituição de 1967, Sússekind (2001, p. 38-40) , Almeida; Almeida (2017, p. 110-111) e, ainda, Barros (2016, p. 58-59).

¹²⁵ Todas as constituições que sucederam a de 1934 decretaram, dentro do modelo liberal que seguiam, princípios e bases do Direito do Trabalho. (LEITE, 2018, p. 39).

¹²⁶ Para maiores aprofundamentos: AGRA, 2018, p. 104.

¹²⁷ DELGADO, 2015, p. 24.

A democracia tem um caráter multidimensional, ou melhor, além da visão de uma sociedade política, caracteriza-se, ainda, por ter como base o princípio da dignidade da pessoa humana. Assim, sua estrutura política, social e econômica terá que estar pautada neste fundamento¹²⁸. Desta forma, verifica-se uma sociedade inclusiva, que preserva a garantia de liberdades sociais, individuais e públicas para que o indivíduo possa usufruir de seus direitos a fim de que lhe sejam garantidos todos os instrumentos para participar desta sociedade democrática.

A formação desta nova carta foi baseada nos fenômenos ocorridos após a Segunda Guerra Mundial, em que se verificou a crescente ideia de constitucionalismo humanista e social. Foi implementado em importantes constituições como da França, em 1946, da Itália, em 1947, da Alemanha, em 1949, de Portugal, em 1976 e em outros países que introduziram esta nova visão de constitucionalismo social¹²⁹.

Estes avanços são observados no planejamento desta nova carta já no prefácio de 1988, onde se lê que está assegurado o exercício de direitos sociais e individuais, o desenvolvimento, a igualdade, além de outros que devem ser garantidos em diversas áreas, como: saúde, educação, cultura, previdência e, evidentemente, na esfera trabalhista. Logo, essa carta implementou doses de humanismo dentro da sociedade brasileira.

A instituição do Estado Democrático de Direito, tendo como fundamento princípios como dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, imprime, desde logo, o fortalecimento do trabalho através da declaração de princípios sociais e direitos individuais e coletivos.

Dentro da esfera desse novo pensamento de humanização, a democracia é instrumento para o desenvolvimento social, pois é através de implementação de programas e garantias públicas que se dará a interrelação entre os indivíduos de uma sociedade¹³⁰.

¹²⁸ NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 59.

¹²⁹ DELGADO; DELGADO, 2017, p. 26.

¹³⁰ Importante reflexão de Mauricio Godinho Delgado “a democracia incrementa instrumentos ágeis e eficazes de superação das desigualdades sociais pelo próprio dinamismo que ela propicia ao desenvolvimento e inter-relação dos grupos sociais. Ademais, a dinâmica democrática tende a incrementar, de maneira geral, processos modernizantes da estrutura social, em vista da urbanização que usualmente incentiva. Além disso, ela inevitavelmente estimula o surgimento dos segmentos desfavorecidos ou até mesmo marginalizados na estrutura da sociedade”. (DELGADO, 2015, p. 24).

A compreensão do Direito do Trabalho como um direito fundamental deve ser visto dentro de uma atribuição positiva, relativa ao dever do Estado de garantir e promover políticas de incentivo à criação de empregos, qualificação de trabalhadores ou mesmo instrumentos para impulsionar o setor privado na criação de empregos¹³¹. Mas, diferentemente de constituições anteriores, a carta de 1988 não normatiza um dever de trabalhar, mas uma proteção e valorização de todo trabalho humano¹³², identificando, assim, o trabalho não mais como uma mercadoria, mas um instrumento de construção de uma sociedade e também de inserção do indivíduo na sociedade que integra.

A Constituição de 1988 cumulou nos direitos individuais e coletivos do trabalho o valor de direitos fundamentais como meio de viabilizar objetivos, princípios, fundamentos e a estrutura do Estado Democrático de Direito¹³³. Ao estabelecer o título II o rol de direitos trabalhista, determinou a sua importância dentro da Constituição, ou seja, estes princípios e direitos serão base de toda a democracia e todas as relações dentro da sociedade brasileira.

Neste contexto, os direitos laborais foram previstos em um título específico para direitos e garantias fundamentais, no qual estão inseridos direitos políticos, preceitos a respeito da nacionalidade e direitos sociais e onde estão elencados, também, direitos individuais e coletivos dos trabalhadores.

Dentro das importantes inovações introduzidas pela carta de 1988 está a declaração dos direitos fundamentais como cláusulas pétreas¹³⁴, ou por outra, por se tratar de núcleo essencial da ordem jurídica, esta se torna um limite material imposto pelo representante do povo¹³⁵.

¹³¹ SARLET, *et al.*, 2018, p. 706.

¹³²A Constituição não apenas destina-se à proteção dos trabalhadores assalariados, mas também amplamente todas as formas de trabalho humano. Neste contexto, importante pontuação de Leonardo Vieira Wandelli, ao especificar que “o trabalho é o primeiro elemento que conforma a capacidade do ser humano para autorrealizar-se individual e comunitariamente e de participar da produção material e simbólica da sociedade”. (2018a, p. 584-601).

¹³³ Dentro desta análise da importância dos direitos trabalhistas para a carta de 1988, importante mencionar que foi declarado o direito social do trabalho como fundamento instituído no artigo 1º, IV da Constituição.

¹³⁴ Artigo 60º, § 4º “não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir os direitos e garantias fundamentais”.

¹³⁵ Esta “perpetuidade” da norma tem a finalidade de conservar o núcleo essencial do projeto para qual foi instituído o poder constituinte. Pois este foi convocado para romper estruturas políticas antigas e iniciar novo

A imutabilidade dos direitos fundamentais foi uma maneira de proteger o núcleo essencial, pois toda a estrutura do Estado de Democrático de Direito se baseia na representatividade do povo, na liberdade entre os poderes e, no caso em exame, nos direitos fundamentais¹³⁶ que trouxeram maior dignidade e proteção ao cidadão. Desta forma, o que se procura proteger com a rigidez não é a norma em si, mas os princípios nelas modelados, pois o que se pretende é a preservação do conteúdo essencial.

4.1.1 Conteúdo das normas constitucionais trabalhistas¹³⁷

4.1.1.1 Normas Preceituais

As normas que são classificadas como preceituais são aquelas que têm como finalidade a valorização do trabalho, por meio de normas gerais e princípios¹³⁸ que asseguram a humanização do trabalho, além de garantir meios para o desenvolvimento de emprego, liberdades empresariais e também do próprio trabalhador.

Uma das grandes novidades implementadas pelo constituinte originário de 1988 foi a presença de um núcleo principiológico humanístico e social que tem o condão que vai muito além de ser base para interpretação, são normas e devem ser respeitadas em todos os setores do universo jurídico. Esses princípios, para melhor estudo, são divididos em aqueles princípios jurídicos gerais e os princípios específicos de uma área, como no caso do Direito do Trabalho.

projeto constitucional visando estabelecer e atender às necessidades da sociedade a qual representa. Assim sendo, a cláusula pétrea visa preservar possíveis mudanças inconstitucionais por meio da proteção deste núcleo essencial. (MENDES; BRANCO, 2018. p. 179).

¹³⁶ Para Ingo Wolfgang Sarlet e Rodrigo Brandão, as cláusulas intangíveis se referem “às liberdades fundamentais, aos direitos sociais, econômicos e culturais, aos direitos à nacionalidade e políticos e aos direitos difusos e coletivos”. (2018, p. 2168).

¹³⁷ Para melhor compreensão, na presente análise será utilizada a separação defendida por Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 409-410).

¹³⁸ Em que pese, a presente análise busca apenas demonstrar os princípios constitucionais que regram o direito do trabalho. Importante salientar que “a norma-ápice do ordenamento jurídico pátrio, logo no seu título I, confere aos princípios caráter de autênticas normas constitucionais”, assim os princípios constitucionais passam a ser fontes normativas primária do sistema. (LEITE, 2018, p. 83). Ainda, os princípios no âmbito do direito do trabalho constituem o fundamento jurídico do trabalho. Por isso, segundo Américo Plá Rodriguez (2000, p. 19), “não pode haver contradição entre eles e os preceitos legais”.

No contexto dos princípios gerais que irradiarão efeitos para diversos campos jurídicos podem ser destacados, principalmente: princípio da dignidade da pessoa humana; princípio de justiça social; princípio da função social da propriedade; princípio dos valores sociais do trabalho; princípio da liberdade de reunião, de associação para fins lícitos; princípio do acesso à justiça em caso de lesão ou ameaça a direito social trabalhista; princípio da valorização do trabalho humano; princípio da livre iniciativa; função social da empresa; princípio da busca do pleno emprego, entre outros que são suporte para o Estado Democrático de Direito e devem ser utilizado na seara trabalhista quando houver choque ou algum desrespeito ao direito social.

Imprescindível, nesse ponto, traçar uma breve análise do princípio base da Constituição de 1988 dentro da área laboral. O princípio da dignidade da pessoa humana descrito no artigo 1º, III versa que o indivíduo, como membro da sociedade, merece respeito por parte do Estado e de cada pessoa integrante do meio. Essa ideia implica no conglomerado de direitos e deveres fundamentais que garantem “à pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano”, como também implica na garantia de condições mínimas para uma vida digna, além de “propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos”,¹³⁹ fazendo uma integração na comunidade.

Por isso, descrever este princípio dentro da relação laboral é retirar a antiga ideia de trabalho como mercadoria e passar enxergar o trabalhador como ser humano que é. Sob este prisma, devem ser pautadas as relações e atividades laborais, passando o empregador a ter o dever de garantir um ambiente adequado e saudável para o exercício das atividades e, ainda, dentro deste contexto, ser assegurados os direitos mínimos do trabalhador, visando a garantia de uma sadia qualidade de vida no ambiente de trabalho e dentro da sociedade.

Em conexo, o princípio do valor social do trabalho¹⁴⁰ retira a leitura de mercantilização do trabalho para a concepção de trabalho como meio de integração e

¹³⁹ Sentido este descrito por Ingo Wolfgang Sarlet (2015, p. 70-71).

¹⁴⁰ O valor social do trabalho foi instaurado pelo Tratado de Versalhes que declarou que o trabalho não poderia ser visto como mercadoria, mas como um meio de propiciar ao individuo uma vida digna.

dignificação do indivíduo¹⁴¹. Neste aspecto, repudia o trabalho degradante, de jornadas exaustivas ou mesmo condutas de assédio e outras que ferem a dignidade do trabalhador.

Dentro deste aspecto de humanização da relação trabalhista, também deve ser integrado o princípio da função social da propriedade e princípio da função social da empresa, que juntos têm a capacidade de formar o princípio do valor social da livre-iniciativa o qual busca, a partir da empresa, também garantir esta estrutura humana dada ao direito laboral.

A ordem constitucional para atender melhor as necessidades sociais estabeleceu, também, princípios específicos para diversas áreas, bem como na seara trabalhista, dentre os quais muitos estão implícitos junto com os direitos individuais e coletivos. Podem ser mencionados o princípio da garantia do salário mínimo digno, princípio da proteção do mercado de trabalho da mulher, princípio da isonomia salarial e de tratamento, entre outros elencados dentro dos direitos individuais estabelecidos no artigo 7º da Constituição.

Como já salientado, o Direito do Trabalho nasceu de uma luta por direitos e respeito aos trabalhadores. Assim sendo, tem como base o princípio da proteção do empregado¹⁴², que tem sua melhor repercussão concretizada na aplicação da norma mais favorável e condição mais benéfica para o empregado¹⁴³. Nesta seara de proteção, notam-se importantes desdobramentos para melhor atender as necessidades da relação laboral, como no caso do princípio da proteção da relação de emprego, que é declarado no inciso I do artigo 7º, que tem por finalidade de continuidade e manutenção do emprego, tentando inibir dispensa por motivo arbitrário ou mesmo discriminatório.

Neste seguimento, também se verifica o princípio do retrocesso social, que é estabelecido no *caput* do artigo 7º, o qual declara que os direitos do rol são os mínimos,

¹⁴¹ Nas palavras de Aldacy Rachid Coutinho (2006, p. 170), o trabalho sempre será um processo de identificação dos momentos de reprodução social, reinventado a cada momento e a conquista de condições dignas de vida expressas em direitos.

¹⁴² No Direito do Trabalho este princípio tem objetivo de, mediante esta proteção, atingir uma igualdade substancial e real entre as partes. Este fundamento de proteção corresponde à razão de ser do Direito do Trabalho, pois este surge como meio de compensar a “desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador como proteção jurídica a ele favorável” com a finalidade de atingir um equilíbrio entre as partes da relação laboral. (RODRIGUEZ, 2000, p. 34-36).

¹⁴³ No entendimento de Américo Plá Rodriguez (2000, p. 24-25), o princípio de proteção se concretiza em: *in dubio pro operario*; regra da aplicação da norma mais favorável e regra da condição mais benéfica.

podendo outros preceitos ser instituídos por lei, instrumentos coletivos ou outros meios que estabeleçam garantias que visem à melhoria das condições sociais dos trabalhadores. Neste caso, a própria carta elenca algumas exceções que podem reduzir direitos por meio de instrumentos coletivos, como a redução de salários e duração de trabalho.

Com referência aos direitos coletivos, a constituição também instituiu princípios da liberdade sindical, da unicidade sindical, representação sindical, contribuição sindical compulsória, livre filiação, entre outros que serão abordados durante esta análise.

Os princípios constitucionais se irradiam por várias esferas e outros princípios também são positivados na carta de 1988. Neste contexto, a liberdade aclamada no artigo 5º da CF norteou as normas constitucionais relativas aos preceitos coletivos, ou melhor, fortaleceu e esculpiu o princípio da liberdade associativa e sindical que é considerado uma das importantes bases do direito constitucional coletivo descrito no artigo 8º da CF¹⁴⁴.

Deve-se assim entender que o princípio acima citado é constituído por uma dimensão positiva que se refere ao direito de livre criação e autoextinção de sindicatos e engloba, também, a liberdade de associação e desfiliação dos quadros de membro do sindicato, tendo apenas que seguir o estatuto respectivo¹⁴⁵. É considerado como muito importante porque além de ser uma das bases do direito coletivo do trabalho, vai de acordo com preceitos internacionais não ratificado pelo país, como a Convenção 87 da OIT¹⁴⁶.

Nesta seara de princípios, a constituição de 1988 veio para fortalecê-los não apenas como preceitos de integração ou interpretação, mas também como normas jurídicas capazes de nortear e limitar o ordenamento jurídico pátrio.

4.1.1.2 Normas de organização

¹⁴⁴ STÜRMER, 2018, p. 694-699.

¹⁴⁵ Para maior análise, DELGADO, *op. cit.*, 2017, p. 1480, bem como, LEITE, *op. cit.*, p. 669-670.

¹⁴⁶ Adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 31ª sessão, realizada em 9 de julho de 1948 em São Francisco. Embora o Brasil se posicione favorável aos preceitos desta convenção, ainda não ratificou por esta convenção estar em conflito com a unicidade sindical aclamado no ordenamento jurídico.

As normas de organização estão inseridas na Constituição para delimitar as competências dos órgãos estatais dentro do sistema trabalhista, em especial, normas de estruturação da Justiça do Trabalho.

A proteção ao trabalhador e ao trabalho é concretizada pela fiscalização, diretrizes e soluções instituídas pela Justiça Laboral. No Brasil, como supracitado, foi instituída na Constituição de 1934, no âmbito do Poder Executivo, sendo prevista a participação paritária nos Tribunais e Comissões de Conciliação.

Mas a concretização da Justiça do Trabalho dentro do Poder Judiciário apenas foi declarada com a redemocratização na Constituição de 1946, atribuindo competência de conciliar e julgar litígios individuais e coletivos ou qualquer contenda proveniente da relação de trabalho¹⁴⁷.

Neste cenário, a Constituição de 1988 declara a estrutura da justiça do trabalho no Capítulo III dentro do Poder Judiciário. Em que pese mudanças na sua formação desde a promulgação da carta de 88, a Justiça do Trabalho se estabelece e se fortalece como importante instrumento na busca de equilíbrio entre as partes componentes da relação laboral e como meio competente para processar e julgar ações oriundas das relações de trabalho individuais e coletivas.

Anualmente, verifica-se um crescimento nas demandas judiciais trabalhistas no Brasil. Isso decorre, principalmente, pela crise econômica e o crescimento da informalidade e a busca desenfreada do lucro através da flexibilização dos direitos dos trabalhadores. Poucos¹⁴⁸ países possuem uma justiça especializada em questões laborais, mas este crescimento de demanda dentro desta seara justifica a necessidade do fortalecimento e, cada vez mais, o crescimento da própria justiça laboral.

¹⁴⁷ SÜSSEKIND, 2011, p. 37.

¹⁴⁸ Ives Gandra da Silva Martins Filho (2018a, p. 1580-1598) cita alguns países que a justiça especializada é semelhante à do Brasil, como na Alemanha (possuem também uma justiça do trabalho autônoma) e outros países como Espanha, Argentina, Paraguai e outros que a justiça laboral é um setor especializado da justiça comum.

A previsão constitucional dos órgãos componentes da Justiça do Trabalho¹⁴⁹, bem como o rol de competência para processar e julgar¹⁵⁰ veio para fortalecer a proteção ao trabalhador e ao trabalho. Apesar de se verificar, modernamente, uma onda de flexibilização ou desregulamentação de direitos laborais, a justiça laboral brasileira segue firme assegurando os direitos mínimos aos trabalhadores, resolvendo dissídios individuais e coletivo em busca da valorização do trabalho e justiça social.

4.1.1.3 Normas de garantias individuais e coletivas

As garantias individuais são direitos fundamentais dos trabalhadores inseridas, em especial, no artigo 7º da Constituição de 1988, que tem por finalidade assegurar direitos mínimos ao trabalhador para assim assegurar um equilíbrio na relação laboral.

Estas normas devem ser observadas e respeitadas por todos, tanto na formação de um contrato de trabalho, no andamento das relações privadas, como também na elaboração das normas. Desta forma, as normas constitucionais de direitos fundamentais são aplicadas de maneira direta e imediata, pois são base não só para a normatização de outras leis, mas, principalmente, deve reger as relações na sociedade, sob pena de afronta à dignidade humana.

A proteção social na carta, para melhor análise, pode ser subdividida¹⁵¹ em grupos de direitos trabalhistas elencados pela Constituição. A proteção ao emprego e extinção do contrato de trabalho são prestigiadas no artigo 7º, I, II, III, XXI, juntamente com o artigo 10, I e II da ADCT.

O primeiro inciso da normativa em análise refere-se a um dos núcleos essenciais do Direito do Trabalho que é a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, com base no princípio de continuidade no emprego, na valorização do trabalho e,

¹⁴⁹ São órgãos da Justiça do Trabalho: o Tribunal Superior do Trabalho; os Tribunais Regionais do Trabalho e os juízes do trabalho. Para aprofundar o tema, Vladimir Passos Freitas, (2018, p. 1580-1598) na análise dos artigos 111, 111-A e 112 referentes aos órgãos e composição da Justiça do Trabalho.

¹⁵⁰ MARTINS FILHO, 2018b, p. 1599-1608.

¹⁵¹ Subdivisão de acordo com Arnaldo Süssekind (2001) para melhor análise dos temas trabalhistas inseridos na Constituição de 1988.

principalmente, a tutela a dignidade do trabalhador¹⁵². Importante que o próprio preceito declara que a indenização compensatória contra despedida arbitrária ou sem justa causa será regulamentada por legislação complementar, que até hoje não foi promulgada, sendo utilizados os preceitos declarados pelo artigo 10, I e II da ADCT, o qual institui casos em que, dentro de um período, as gestantes e o empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes terão estabilidade.

O segundo inciso citado compete ao caso de desemprego involuntário ao direito a um seguro-desemprego, ou seja, um benefício integrante da seguridade social que visa não apenas manter a subsistência do empregado, como também engloba ações integradas (orientação e qualificação) objetivando a recondução do trabalhador no mercado de trabalho.

O inciso III do preceito em destaque declara acerca do direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), sendo esse um “crédito-compensação” por todo o período de exercício da atividade para o empregador. Este direito se inicia com a realização do contrato de trabalho, a partir do qual o empregador deve depositar um valor mensal e individual na conta do fundo de garantia do trabalhador, o beneficiário da pecúnia. Se ocorrer ruptura contratual, só poderá sacá-lo em caso de urgência e outros casos previstos pela Lei 8.036, de 1990¹⁵³¹⁵⁴.

Dentro dos os preceitos de proteção ao trabalho e a extinção contratual, o inciso XXI se impõe contra um meio de tutela contra a ruptura contratual inesperada, ou seja, como meio de sobreavisar o empregado, surge o instituto do aviso-prévio, que no direito brasileiro é proporcional ao tempo de atividade, sendo de no mínimo de 30 dias, regulamentado pela Lei n°. 12.506, de outubro de 2011.

¹⁵² Pois a ruptura do vínculo empregatício vai além de apenas uma ruptura contratual, uma vez que está “repleta de consequências juridicamente relevantes para o plexo de bens juridicamente protegidos associados ao trabalho digno, razão pela qual está adstrita aos fins sociais da ordem econômica de valorização social do trabalho e busca do pleno emprego”. (WANDELLI, 2018b, p. 592-601)

¹⁵³ WANDELLI, 2018b, p. 592-601.

¹⁵⁴ Importante salientar ainda que este instituto foi estabelecido primeiramente como alternativa a estabilidade decenal, e após a Constituição de 1988 passou a ser o único sistema adotado, acabando assim com a estabilidade decenal.

Quanto ao salário, há proteção à sua irredutibilidade, a garantia de um salário mínimo, do décimo terceiro salário e outras previsões extraídas dos incisos IV, V, VI, VII, VIII, IX, X do artigo ora em destaque da Constituição cidadã.

O inciso IV do artigo em relevo representa, talvez, uma das maiores preocupações do estado, qual seja, mitigar a desigualdade contratual, bem como as desigualdades regionais¹⁵⁵. Para isso, instituiu a garantia ao salário mínimo unificado que deve ser estabelecido de maneira a atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, tentado evitar possível precarização contratual. Dentro desta proteção entra o inciso VII que garante o salário nunca inferior ao mínimo para os trabalhadores que auferem remuneração variável.

Neste sentido, o próximo inciso mencionado para a tutela do salário garante o piso salarial proporcional, respeito à extensão e à complexidade do trabalho, ou simplificando, é um salário mínimo instituído para determinadas profissões¹⁵⁶¹⁵⁷.

A notoriedade do inciso VI traduz-se pela garantia da irredutibilidade do salário assegurando, assim, a manutenção do valor nominal da remuneração. Este preceito institui uma exceção para a mitigação da irredutibilidade, ou seja, uma flexibilização explícita na norma constitucional que possibilita que convenções ou acordos coletivos instituem possibilidades para a quebra desta não redução visando, em muitos casos, a diminuição de salário para a preservação de empregos¹⁵⁸.

O inciso VIII refere-se à garantia ao décimo terceiro salário, direito que o empregado possui de receber uma nova retribuição integral no mês de dezembro de cada ano¹⁵⁹. Dentro das remunerações diferidas, o inciso IX estabelece uma retribuição do

¹⁵⁵ Esta normativa esta de acordo com os objetivos da ordem economico de redução da desigualdades regionais, declarado pelo artigo 170º, VII da CF.

¹⁵⁶ A título de exemplo: Lei nº3.999 de dezembro de 1961 regulamenta o salário mínimo dos médicos e cirurgiões dentista; Lei nº 4.950-A de 1966 dispõe sobre salário mínimo de profissionais de engenharia, química, arquitetura, agronomia e veterinária.

¹⁵⁷ Deve ser entendido que o salário profissional difere daquele instituído por meio de instrumentos coletivo, pois o valor do piso profissional será instituído por lei.

¹⁵⁸ MALLETT; FAVA, 2018a, p. 614-615.

¹⁵⁹ Nenhuma outra Constituição se refere à garantia de uma gratificação natalina, embora muitas vezes instituídas por normas infraconstitucionais, como é o caso da legislação portuguesa que estabelece a garantia do subsídio de Natal no artigo 263 do Código de Direito do Trabalho Português.

exercício da atividade noturna superior à diurna, com objetivo de uma compensação pelo maior desgaste na realização do trabalho à noite.

O último inciso referente ao salário constitui um desdobramento da proteção central do direito laboral ao garantir a preservação do salário na forma da lei, criminalizando sua retenção dolosa.

Dentro do panorama de duração de trabalho, os incisos XIII, XIV, XV e XVI, demonstram a preocupação do constituinte em limitar a jornada de trabalho,¹⁶⁰ com o intuito de respeitar a dignidade e saúde do trabalhador. Limitou o expediente em 44 horas e fortaleceu a jornada já estabelecida de 8 horas diárias. Em contrapartida, também abriu para instrumentos coletivos estabelecerem outros patamares de jornada normais.¹⁶¹

No contexto da limitação da jornada como meio de proteção à saúde e dignidade do trabalhador, o inciso XIV estabelece o limite de 6 horas para a jornada realizada em turnos ininterruptos de revezamento, destacando, também, que essa previsão é mitigada por uma flexibilização explícita constitucional, ou seja, o preceito permite uma mudança deste limite por via de instrumento coletivo.

Na tutela do limite de jornada, mais precisamente no caso do inciso XV, quanto à proteção à saúde do trabalhador, é-lhe garantido o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

Esta preocupação com o respeito aos limites estabelecidos é verificado pelo inciso XVI que garante o mínimo de 50% do valor normal a título de remuneração do serviço extraordinário superior, como forma de inibir este acontecimento e compensar o trabalhador quando o evento acontecer.

Na análise de delimitação destes incisos verifica-se que a própria Constituição declara momentos em que seus preceitos podem ser mitigados, desde que sempre respeitados a dignidade do trabalhador, a salvaguarda e valorização do trabalho.

¹⁶⁰ Além da finalidade de proteção à saúde do empregado, o limite de jornada de trabalho é estabelecida, também, para ajudar na economia, uma vez que quando está de repouso o obreiro circula sua renda para o desenvolvimento econômico da sociedade e, ainda, é um direito à desconexão este tempo livre para usufruir com a família e a comunidade em que vive. (MALLET; FAVA, 2018b, p. 623-625)

¹⁶¹ Garantia estabelecida pelo inciso XIII do artigo 7º da Constituição.

Outro importante direito estabelecido no inciso XI foi em relação à participação nos lucros e na gestão da empresa. Deverá ser paga à parte do salário mensal, uma vez que a Constituição determina sua desvinculação do montante.

Com referência às férias, o artigo 7º, XVII, deve ser analisado conjuntamente com capítulo IV da CLT.¹⁶² A carta estabeleceu um importante direito de usufruto de férias remunerada com pelo menos um terço a mais do salário normal e a legislação infraconstitucional regulamenta o gozo, o prazo e como deverá ser estabelecido o período de férias anuais individuais e coletivas.

Na esfera da segurança e medicina do trabalho, a constituição consolidou este bloco como indispensável para a dignidade do trabalhador. Assim, os incisos XXII, XXIII e XXVIII demonstram a preocupação com o cidadão e não mais com o capital em si.

Dentro dos preceitos sociais que fundamentam a constituição-cidadã, encontra-se o cuidado com a vida, saúde e a dignidade de todos. Nesse seguimento, o inciso XXI declarou a garantia de redução de riscos inerentes ao exercício ou no ambiente de trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança¹⁶³.

O segundo inciso destacado dentro da tutela da saúde do empregado configura um adicional de remuneração por consequência da exposição a agentes insalubres, perigosos ou no exercício de atividades penosas¹⁶⁴. Esta garantia tem natureza salarial e não visa indenização ao empregado, apenas uma melhor retribuição pela atividade realizada. Neste sentido, o inciso XXXIII proíbe o exercício de atividades em ambientes perigosos e insalubres, assim como o trabalho noturno para menor de dezoito anos e qualquer atividade laboral a menor de dezesseis anos, com exceção de aprendiz, a partir de quatorze anos.

¹⁶² O artigo 129 e seguintes da CLT.

¹⁶³ Neste entendimento, a Constituição “está assegurando, em essência, a cada trabalhador, um direito de matriz jus ambiental, qual seja, a garantia de um meio ambiente do trabalho sadio”. (NEY, p. 642-645).

¹⁶⁴ A regulamentação para atividades ora mencionadas fica a cargo da CLT e normas administrativas instituídas pelo Ministério do trabalho e emprego. A insalubridade é verificada quando exposto a agentes nocivos a vida do trabalhador, a regulamentação é feita pelo artigo 190º da CLT e cabe as normas administrativas delimitar os agentes que serão declarados como ensejador do adicional. Já considerados perigosos são ambientes que expõe os trabalhadores ao contato de explosivo e inflamável, tendo a sua descrição no artigo 193º da CLT. No tocante a atividade penosa, novidade instituída pela constituição de 1988, se refere a atividade árdua, molesta ou custosa, para este tipo de atividade não existe uma norma regulamentadora específica para esta atividade, o que dificulta a delimitação, classificação e pagamento. (MALLET; FAVA, 2018c, p. 650-664).

O inciso XXVIII focaliza a garantia que todos os empregados têm de um seguro contra acidente de trabalho a cargo do empregador, que não retira eventual direito à indenização quando o evento incorrer em dolo ou culpa.

Quanto à discriminação no trabalho, a Carta apenas faz uma abordagem genérica da proibição de diferenças salariais em razão de sexo, idade, cor e estado civil, e também com relação ao critério de admissão de pessoas com algum tipo de deficiência ou mesmo em relação às diferenças de trabalhos. Essa importante matéria descrita nos incisos XXX, XXXI, XXXII¹⁶⁵ deve ser interpretada dentro do princípio da igualdade¹⁶⁶, pois não serve apenas para que as “diferenças” sejam respeitadas, mas, principalmente, para que através de mecanismos de valorização das pessoas e do trabalho, a igualdade seja atingida.

Em conexão com o direito acima exposto, os incisos XVIII, XIX e XXV são importantes, porque estabelecem a proteção à maternidade e paternidade, visando não apenas a defesa do empregado, mas assegurando, também, a tutela da família.

Os preceitos constitucionais trabalhistas demonstra no inciso XVIII uma preocupação a todo alicerce familiar do trabalhador, ao estabelecer a garantia de licença à gestante com período de 120 dias sem prejuízo de emprego¹⁶⁷ e salário. Essa proteção de licença-maternidade está relacionada à preocupação do constituinte em relação à manutenção do nascituro e da gestante, pretendendo combater possível discriminação à mulher, em estado gravídico.

Diferentemente da licença-maternidade que o constituinte declarou ser de no mínimo cento e vinte dias, a licença-paternidade instituída pelo inciso XIX deixou sua regulamentação para lei futura. Pela não regulamentação do presente artigo, utiliza-se o

¹⁶⁵ Os três incisos em destaque se referem à externalização do princípio da igualdade no qual todos são iguais perante a lei. Desta forma o inciso XXX declara a proibição de discriminação no que concerne ao salário, ao exercício de função e aos critérios de admissão no emprego em razão de sexo, idade, cor ou estado civil. Já o inciso XXXI se refere à proibição de discriminação, em relação a trabalho, no que tange a salário e admissão do portador de deficiência. O inciso XXXII proíbe a diferenciação entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os trabalhadores referentes.

¹⁶⁶ Dentro do panorama constitucional o princípio juntamente com princípio da dignidade da pessoa humana exerce um papel social, no sentido de buscar a igualdade, independente do *status* ou aspectos da vida do cidadão, servindo não apenas para regulamentar situação entre cidadão e Estado, mas também, como ponto de equilíbrio de uma sociedade. (CANOTILHO, 2003, p. 429).

¹⁶⁷ Garantia esta supracitada e garantida pelo artigo 10 da ADCT.

período de cinco dias declarados no artigo 10,§1º do Ato Constitucional das Disposições Transitórias.

Dentro da análise de proteção além do trabalhador, o inciso XXV prevê assistência aos filhos e dependentes em creche e pré-escola desde o nascimento até os cinco anos de idade¹⁶⁸ e, neste caso, também constitui um importante direito para incentivo à mulher no mercado de trabalho. Outra primordial normativa referente à mulher é o inciso XX que alude à tutela do mercado de trabalho da mulher, por meio de incentivos específicos.

Na ideia de tutela ao trabalhador, a Subcomissão de Ciência e Tecnologia apresentou ao constituinte originário um estudo que constata os possíveis efeitos das inovações tecnológicas sobre o trabalho¹⁶⁹. De tal sorte, foi instituído o inciso XXVII no rol dos direitos individuais para garantir a proteção dos trabalhadores em face da automação, devendo ser regulamentado por lei. Ocorre que essa regulamentação nunca foi feita e, cada dia mais, verifica-se o avanço tecnológico no ambiente de trabalho, fazendo com que, no equilíbrio entre a manutenção do emprego e os avanços tecnológicos, este assumira um ritmo acelerado no campo laboral, colocando em risco os postos de trabalho¹⁷⁰.

Outra importante inovação instituída pela Constituição de 1988 foi a inserção de norma sobre a prescrição do direito de ação¹⁷¹, referente a créditos resultantes da relação laboral. Em que pese para alguns doutrinadores, a prescrição não ser um direito fundamental social¹⁷². O inciso XXXIX do artigo 7º instituiu o prazo prescricional de cinco anos até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho para trabalhadores urbanos e rurais¹⁷³.

¹⁶⁸ Este direito não deve ser prestado apenas pelo empregador, pois a Constituição prevê no artigo 208º, V, que é dever do Estado prover “educação infantil, em creche e pré-escola, às crianças até cinco anos de idade”, cabendo ao empregador conceder berçário em ambientes destinados à guarda dos filhos das empregadas durante o período de amamentação, de acordo com artigo 400º da CLT.

¹⁶⁹ FINCATO, 2018, p. 658-665.

¹⁷⁰ CUNHA, 2008, p. 34-35.

¹⁷¹ Arnaldo Süssekind (2001, p. 307-320) lembra que esta foi a primeira constituição brasileira a tratar do tema prescrição nas ações resultantes das relações de trabalho.

¹⁷² Neste sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 636).

¹⁷³ Importante salientar que a Reforma Trabalhista alterou o artigo 11º da CLT seguindo os preceitos já contidos na constituição, ou seja, não distinguindo o prazo prescricional de trabalhador rural e urbano.

A ruptura do regime político e desenvolvimento das ideias sociais trouxeram para a Constituição de 1988 importantes garantias no cenário do direito coletivo do trabalho. A instituição dessas garantias fortaleceu a busca por melhores condições laborais, através de instrumentos coletivos, ou mesmo, por representação dos trabalhadores dentro do ambiente laboral.

Dentro desta breve menção dos direitos constitucionais coletivos trabalhistas vale destacar o reconhecimento das convenções e acordos coletivos¹⁷⁴. Este significativo preceito reconhece a aptidão de instrumentos coletivos de regularem a relação entre empregados e empregadores¹⁷⁵, de um modo que os trabalhadores e empregadores representados pelos sindicatos de uma categoria ou de uma empresa serão regidos por este contrato coletivo.

Nos destaques das normas constitucionais coletivas, encontra-se a liberdade de filiação, já mencionada na presente análise por se tratar não apenas de um direito, mas de um princípio norteador dos direitos laborais. O artigo 8º da Carta Maior veio como uma adequação da base principiológica de liberdade instituída pela Constituição Cidadã para o patamar coletivo do direito laboral.

O grande destaque do artigo supracitado foi a alteração e organização do sistema sindical brasileiro, iniciando, assim, um processo de democratização do sistema sindical no país. Neste sentido, garantiu a separação do Estado ao prever a não interferência na organização e nem mesmo a não exigência de autorização para a fundação de sindicato, em que pese necessário registro em órgão competente¹⁷⁶.

Mas, pode-se entender que esta democratização¹⁷⁷ não concluída ao mitigar a liberdade estabelecendo a proibição de mais de um sindicato dentro da mesma base

¹⁷⁴ Reconhecimento descrito no artigo 7º, XXVI da CF.

¹⁷⁵ Desta forma, os contratos coletivos se destacam como fontes formais do direito coletivo do trabalho. (BRITO FILHO, 2018, p. 652-654).

¹⁷⁶ Entendimento referente ao inciso I do artigo 8º da CF.

¹⁷⁷ O processo não concluído da democratização do sistema sindical pela mitigação da liberdade e obrigação de pagamento é entendimento proferido por Maurício Godinho Delgado (2017, p. 1519). Necessário mencionar, que o estabelecimento da unicidade sindical é contrario entendimento estabelecido na Convenção coletiva 87º da OIT, motivo pelo qual o Brasil não ratificou até o presente momento.

territorial¹⁷⁸, e ao determinar financiamento compulsório, ou seja, contribuição que será fixada em assembleia geral para custeio dos sindicatos, federações e confederações, independente da contribuição prevista em lei¹⁷⁹.

Diante de uma pequena análise do artigo 8º, constata-se a preocupação do constituinte originário em estabelecer ferramentas para o fomento dos sindicatos no Brasil. Isso se verifica no inciso que garante a estabilidade para trabalhadores que se candidatarem a cargo de direção ou suplente¹⁸⁰, tentando, assim, coibir possível “perseguição” para o trabalhador que deseja participar ativamente no sistema sindical.

Este importante artigo traduz o pensamento de evolução do sistema coletivo no ordenamento jurídico brasileiro, pois representa a estruturação do sindicato por meio da autonomia na constituição, organização e funcionamento, dentro das perspectivas de liberdade tanto de filiar-se como de manter-se ou não filiado dentro do sistema sindical. Toda essa evolução instituiu a competência do sindicato na defesa judicial ou administrativa dos direitos e interesses individuais ou coletivos.

Desta forma, o sindicato passou a ter um grande papel dentro da relação laboral, pois com a obrigatoriedade de sua participação nas negociações coletivas, eles se tornam não apenas defensores dentro da seara jurídica ou administrativa, como também assumem importante papel dentro do ambiente laboral ou de classes¹⁸¹, já que possuem a responsabilidade de tentar encontrar equilíbrio entre as partes envolvidas, a fim de estabelecerem normativas que solucionem os efetivos problemas de quem representam.

Outro precioso direito estabelecido pelo ordenamento constitucional refere-se à liberdade dos empregados, em conjunto com seus sindicatos, de se organizarem para

¹⁷⁸ A chamada unicidade sindical, que limita “a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município” descrição do inciso III do artigo 8º da CF.

¹⁷⁹ Compreensão do inciso IV do artigo 8º da CF. Esta garantia deve ser interpretada juntamente com liberdade de filiar-se e manter filiado direito instituído no inciso V do mesmo preceito. Desta forma, esta contribuição somente poderá ser obrigação daqueles empregados representados.

¹⁸⁰ O inciso VIII do artigo ora em análise, garante a estabilidade do empregado candidato a direção ou representante sindical desde o registro da candidatura de até um ano após o final do mandato, salvo por falta grave.

¹⁸¹ Garantia estabelecida no inciso VI do artigo 8º da CF.

paralisarem o exercício da atividade em busca de melhores condições de serviço,¹⁸² ou seja, corresponde a um instituto de autotutela de interesses utilizado pelos trabalhadores como mecanismo de pressão e convencimento para garantir adequações e melhorias em sua condição de trabalho¹⁸³. O direito de greve está inserido entre os direitos fundamentais do Estado Democrático e está regularizado pela Lei n. 7.783, de 1989. O que se busca com este preceito é que os próprios empregados tenham uma autonomia para “lutar” por melhorias dentro do seu respectivo ambiente de trabalho, fortalecendo a organização de pessoas em busca de melhores condições.

Na busca pela democracia descrita nos seus fundamentos, o constituinte originário instituiu a representação paritária que assegura a participação dos empregadores e trabalhadores em órgãos públicos, em que seus interesses sejam objeto, dentro dos interesses profissionais ou previdenciários¹⁸⁴.

Dentro da ideia de participação dos trabalhadores, o artigo 11 da Carta Constitucional estabelece também a figura do representante dos empregados em empresas que possuem no seu quadro mais de duzentos empregados. Assim, é assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores com o único objetivo de promover o entendimento entre o empregador e os obreiros.

Na análise dos presentes preceitos coletivos e individuais entende-se a preocupação do legislador originário em estabelecer uma base de direitos que efetivem a dignidade ao trabalho e a todos aqueles envolvidos. Dentro deste núcleo de direitos fundamentais estabelecem, assim, direitos-base que devem ser respeitados e estar presentes dentro da relação laboral.

¹⁸² O direito de greve está estabelecido no artigo 9º da CF que defende a autonomia dos trabalhadores para decidir melhor momento para exercê-la, ficando para lei infraconstitucional estabelecer as atividades essenciais de atendimento inadiáveis mesmo no período da greve, podendo ser punidos os responsáveis por abusos cometidos durante a greve.

¹⁸³ DELGADO, 2017, p. 1612-1614. Ainda, para maiores aprofundamentos deste tema, HAINZENREDER; HAINZENREDER, 2018, p. 700-704.

¹⁸⁴ Entendimento descrito no artigo 10º da CF.

5 ANÁLISE DO DIREITO DO TRABALHO NA ATUALIDADE

O modelo social trabalhista foi implementado principalmente após a Segunda Guerra Mundial e sofreu seu primeiro grande abalo a partir da década de 70, com a chamada Crise do Petróleo¹⁸⁵ que desencadeou uma crescente taxa de desemprego, tendo como consequência instabilidade no modelo tradicional de contrato, qual seja, o contrato de trabalho subordinado com a rigidez de jornada e estabilidade, ocasionando um período de recessão, principalmente na Europa.

Como consequência, verificou-se declínio da economia, escassez de recursos dos Estados e crescente desemprego que, por sua vez, fomentou um discurso contrário à rigidez das normas laborais e à excessiva proteção aos trabalhadores, os quais foram ainda intensificados com o desenvolvimento de novas tecnologias, com o movimento de abertura dos mercados mundiais e quebra econômica dos Estados.

Neste período de instabilidade laboral, iniciou-se forte discussão contrária ao modelo do bem-estar social do trabalhador, fundado na presunção de sua hipossuficiência e necessária proteção¹⁸⁶, pois para a classe empresária este modelo representa elevação de custos e não crescimento da empresa.

Este novo movimento chamado de globalização deu início a uma grande mudança na seara trabalhista, modificando as relações trabalhistas, empresas, economia, política e todos os setores de uma sociedade (neste momento, não uma sociedade específica, mas esta enxergada num aspecto globalizado), o qual ainda não teve um fim.

Com a intenção de atender a esta nova demanda mundial, tornou-se necessário que cada Estado voltasse sua atenção a sua legislação trabalhista com a finalidade de enfrentar e competir com o novo mercado que se surge, pois para se inserir neste mercado global é fundamental atrair maiores investimentos para o seu país e conseguir, assim, crescimento econômico. Ocorre que, muitas vezes, essa atração para os investidores é a

¹⁸⁵ LEITÃO, 2014, p. 546-457.

¹⁸⁶ Surge a partir deste momento a contextualização do pensamento de tutela e direitos rígidos laborais, para uma ideia de sociedade em que todos participam do lucro e do prejuízo. (CASSAR, 2017, p. 23).

diminuição e flexibilização de direitos trabalhistas que podem acarretar a precarização da relação laboral¹⁸⁷.

Da necessidade de adequar a empresa para se tornar mais competitiva diante da globalização, surgem pensamentos e ideias que adequem o direito laboral, com o propósito de que seja mais flexível, desregulamentado, e que coíba prováveis abusos para que seja garantido o direito mínimo para a existência digna do indivíduo.

O movimento de adequação da economia, política e principalmente trabalhista ao cenário da globalização teve uma evolução primária em países como Alemanha, França e Inglaterra¹⁸⁸. Em Portugal, veio com entrada do país na comunidade europeia, juntamente com a última crise enfrentada pelo país, crise esta vivenciada pelo Brasil nos últimos anos, a qual acarretou no início das modificações das normas para tentar retomar o crescimento económico.

No contexto atual, é imprescindível a necessidade de se discutir os direitos trabalhistas e também as mudanças ocorridas nos últimos tempos. Por isso, surge a teoria de mudanças nos cinco pilares essenciais do paradigma laboral¹⁸⁹: os poderes do empregador, o estatuto do trabalhador, o tempo de trabalho, as organizações coletivas e a intervenção dos poderes públicos.

O poder do empregador sempre foi um traço marcante da subordinação jurídica relativa às relações laborais. Uma destas mudanças ocorre com a entrada de modernas tecnologias no âmbito da segurança das empresas. Elas trouxeram facilidade de vigilância e controle do empregado, resultando na necessidade de uma legislação para a limitação e proteção da privacidade dos mesmos.

Outro aumento de controle do empregador ocorre com as mudanças dentro do exercício da atividade, pois as flexibilizações permitiram exercer o labor em lugar diferente da empresa e a busca incansável pelo resultado resultou em pressão e medo de

¹⁸⁷ Importante se tornam os dizeres de Bernardo da Gama Xavier Filho (2014, p. 74) o que declara que “a globalização dos mercados, a considerável desmaterialização da economia pela mundialização da informação e a dos fluxos financeiros em tempo real, a capacidade de deslocalizações de empresas e capitais têm particular influência na concorrência de mão-de-obra”.

¹⁸⁸ FERREIRA, 2016, p. 159.

¹⁸⁹ Com base em estudo organizado por Alain Supiot (2003).

resolução contratual aos empregados, gerando, assim, maior poder de gerência, controle e decisão por parte do empregador.

Nenhuma relação jurídica deve ser baseada no temor de perder os meios de subsistência. O labor deve voltar a ser compreendido como o meio de o indivíduo estar inserido na sociedade, lugar onde ele se desenvolve e, a partir do seu esforço, exerça atividade para outrem, tendo como retribuição, o salário.

Esta mudança no tempo de trabalho vem orquestrada com as mudanças nos modelos de trabalho, pois o padrão antigo de produção em massa vem ao longo das décadas sendo substituído por atividades mais dinâmicas e por introdução de maquinários que modificam o exercício laboral. Nesse contexto, salienta as atividades que não necessitam ser exclusivamente exercidas nas empresas ou, em muitos casos, nem exista esta “empresa materialmente constituída”, já que hoje, muitas delas são estabelecidas no mundo virtual.

Nesta esfera de pilares-base do direito do trabalho entra a necessidade de mudanças em relação ao tempo de trabalho, pois o dinamismo na economia e nas empresas fez nascer novas exigências e isso fez surgir a flexibilização na hora de trabalho que findou no desenvolvimento e regulação de contratos de trabalho parcial, intermediário e outros contratos atípicos¹⁹⁰, uma vez que este também foi um mecanismo encontrado para desacelerar o crescente índice de desemprego.

Estes novos modelos de relação laboral também interferiram nas mudanças do estatuto da empresa, ou melhor, no contrato de trabalho como um todo, pois na era do crescimento do desemprego, a proteção social está sendo atenuada para garantir um emprego. O aumento de insegurança na manutenção do ofício gera a hipossuficiência do empregado na questão de concordar com mudanças contratuais, mesmo que prejudiciais, em virtude da continuidade do vínculo.

Neste movimento de diminuição de vínculos entre a empresa e o prestador de serviço verifica-se o crescente avanço de modelos de prestação de serviço de forma terceirizada ou autônoma. Esta modificação gera insegurança nos trabalhadores, uma vez

¹⁹⁰ Dentro da modificação do tempo de trabalho entram também os casos de supressão de feriados e diminuição das férias, como ocorrido em Portugal pela Lei 23/2012 de 25 de Junho. (LEITÃO, 2014, p. 462).

que têm medo de perder o emprego, fazendo com que abram maiores concessões no cenário do estatuto profissional ou do contrato de trabalho, os quais geram prejuízos, mas que, de alguma forma, vão mantê-los no quadro de trabalho da empresa.

Esta insegurança segue a transformar as organizações coletivas, pois o medo do desemprego faz com que haja a individualização do pensamento, esquecendo, assim, das lutas e da força da organização dos trabalhadores. Em que pese, a grande saída para a não precarização e, talvez, uma flexibilização eficaz seja o fortalecimento das organizações coletivas, mas o que se verifica na prática é a dificuldade de encontrar representantes nas empresas e a dificuldade de fortalecimento das organizações para lutar por melhores condições para os trabalhadores¹⁹¹.

A intervenção do Estado na relação laboral é o pilar que tem passado pela maior série de transformações. Nos primórdios do direito laboral, viu-se a necessidade da participação mais ativa dos poderes públicos para se garantir proteção e também atingir o objetivo de uma democracia social dentro da seara laboral. Neste contexto, surgiram as normas programáticas para que o Estado estabelecesse programas e incentivos de proteção do trabalhador e do emprego. Hoje, o cenário é outro: o endividamento dos Estados e a crise generalizada desencadeou o retorno das ideias de desregulamentação e flexibilização de direitos trabalhistas e um fortaleceu a concepção de um Estado que apenas estabeleça política de emprego e proteção social mínima aos trabalhadores¹⁹².

Talvez o grande desafio das últimas décadas seja equilibrar as necessidades financeiras, o crescimento das empresas e o desenvolvimento econômico do Estado, sem nunca se esquecer dos direitos sociais dos trabalhadores. Essa reconciliação é imprescindível para o retorno do crescimento da economia, do progresso das empresas e, principalmente, para avanço social¹⁹³.

¹⁹¹ Para maiores aprofundamentos em estudo organizado por Alain Supiot (*et. al.*, 2003, p. 147). Neste sentido também, Luís Manuel Teles de Menezes Leitão (2014, p. 462-463).

¹⁹² “Ora, é hoje evidente que este lugar fundador do Estado é posto em causa pelo duplo movimento de internacionalização e de regionalização. Este declínio da capacidade das instituições nacionais para assegurar aos povos condições de existência condignas tornou-se manifesto pela crescente multidão desses novos guetos constituídos pelos sem-empregos ou pelos *working-poops*. E é acompanhado por um crescimento da miséria, da violência e desespero, visível em todo o lado” [...]. (SUPIOT, *et. al.*, 2003, p. 205).

¹⁹³ ABRANTES, 2013, p. 252.

Com todo este cenário econômico, político e trabalhista verifica-se o distanciamento da questão fundamental da dignidade social do trabalhador, não apenas a dignidade referente subsídio pecuniário, mas a dignidade plena que atinge a cidadania civil e política e engloba direitos sociais, culturais e econômicos¹⁹⁴.

A globalização tem transformado o direito do trabalho como um todo, inclusive os contratos de trabalho atípicos através da flexibilização de direitos dos obreiros. Por isso, pode-se entender que após o fortalecimento dos direitos sociais dos trabalhadores, o início do século XXI é marcado por um retrocesso nesta área, fomentada, principalmente, pela disputa para atrair empresas internacionais através de benefícios fiscais e principalmente facilidades trabalhistas. Neste toar, cresce um modelo de relação laboral baseado na insegurança e obscuridade do trabalho que Ulrich Beck chama de “brasileirização do Ocidente”¹⁹⁵.

Essa instabilidade social, principalmente no âmbito do direito laboral, gera a retirado do foco do conflito entre empregados e empregadores para um conflito social entre trabalhadores e desempregados¹⁹⁶. Assim, este novo movimento estaria focado no interesse de diminuição de direitos para entrada no mercado de trabalho para os chamados de *outsiders* e, na contraposição, estão os *insiders*, em busca de garantias e melhores condições de trabalho.

Em que pese, este movimento parece ultrapassado em algumas sociedades. Infelizmente, em outras, para que o trabalhador se mantenha no mercado de trabalho, acaba se sujeitando à diminuição de direitos. Os que estavam desempregados tendem a aceitar precárias condições de trabalho para voltar ao mercado laboral.

A obscuridade e incerteza na relação laboral estão criando um cenário de individualização do trabalho, pois cada trabalhador tende a proteger a sua garantia de

¹⁹⁴ ABRANTES, 2013, p. 258.

¹⁹⁵ Esta nomenclatura é dada considerando a precarização dos contratos de trabalho e a insegurança visível nos países semi-industrializados como o Brasil. Com isso, verifica-se que a maior parte dos trabalhadores ativos vive em condições precárias e aqueles que realmente têm contratos de trabalho com carteira de trabalho são uma pequena parte da população. Desta forma, a crise econômica está levando para diversos países esta insegurança na relação de trabalho. (BECK, 2000, p. 1-2).

¹⁹⁶ AMADO, João Leal. Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise (em torno da flexibilização das regras jus-laborais). In Revista do Ministério Público. Ano 30. Out-dez. 2009. N°120.p.94.

trabalho e pela instabilidade e dificuldade do momento se afasta da busca de melhores condições em coletividade.

As normas constitucionais laborais são imprescindíveis nesse ambiente de ambiguidade por instituírem um patamar mínimo da relação laboral. Ocorre que, por motivos de diferenças constitucionais, este rol de garantias laborais é bem diferente nos países ora em análise, como já verificado no presente estudo.

O ordenamento constitucional português procurou instituir garantias bases para a relação laboral do seu país, deixando para que normas infraconstitucionais regulassem e especificassem as matérias garantidas de maneira geral no ordenamento. Esse modelo mais sintético pode ser facilitador para estabelecer novas mudanças ou mesmo ser mais adaptável às flexibilizações.

No modelo brasileiro, optou-se por instituir um rol extenso de garantias laborais dentro de uma rigidez que muitas vezes declara a especificidade de cada direito e, outras vezes, já conduz a pequenas possibilidades de flexibilização dentro da norma estabelecida. Acontece que, nesta conjuntura, muitas vezes, uma mudança ou uma adaptação podem ser contrárias aos princípios e preceitos estabelecidos pelo ordenamento constitucional, tornando, assim, uma norma flexibilizadora inconstitucional.

Mas, o que é necessário perceber é que em ambos os ordenamentos constitucionais verifica-se uma mudança de interpretação de princípios constitucionais, moldando os antigos princípios à nova situação laboral.

Neste contexto, surge o princípio do retrocesso social, que antes era interpretado de maneira que em nenhuma hipótese deveriam ser mitigados direitos já estabelecidos para o empregado. Na estrutura de instabilidade e crescente desemprego muitas vezes é necessária a diminuição de um direito para a preservação de empregos¹⁹⁷.

Nessa conjuntura encontra-se, também, o princípio da norma mais favorável ao empregado ao restabelecer e fortalecer o princípio da liberdade contratual, se está dentro de um novo caminho para a seara laboral. O cenário não é mais de proteção total ao

¹⁹⁷ Como já analisado no capítulo de direitos constitucionais trabalhistas em Portugal, este princípio deve ser considerado para orientação para desenvolvimentos legislativos e instrumentos coletivos.

empregado, como o princípio estabelecia, mas um momento em que se considera o capital e principalmente a evolução da economia a base central desta relação.

Esse cenário de austeridade dentro da relação laboral já foi vivido em Portugal, com normas de flexibilização e programas que, no primeiro momento, tiraram ou inibiram direitos trabalhistas, buscando o resgate da economia. Atualmente, são procuradas normativas para encontrar equilíbrio entre as garantias trabalhistas e o crescimento econômico.

O Brasil situa-se neste momento de flexibilização e “engessamento” de garantias laborais devido à crise enfrentada nos últimos anos, assim como na maioria dos países onde Direito do Trabalho se torna o vilão do declínio da economia do Estado. Desta forma, o momento do ordenamento jurídico trabalhista é de mudança e transição que, em uma primeira análise, pode conduzir a uma precarização do direito laboral brasileiro.

Os países em destaque apresentaram, nos últimos anos, grandes mudanças nos direitos dos trabalhadores, em que apenas a longo prazo poderá ser realmente verificado sua eficácia para o crescimento econômico e de emprego. Mas, o que deve ser entendido é que apenas a garantia de direitos dos trabalhadores poderá gerar o crescimento econômico e social de um país, pois estes representam sua maioria consumidora e geradora de renda.

5.1 Flexibilização

O movimento de retirar a rigidez das normas laborais com a finalidade de equilibrar a crise econômica dos Estados com o crescimento do desemprego iniciou-se em meados do século XX, como uma forma de trazer maior dinamismo na relação laboral, com objetivo de impulsionar o avanço econômico e abertura de mercado de trabalho¹⁹⁸.

Este primeiro momento da flexibilização de preceitos trabalhistas ficou conhecido como flexibilização externa que diz respeito à entrada de modelos diversos de vínculos laborais, ou seja, começaram a traçar novos modelos de contratos de trabalho, os chamados

¹⁹⁸ AMADO, João Leal Amado. Perspectivas do Direito do Trabalho: um ramo em crise identitária?. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Direção e Coordenação da Escola Judicial 15ª Região. n° 47, jul./dez. 2015. Campinas. p. 183.

contratos atípicos¹⁹⁹. Essa movimentação ensejou a elaboração de novos paradigmas como contrato a termo, parcial, teletrabalho e outros que até hoje são desenvolvidos e regulamentados para suprir as necessidades especiais das empresas e fomentar a contratação de empregados.

Primeiramente, estes modelos foram vistos como uma precarização do contrato de trabalho, pois retiraram a rigidez do princípio da continuidade e estabilidade da relação de subordinação. Também devem ser vistos como especiais, porque, em sua maioria, estabelecem requisitos, tempo e possibilidades para a utilização destes tipos de contratos, moldado, assim, as necessidades modernas.

Seguindo essa tendência de flexibilização, verificou-se a incidência de maleabilidade dentro do contrato de trabalho²⁰⁰. Esta sistematização teve início na retirada de rigidez referente ao local e ao tempo de trabalho, retribuição e outros institutos estabelecidos pela relação jurídica laboral.

A mudança de pensamento foi necessária no caso da flexibilização interna, principalmente pela alteração gerada a partir da introdução de novas tecnologias, diferentes necessidades sociais e para se adequarem aos modelos econômicos e industriais estabelecidos pela globalização.

Dentro de uma visão de adaptação da norma aos contextos sociais, a retirada de rigidez através da flexibilidade dos contratos é uma grande aliada na regionalização contratual. Quando existe a possibilidade de adequar as garantias às necessidades locais pode ocasionar benefícios tanto para o trabalhador como para o empregador. Esta modalidade de flexibilização é frequentemente realizada pelos instrumentos coletivos, que tendem a regulamentar as normas à realidade da relação trabalhista apresentada.

A necessidade da maleabilidade em torno da tradicional rigidez normativa do Direito do Trabalho sempre foi inquestionável, pois o ordenamento jurídico não acompanha o avanço social. Desta forma, a flexibilização torna-se necessária no tocante à adaptação aos avanços e atendimento das necessidades comunitárias.

¹⁹⁹ RAMALHO, 2015, p. 75-79.

²⁰⁰ Na flexibilização interna, “vem-se assistindo a uma alteração na fisionomia típica do sistema laboral, que se traduz no aligeiramento de algumas garantias tradicionais dos trabalhadores subordinados e na maleabilidade do regime jurídico do contrato de trabalho”. RAMALHO, 2015, p. 79).

Um ponto é relevante: quando se questiona a flexibilidade, tal fato pode ser interpretado como retenção de direitos ou como equilíbrio entre as garantias, de modo a fazer com que se atinja certa estabilidade nas relações.

O que se verifica, na atualidade, infelizmente, é a retirada de direitos sem contrapartida ou mesmo sem a tentativa de harmonia entre a tutela do empregado e a necessidade de crescimento da empresa. Por isso, a ideia de retirada da proteção do empregado do centro nuclear do direito laboral é visível e o crescimento da sistematização do capital empresarial, como a base central, é inegável.

A crise econômica trouxe como pretexto para a crescente legislação que o principal fundamento é a maleabilidade do direito do trabalhador em prol do crescimento econômico. Para viabilizar tal implementação, foi instituída por meio de métodos a desregulamentação ou mesmo reformulando uma regulamentação.

A desregulamentação refere-se à possibilidade aberta pelo Estado para uma possível maleabilidade normativa, ou seja, a própria normativa institui uma possibilidade para a mudança desta garantia, principalmente por via de instrumento coletivo²⁰¹. A flexibilização por meio de re-regulamentação refere-se à passagem de normas imperativas para a autonomia contratual. Assim sendo, uma garantia antes limitada pela lei passa a poder ser debatida e regulamentada pelos contratos individuais ou coletivos²⁰².

No contexto europeu, Portugal iniciou a flexibilização das normas laborais tardiamente, apoiado na elaboração do código de 2003 que abordou a instituição de modalidades de trabalho diversificadas com a finalidade de abertura e crescimento do mercado de trabalho.

Em virtude de uma legislação patriarcal e tradicional e também pela dificuldade de instituir uma modernização legislativa, o Brasil teve um início muito tímido no que se refere à flexibilidade legislativa. Por esta rigidez, verificou-se a necessidade de o Judiciário muitas vezes adequar a normativa ao caso concreto, nascendo, assim, os precedentes normativos que, em virtude da falta de modernização normativa, foram utilizados como parâmetros para regular a relação trabalhista.

²⁰¹ BARROS, 2016, p. 65.

²⁰² RAMALHO, 2010, p. 448.

Esta instabilidade jurídica no ordenamento jurídico brasileiro exigiu a alteração e modernização no conteúdo normativo das garantias laborais instituídas pela consolidação de Direito do Trabalho. Desta forma, como base em princípios de autonomia da vontade e liberdade contratual nasce a reforma trabalhista, que tem como objetivo flexibilizar as normas, a fim de garantir o crescimento econômico e abertura de mercado de trabalho.

Para o ordenamento jurídico brasileiro, a reforma trabalhista veio concretizar o desejo de empregadores de efetivamente regulamentarem a flexibilização das garantias laborais. Ocorre que, como já verificado em outros países, a maleabilidade dos direitos de forma pura, na maioria dos casos, finda na precarização da relação trabalhista, não atingindo a abertura de mercado de trabalho ou o crescimento da economia.

No caminho da evolução do modelo, principalmente dentro da Europa, averiguou-se a necessidade de equilibrar a retirada de garantias com a segurança do trabalhador, principalmente aquele que perde o seu emprego. Neste toar, a Europa fomentou a instituição do sistema com a flexissegurança, a qual tende a diminuir os efeitos precários da flexibilização, protegendo os trabalhadores desempregados²⁰³.

O marco para o estabelecimento dessa estratégia de equilíbrio da maleabilidade das leis laborais foi publicado em 2006, pela Comissão Europeia do Livro Verde, estabelecido como ferramenta para “modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI”²⁰⁴.

A importância deste movimento foi reafirmada no documento do Conselho de Ministros da União Européia²⁰⁵, o qual constituiu princípios comuns de flexigurança na comunidade europeia. Dentro de uma síntese deste importante programa, o que se verifica é que esta foi a estratégia encontrada para tentar diminuir a precariedade estabelecida por diversas flexibilizações de direitos trabalhistas.

Neste toar, a flexigurança tem como finalidade o crescimento e modernização do mercado de trabalho, com base na criação de novos empregos e fomentando por meio de políticas públicas e qualificação do empregado ao longo da vida. Para aliar o equilíbrio

²⁰³ RAMALHO, 2015, p. 83

²⁰⁴ Doc. COM (2006) 708, final.

²⁰⁵ De 5 de dezembro de 2007.

entre a modernização e a proteção, a flexigurança se estabelece nos pilares da maleabilidade na contratação e despendimento em uma tutela adequada no desemprego e, sobretudo, em políticas que estabeleçam meios de qualificação do empregado para viabilizar o seu retorno ao mercado de trabalho²⁰⁶.

Desta forma, a estratégia é retirar o foco da proteção do empregado, pois esta raiz tutelar, ao longo do desenvolvimento do Direito do Trabalho, trouxe como consequência rigidez nas garantias, o que impossibilita o desenvolvimento desta seara jurídica. A flexigurança inova ao instituir o núcleo de proteção na empregabilidade do trabalhador, ou seja, na ideia de empoderamento por meio de qualificações e programas de desenvolvimento, de modo que consiga competir neste novo mercado de trabalho²⁰⁷.

O grande desafio deste novo modelo será estabelecer um equilíbrio entre a flexibilização e a proteção para estabelecer o desenvolvimento e modernização do mercado de trabalho, sem que, para isso, se estabeleça a precarização das garantias do trabalhador.

Ao longo de toda evolução do Direito do Trabalho foi possível observar a forma de equilibrar a necessária tutela do empregado com a evolução das empresas e mercado econômico. Assim, a flexibilização foi uma maneira encontrada para adaptar as garantias dos trabalhadores ao mundo em crise econômica e social.

5.2 O direito ao mínimo para uma existência digna

O direito do trabalho, como já explanado na presente análise, tem sua base nos abusos das classes industriais em “explorarem” a mão-de-obra servil. Desta precariedade no exercício das atividades principalmente industriais e pelo fortalecimento das lutas sociais por melhores condições nasceu e se constituiu o direito laboral.

O modelo de constituição que busca a valorização social utilizado nas últimas décadas por inúmeros países tornou-se o responsável em promover e defender

²⁰⁶ AMADO, 2010, p. 24.

²⁰⁷ No tocante a esta mudança de proteção, João Leal Amado (2015, p. 185) complementa que “numa sociedade “pós-moderna” dinâmica e altamente volátil, marcada pelo risco, pela incerteza e pela instabilidade, tanto o emprego como o desemprego são, por definição, situações transitórias, devendo a aposta residir no *empowerment* (empoderamento) dos indivíduos, em ordem a que estes, sem ansiedades existenciais, possam dar resposta aos desafios emergentes”.

determinados preceitos coletivos, tendo como base princípios sociais com a finalidade de justiça social²⁰⁸. Desta forma, as constituições passam de meras delimitadoras de poder e mantenedoras da ordem para garantidoras de importantes áreas sociais para que o indivíduo usufrua de uma vida digna.

Nesse caminho de fortalecimento de garantias, principalmente laborais, verificou-se a necessidade de valorizar tais direitos através da sua constitucionalização e hierarquização para direitos fundamentais. Estes direitos foram estabelecidos como núcleo central de vários ordenamentos jurídicos mundiais, como Portugal e Brasil, elencando um rol extenso de diversos direitos específicos individuais e coletivos dentro deste núcleo fundamental.

Neste toar, como núcleo de direitos fundamentais do ordenamento jurídico passou a ter “certa” imutabilidade, objetivando que os direitos constitucionalmente previstos para a seara laboral fossem respeitados. Este “limite” passou a ser nomeado de direito mínimo do empregado ou, em uma simples análise, aqueles direitos que devem ser previstos e garantidos em toda relação laboral.

Assim, as garantias constitucionais laborais, por serem direitos fundamentais, resultam em preceitos imperativos que são limitadores da autonomia da vontade. Por isso, estas normas caracterizam uma intervenção mínima do Estado nas relações trabalhistas. Desse contexto decorrem os princípios da proteção do trabalhador e vedação ao retrocesso, bem como o princípio do tratamento mais favorável²⁰⁹.

Nesta nova era do direito laboral onde há predomínio da liberdade e autonomia dos particulares nas relações trabalhistas, sustentadas por normas cada vez mais flexíveis, torna-se necessária a adaptação das interpretações dos princípios.

Os princípios como normas e meios de interpretação passaram também a ser utilizados de maneira a se adaptar às novas legislações e ao mercado de trabalho. Atualmente, a preocupação com a relação laboral não está centrada no empregado, mas sim na relação econômica e social do mercado de trabalho e, como tal, a tutela deve ser no sentido do equilíbrio entre o social e o capital.

²⁰⁸ LEITE, 2003, p. 76.

²⁰⁹ SÜSSEKIND, 2001, p. 66.

Nesta presente síntese sobre o princípio das garantias mínimas, importante demonstrar que este pode vir a ser o limitador dos possíveis abusos advindos da flexibilização.

É claro que por este princípio estar intimamente atrelado ao princípio do tratamento mais favorável em países como o Brasil que sistematizam seu conteúdo no seio dos direitos fundamentais, a sua interpretação e respeito não devem apenas se limitar às garantias e princípios constitucionalmente previstos, mas em si mesmos²¹⁰.

O *caput* do artigo 7º da Constituição Federal Brasileira declara alguns direitos dos trabalhadores e enfatiza a possibilidade de serem consagrados outros que visem à melhoria da condição social do trabalhador. Neste preceito foram estabelecidos importantes comandos normativos como a prevalência da norma mais favorável, a abertura de novas garantias, respeitado o rol constante no artigo, o princípio da vedação do retrocesso e da melhoria progressiva da situação do trabalhador. Desta forma, ao limitar os direitos expressos como base do contrato de trabalho, estes devem ser considerados como garantias mínimas a serem respeitadas, podendo a autonomia da vontade das partes estabelecer preceitos além destes.

Distintamente, ocorre em países como Portugal, onde o princípio da norma mais favorável estava instituído por norma infraconstitucional, tendo sido mitigado pelas reformas laborais, pautando o limite da flexibilização das normas nos princípios e normas constitucionais já analisadas.

O princípio ora em destaque foi primeiramente aplicado em Portugal pelo Decreto-Lei nº 49.408, de 24 de novembro de 1969, o qual estabelecia no seu artigo 13º/1 acerca da prevalência do tratamento mais favorável para o trabalhador. Com o advento do Código do Trabalho de 2003 e a revogação da referida lei, houve a continuidade do estabelecimento deste princípio no artigo 4º/1 do Código de Trabalho, mas com as reformas posteriores, a menção expressa do princípio foi suprimida. A retirada da transcrição ou limitação do princípio não quer dizer que ele não exista, apenas que, em

²¹⁰ Importante ainda mencionar que o artigo 114, §2 deixa claro a proteção ao mínimo dos direitos ao estabelecer o julgamento de dissídio coletivo. (WANDELLI, 2018a, p. 584-591).

alguns casos, se admita a reforma menos favorável para o empregado, como nos instrumentos coletivos.

É fundamental entender a importância deste princípio para evitar uma precarização laboral, pois o respeito às garantias mínimas é o caminho para se estabelecer meios que garantam uma existência de vida digna não apenas benéfica ao empregado, mas a toda a comunidade. Este princípio não é instituído exclusivamente para o Direito do Trabalho, já que incide em toda área jurídica de maneira a respeitar o mínimo da norma imperativa e, conseqüentemente, atingir os valores sociais estabelecidos pela Constituição²¹¹.

O princípio da norma mínima somente atua para evitar a precarização ou a reforma para pior da situação do trabalhador. Com a crescente mabeabilidade das garantias laborais, necessário se faz cada dia mais, a atuação deste preceito como forma de preservação e tutela das normas mínimas imperativas instituídas para o empregador.

5.3 A reforma trabalhista em Portugal na contramão da constitucionalização do direito do trabalho

A importância do Direito do Trabalho dentro da estrutura de um Estado é inegável, pois é a partir e através dele que se estabelecerá a riqueza e o desenvolvimento da comunidade. Visto desta forma, compreensível que o seu núcleo fique em destaque nos momentos de crise, pois como já descrito nesta análise, é considerado por muitos um vilão do crescimento econômico e, para outros, está na evolução do sistema laboral o estancamento e solução de boa parte da crise econômica.

O ordenamento jurídico laboral português está em uma crescente evolução desde a instituição do Código do Trabalho, em 2003, que reuniu e estabeleceu a base normativa principal para a relação laboral. A reforma de 2009 veio complementar importantes institutos e dinamizar progressivamente as normativas laborais.

Imprescindível entender que a ideia de flexibilização se inicia timidamente com a flexibilização funcional no final do século XIX, mas teve seu fortalecimento e crescimento

²¹¹ RAMALHO, 2015, p. 291.

com a formação do Código do Trabalho de 2003, no qual se regulamentam importantes modelos atípicos de contrato de trabalho com a finalidade de adaptação e dinamismo dentro desse novo mercado de trabalho em constante transformação.

A reforma da codificação do direito de 2009 foi baseada no Livro Verde sobre as relações laborais de 2006 e no Livro Branco das relações laborais de 2007, que são estudos promovidos pelo Governo. A reforma demonstrou um diagnóstico dos anos de codificação das leis laborais e apresentou propostas para a revisão a ser realizada em 2009²¹².

Desta forma, a evolução do direito laboral estava de acordo com uma escala de estudos e concertação em que todos os envolvidos participavam e discutiam novos caminhos. Ocorre que, em 2008, Portugal começa a atravessar um momento de crise econômica que acaba modificando o caminho natural de evolução do Direito do Trabalho nacional.

A partir da assinatura em 03 de maio de 2011 pelo Estado Português, o Fundo Monetário Internacional, o Banco Central Europeu e a Comissão Europeia, no âmbito do programa de Assistência Financeira em Portugal, foi criado o Memorando de Entendimento sobre as Condições de Políticas Econômicas²¹³. Este foi o mecanismo encontrado pelo Estado para enfrentar e restabelecer a economia, ou seja, solicitou ajuda externa.

O memorando impôs importantes medidas dentro do setor laboral. Em primeira análise, o instrumento fomentou a flexibilização laboral e permitiu desvalorização dos custos laborais, a fim de restabelecer a economia e retomar o crescimento nacional.

O memorando estabeleceu compromissos que objetivavam reformas no sistema de proteção de emprego destacando a criação de emprego e a adequação do mercado laboral. No contexto de tornar dinâmico este setor, estabeleceu compromisso de reformar as jornadas de trabalho e diminuir custos com a finalidade de aumentar a competitividade das empresas²¹⁴.

²¹² FERNANDES, 2017, p. 57.

²¹³ RAMALHO, 2015, p. 121.

²¹⁴ FERNANDES, 2018, p. 13.

Os compromissos instituídos pelo memorando dentro da seara trabalhista têm como fundamento a diminuição de custos, dinamismo do mercado de trabalho e autonomia dos particulares para que, com o crescimento e reestabelecimento da empresa, seja verificada a abertura de mercado, a diminuição do índice de desemprego, e principalmente, o crescimento econômico. Para isso, também determinou o compromisso de promover um movimento salarial com o objetivo de crescimento e criação de emprego, em síntese, estipulou o “congelamento do salário mínimo” para o restabelecimento da economia²¹⁵.

Dentro dos instrumentos assinados pelo Governo objetivando a modificação de institutos laborais para restabelecer o crescimento econômico, tem-se em sede de concertação social o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, assinado em janeiro de 2012.

Estes documentos assinados juntamente com o Programa XIX do Governo Constitucional formaram a pauta orientadora para a Reforma Laboral de 2012²¹⁶, que focava no equilíbrio entre o bem-estar dos trabalhadores e o crescimento e competitividade da empresa, visando o fomento da economia e a criação de emprego.

Com base nessa importante reforma ocorrida em 2012, a presente síntese opta por exemplificar algumas das principais mudanças, de forma a se perceber a precarização da relação laboral.

Um dos pilares das garantias laborais a ser alterado na lei ora em destaque refere-se ao tempo de trabalho, ou melhor, à gestão dele. Foi instaurado, então, o banco de horas individual e grupal²¹⁷, que tem por pretensão agregar maior autonomia na dinamização da jornada laboral.

Estas modalidades de bancos de horas consistem em mecanismos de flexibilização a partir da conferência de “poder” ao empregador para o alargamento de jornada. Esta gestão de tempo é conferida de acordo com a conveniência da empresa e a

²¹⁵ O programa acordado entre o governo e a *Troika* é pelo comprometimento de não aumento salarial por sua iniciativa, podendo ocorrer este aumento se for suportado pela economia nacional e com autorização da *Troika*, a partir de uma revisão do programa em vigor. REIS, João. *Troika* e alterações no direito laboral. In O memorando da “troika” e as empresas. Organização: Instituto de Direito das empresas e do trabalho. Colóquios do IDET. n.º5. Coimbra: Edições Almedina. 2012. p. 135-138.

²¹⁶ Inseridas no Código do Trabalho pela Lei 23 de Julho de 2012.

²¹⁷ Descritos respectivamente nos artigos 208.º A e B do Código do Trabalho Português.

maneira de compensação deve ser estabelecida entre as partes. O alargamento do mecanismo em voga, além de ser uma maneira de estabelecer maior gestão ao empregador retira também dos instrumentos coletivos a exclusividade de estabelecer o instituto no contrato de trabalho, fazendo com que haja enfraquecimento da autonomia coletiva dentro desta matéria²¹⁸.

Com o intuito de barateamento do trabalho visando a diminuição de custos, uma das modificações estabelecidas pela reforma, neste sentido, foi a redução pela metade das horas suplementares, a eliminação da garantia a descanso compensatório remunerado na prestação de atividade suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou feriado, apenas mantendo o direito a descanso compensatório remunerado em caso de prestação de atividade suplementar no dia de descanso semanal obrigatório, entre outros mecanismos estabelecidos dentro deste sistema como meio de diminuição de custos.

O serviço suplementar surgiu como mecanismo excepcional para indenização por exercício da atividade, além da jornada de trabalho normal. Com o costume da prática desta modalidade, muitos trabalhadores consideram este recurso excepcional como fonte de rendimento total do labor. Esse fato permite essa conclusão, em virtude desse novo desvirtuamento do instituto, ou na melhor análise, nessa desvalorização do instituto, pois além de baratear o custo do trabalho, também acarreta na redução do rendimento do empregado.

Outra modificação estabelecida em decorrência das estratégias estabelecidas pela crise foi a redução de períodos de não trabalho ou, a título de exemplificação, a supressão de quatro feriados do calendário nacional²¹⁹. Neste sentido, também houve a eliminação de majoração de férias. O Tribunal Constitucional pronunciou que esta supressão de direito não fere o direito de férias constitucionalmente consagrado²²⁰.

As modificações introduzidas pela Lei n.º.23 de 2012, muitas delas impostas pelo Memorando de Entendimento sobre as Condições de Política Económica, geraram o

²¹⁸ Neste sentido, AMADO, 2015, p. 187-189. Assim como, António Monteiro Fernandes (2018, p. 18-20).

²¹⁹ Feriados estes restabelecidos pela Lei n.º. 8, abril de 2016.

²²⁰ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013. Publicação: Diário da República n.º 206/2013, série I de 2013-10-24. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/actconst/602/2013/10/24/p/dre/pt/html>. Em: 17 maio de 2019

questionamento sobre sua constitucionalidade, pois como já descrita no momento oportuno, muitos destes preceitos estabelecidos pelas novas normas são frutos de uma flexibilização derivada de um momento de crise, retirando, conseqüentemente, o núcleo do empregado para a proteção do mercado de trabalho.

Desta forma, o Tribunal Constitucional pronunciou sobre a matéria no acórdão 602/2013²²¹, de 24 de novembro de 2013, verificando pontualmente a constitucionalidade de normas como: banco de horas individual, banco de horas grupal, direito compensatório pela prestação de trabalho suplementar, redução de números de feriados obrigatórios, redução do valor do suplemento remuneratório por trabalhador suplementar e outros constantes na reforma trabalhista de 2012.

Em síntese, o fundamento do pedido para verificação da constitucionalidade normativa estava na instabilidade provocada pelas sucessivas mudanças dentro das garantias laborais, trazendo, com isso, fragilidade e insegurança para a relação laboral. Como já explanado no momento referente ao controle de constitucionalidade nesta presente análise, o Tribunal Constitucional verificou na maioria dos preceitos analisados que estão em conformidade com a norma e princípios constitucionais.

Um dos grandes pontos referido pelo memorando era a tentativa de ampliação dos fundamentos para o despendimento. Destarte, a reforma de 2012 alterou o ordenamento juslaboral no que se refere ao despendimento por extinção do posto de trabalho e despendimento por inadaptação. Como já discutido no presente artigo, foram considerados inconstitucionais pelo Tribunal, por violarem a normativa constitucional 53^o da Constituição.

As normativas consideradas pelo Tribunal Constitucional como contrárias aos preceitos e princípios constitucionais foram revogadas e, com o passar dos anos, algumas alteradas por garantias compatíveis com ordenamento jurídico nacional.

A imposição de alteração legislativa dentro da seara laboral no momento de instabilidade econômica é compreensível, pois como já mencionado, é a partir do

²²¹ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013. Publicação: Diário da República n.º 206/2013, série I de 2013-10-24. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/actconst/602/2013/10/24/p/dre/pt/html>. Em: 17 maio de 2019

fortalecimento e desenvolvimento do mercado de trabalho que se retoma o desenvolvimento econômico do Estado.

Esta pressão pela mudança gera um esquecimento de importantes institutos dentro da relação laboral. A evolução do pensamento está na não presunção da hipossuficiência do empregado que um dia tanto necessitou de uma tutela paternalista por parte do ordenamento juslaboral, sendo incontestável a necessidade de um equilíbrio entre a flexibilização das normas e as garantias estabelecidas para o empregado.

A presente síntese não pretende abordar todas as alterações ocorridas dentro do ordenamento juslaboral, o que pretende é apenas demonstrar com exemplificações de algumas modificações que o sistema jurídico do trabalho tem sido utilizado como ferramenta de combate à crise econômica. Neste sentido, importante entender que a necessária flexibilização e evolução da legislação não pode apenas fragilizar e dar instabilidade à relação laboral.

Na perspectiva da constitucionalização do direito laboral, verifica-se que com a presente reforma houve a modificação da tutela do ordenamento do trabalho. A proteção do trabalhador passou para um plano secundário do objetivo do Estado. A flexibilização passa a deixar a tutela do mercado em primeiro plano, fazendo com que uma interpretação flexível dos princípios constitucionais permitisse tal alteração, de tal sorte que, no caso em questão, as garantias constitucionais no setor laboral, por serem apenas preceitos com regulamentação para legislação ordinária, permitam, assim, uma maior flexibilização da legislação juslaboral.

Todo este processo de reconstrução da economia ainda não terminou em Portugal, mas já pode ser verificado que as supressões de garantias, a flexibilização da legislação ou mesmo os mecanismos utilizados não foram todos responsáveis por melhorias econômicas. Ainda não é possível analisar a real contribuição destas mudanças para o crescimento da economia e abertura de mercado, apenas é possível constatar o quão frágil tem se estabelecido as relações laborais.

Na análise, nota-se que esta flexibilização motivada pela crise pode, ao longo dos anos, acarretar uma precarização e retomada da ideia de tutelar, a qual foi fundamento para

o estabelecimento do direito laboral. A hipossuficiência do empregado nunca sumiu. Ocorre que, como o fortalecimento, principalmente da seara coletiva, a busca por melhoria de trabalho estava mais equilibrada.

Desta forma, talvez o momento do instituto laboral em Portugal seja de reflexão da real contribuição das medidas tomadas para a evolução econômica verificada atualmente. Apenas com o entendimento da contribuição da medida para o Estado poderá se verificar o quanto isso contribuiu para a fragilidade do vínculo laboral e, apenas assim, haverá a possibilidade de equilíbrio entre a evolução empresarial e as garantias dos trabalhadores portugueses.

5.4 A reforma trabalhista no Brasil na contramão da constitucionalização do direito do trabalho

A estrutura econômica, política e social brasileira não é a mesma de quando foi instituída a CLT²²² em que o país era predominantemente rural, o regime ditatorial e a implementação da legislação trabalhista visava primordialmente garantir o básico para trazer o mínimo de dignidade para a classe obreira.

A Constituição de 1988 foi um marco para evolução e fortalecimento dos direitos trabalhistas, como supracitado. Além de introduzir novos direitos inovou ao alavancá-los ao patamar de direitos fundamentais, transformando-os em base para assegurar a tão sonhada justiça social laboral.

O Estado democrático instituído pela carta foi além ao utilizar normas imperativas. Estabeleceu instrumentos para atingir um certo parâmetro de igualdade jurídica material na relação trabalhista²²³. O desenvolvimento do setor laboral na constituição interferiu diretamente no desenvolvimento econômico, por meio da circulação

²²² O Decreto-Lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943 instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho, pelo presidente Getúlio Vargas. Em que pese não ser a primeira lei geral trabalhista (lei n.º 63 de 1935) foi a primeira ser uma sistematização para ser aplicável aos industriários e comerciários. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 58).

²²³ DELGADO; DELGADO, 2017, p. 40.

do capital dos empregados e, também, o progresso social pelo respeito à dignidade do cidadão trabalhador.

Atualmente, o país é majoritariamente urbano, uma vez que a globalização e a tecnologia regem o mercado econômico, político e social. Nesta nova estrutura foi necessária a renovação visando a flexibilização e atualização de direitos para assegurar efetivos preceitos para a moderna condição dos empregados e empregadores.

Desta forma, foi implementada a Reforma Trabalhista²²⁴, que surgiu para atualizar e assegurar direitos a nova realidade, mas, principalmente, para tentar utilizar o sistema de trabalho como ferramenta de crescimento econômico, visando à diminuição de custos para se atingir aumento de emprego e de geração de capital.

O pilar desta novidade é a flexibilização de direitos objetivando o crescimento de oportunidade de trabalho e fortalecimento da autonomia da vontade das partes. Desta forma, as mudanças deveriam se embasar no fortalecimento dos princípios constitucionais de valorização do trabalho e da livre iniciativa, do desenvolvimento nacional, bem como a liberdade do empregado juntamente com a função social da empresa²²⁵.

Mas esta reforma, em primeira análise, “vai na contramão” do princípio da cidadania, dignidade do trabalhador, erradicação da pobreza pelo desenvolvimento e promoção de todos, meio ambiente saudável e outros que objetivam o fortalecimento e coíbem o retrocesso dos direitos trabalhistas²²⁶.

Os anos de lutas trabalhistas fomentaram a ideia que hoje se consagra de não tratar o trabalhador como mercadoria, pois o exercício de uma atividade vai além do sustento próprio e da família. É no ambiente laboral que o trabalhador é integrado socialmente e, como tal, deve ser protegido e estimulado o seu crescimento através de direitos.

²²⁴ A chamada reforma trabalhista é a Lei n.º 13.467 de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

²²⁵ Interpretação em conjunto do artigo 5, XXII e XXIII da CF.

²²⁶ Neste sentido, importante análise descrita por Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 41) sobre a reforma, “ao invés de respeitar o patamar jurídico fixado na constituição da República, a Lei n.º 13.467/2017 simplesmente faz emergir parâmetro jurídico sepultado há décadas no campo do direito, isto é, a desmedida prevalência do poder econômico na principal relação de poder existente no âmbito da economia e da sociedade, a relação de emprego”.

Ocorre que a reforma trabalhista visa promover uma mutação genética do Direito do Trabalho brasileiro, seguindo tendências mundiais que buscam com esta transformação o desenvolvimento econômico do país. Nesta análise, a promoção da dignidade humana do trabalhador e a função de realizar justiça social e cidadania passam a ser vistos como um direito especial, que visam apenas assegurar o essencial para o desenvolvimento da função social.

Neste toar, importante lembrar que o Direito do Trabalho surgiu para tutelar e garantir direitos aos trabalhadores, buscando a justiça social, cidadania e a dignidade dos trabalhadores. Ocorre que a reforma tem como objetivo criar mais emprego, atrair investimentos e investir no crescimento e desenvolvimento das empresas, para isso, baseia-se na ideia de prevalência dos interesses do capital sobre o labor²²⁷.

Ao fazer um pequeno parâmetro entre as novidades trazidas pela reforma e os direitos e princípios constitucionais trabalhistas, pode-se dizer que o princípio da dignidade do trabalhador passa a ser coadjuvante no sentido que o capital empresarial passa a ser o núcleo central das mudanças e o princípio da igualdade, em sentido material,²²⁸ passa a ser desconsiderado, uma vez que, como descrito, passa a ter o fortalecimento do poder do empregador e, assim, se assevera a desigualdade existente na relação laboral.

Dentro das alterações pontualmente trazidas pela reforma, em desconformidade com alguns preceitos ou princípios constitucionais, pode-se apontar, em primeiro momento, o dano moral, estético e material, consagrado no campo constitucional nos artigos 5º, V e X, versando que cabe indenização por danos resultantes do abuso ou excesso no exercício de um direito. Na falta de regulamentação específica, o Direito do Trabalho utilizava os parâmetros constitucionais, juntamente com o regulado pelo Código Civil para resolver questões de dano moral, estético e material dentro da seara trabalhista.

²²⁷ ALMEIDA, 2018, p. 687-690.

²²⁸ Este também é o entendimento de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 42) ao descreverem que o princípio da igualdade em sentido material foi exaurido pela reforma por meio de flexibilização e desregulamentação, e pela acentuação de poder do empregador ou pela imensa dificuldade ao acesso à justiça imposta ao trabalhador.

A reforma trabalhista inovou regulando²²⁹ a matéria de dano moral trabalhista ao taxar os bens imateriais que, quando lesionados, podem gerar esta indenização e, ainda, trouxe a utilização do salário contratual como base para fixar limites pecuniários para a indenização²³⁰. Quando a Constituição consagrou a indenização por dano moral o fez sem taxar os bens imateriais que quando lesionados poderiam gerar este tipo de resultado, por isso, já se encontra em análise de constitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal²³¹ para verificação se essa taxatividade é um possível afrontamento ou apenas um limite infraconstitucional específico da seara trabalhista de uma norma constitucional genérica.

Outra novidade regularizada pela nova normativa é a introdução de um novo tipo de contrato laboral, o chamado contrato intermitente, que em alguns países são chamados de *zero-hour contract*. Este novo modelo ultraflexível, como foi regulamentado, demonstra o rompimento de dois importantes direitos laborais: o primeiro é relacionado à jornada de trabalho, pois pelos novos preceitos o empregado fica disponível ao empregador sem que isso gere qualquer efeito jurídico ou pecuniário; e a outra ruptura é no salário, uma vez que, mesmo tendo contrato de trabalho, apenas terá direito ao salário na medida do trabalho ocasional²³².

O modelo como foi instituído o trabalho intermitente está contrário às diversas normas e princípios constitucionais²³³, pois este modelo ultraflexível apenas considerou as

²²⁹ Inserido no artigo 223-A e seguintes da CLT.

²³⁰ Neste contexto, também incluiu a tarifação segundo a gravidade da ofensa. Ocorre que, dificilmente em uma análise objetiva será possível dimensionar a gravidade que o abuso provocou no ofendido, pois muitas vezes vai além de uma marca externa, mas afeta o psíquico do ofendido. No mesmo sentido, importante análise de Roberto Dala Barba Filho (2017, p. 187 e ss.).

²³¹ A Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho ajuizou no Supremo Tribunal Federal a Ação Direta de Inconstitucionalidade 6050, em que questiona os dispositivos que fixam limites às indenizações, que vinculam o salário contratual do trabalhador, contrariando assim o princípio da isonomia. Relator Ministro Gilmar Mendes. Detalhes disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680>. Acesso em: 01 de junho de 2019.

²³² Neste acepção, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 154-157), falam sobre a tentativa de ruptura de alguns preceitos laborais pela este novo contrato de trabalho. No mesmo entendimento, Igor de Oliveira Zwicker (2018, p. 157-214), que após uma longa análise do novo modelo contratual, conclui que o preceito está em desconformidade com o viés protecionista e humano da Constituição Federal de 1988.

²³³ Até o momento foram ajuizadas quatro ADIns (5806, 5826, 5829 e 5950) para questionar o contrato de trabalho intermitente instituído pela Lei 13.467/2017, sob a alegação que esta norma leva à precarização do trabalho e contraria o princípio da dignidade humana, da finalidade constitucional da melhoria da condição social do trabalhador, da garantia ao salário mínimo, da função social do trabalho, do pagamento de horas

possíveis necessidades do empregador e a diminuição de seus custos. Dentro de uma análise preliminar, verifica-se que a falta de uma jornada de trabalho pré-definida e a disponibilidade sem custos ao empregador é uma grande precarização da dignidade do trabalhador e do valor social do trabalho. Neste caminho, também se encontra o modelo salarial empregado neste contrato em análise, pois, ao permitir que os empregados ganhem abaixo do salário mínimo, constrói-se uma nova normativa totalmente contrária aos preceitos do artigo 7º da Constituição e, ainda, na forma que está regulamentado o contrato intermitente passa riscos do negócio para empregado²³⁴, pois retira dele direitos para que a empresa não obtenha eventual prejuízo²³⁵.

A reforma trabalhista trouxe diversas regulamentações e alterações que se analisadas juntamente com a norma constitucional poderiam ocorrer algumas inconstitucionalidades da novel legislação. Desta forma, a presente análise tratou de algumas novas modalidades regulamentadas pela reforma trabalhista, mas inegável se

extra, da jornada de trabalho e outros. Esta em análise no Supremo Tribunal Federal, com a relatoria do ministro Edson Fachin. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=379796>>. Acesso em 01 abr. 2019.

²³⁴ Este entendimento já era pronunciado na nota técnica do Ministério Público do Trabalho n.º.2 ao dispor que “ao permitir a contratação e a remuneração de empregados apenas pelo período de horas determinado pelas necessidades da empresa – embora o trabalhador à disposição por períodos indefinidos, aguardando que seja demandado- [...] subverte a lógica histórica do nosso modelo de produção. Transfere aos empregados os riscos da atividade econômica, em flagrante colisão com os termos do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho”. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/notas-tecnicas/>. Acesso em: 01 abr. 2019.

²³⁵ A título de entender melhor a figura do trabalho intermitente, faz-se necessário uma comparação com países que tem mais tempo de regulamentação deste modelo, como Portugal. Esta modalidade foi instituída na reforma do Código Trabalhista em 2009 (artigos 157 a 160). Nasceu da necessidade de tutela ao empregado dentro de uma relação de trabalho descontínuo. Em uma breve comparação, verifica-se a mesma necessidade de contrato escrito, mas a legislação portuguesa limita a contratação apenas para empresas que exerçam atividades com descontinuidade ou intensidade variável. Distintamente da legislação portuguesa que prevê a convocação do indivíduo com uma antecedência de 20 dias, no Brasil, a previsão é de uma antecedência de apenas três dias, fazendo com que o trabalhador fique à disposição do empregado e, no caso da legislação brasileira sem pagamento por isso. Em Portugal, o tempo de inatividade terá uma compensação contributiva de 20% do salário-base, fazendo com que, em que pese estar à disposição tenha salvaguardado alguns direitos mínimos ao trabalhador. Mas, importante se atentar à análise realizada por João Leal Amado, ao constatar que após este longo período da novidade do trabalho intermitente instituído em Portugal, na prática, não houve sucesso da modalidade, muito pelo fato da permissividade legislativa em outros contratos atípicos (como o contrato a termo), aliados à excessiva rigidez da modalidade intermitente. Talvez, a modalidade em destaque precise de maior análise tanto no Brasil pela excessiva liberdade e por não salvaguardar direitos mínimos ao empregado, tanto em Portugal, que, na prática, acaba por não ser viável tal contrato. Contrato de Trabalho Intermitente: uma aposta falhada em Portugal, um sucesso perverso no Brasil?. (2018, p. 41-50).

verifica uma análise pela corte superior das normativas que, da maneira que estão, podem levar a uma precarização do Direito do Trabalho e, principalmente, da dignidade do trabalhador.

Mas evidente que o Direito do Trabalho brasileiro necessitava de modernização de seus preceitos, pois como já dito, a inovação de tecnologia, a globalização e o pensamento social foram modificados ao longo de todo o período da Consolidação do Trabalho, sem que fossem readequados os direitos e deveres dos trabalhadores. Nos últimos anos, presenciou principalmente dentro da esfera trabalhista o ativismo judicial como meio de solução de conflitos atuais dentro dos princípios e regras constitucionais e infraconstitucionais, mas isso gerava principalmente na classe empresária insegurança jurídica por não existir uma estabilidade legislativa regulando novos trabalhos e direitos.

A necessidade de uma grande alteração jurídica dentro do ordenamento jurídico era inquestionável por todos, mas diferentemente do caminho da humanização do direito laboral verificado na Constituição de 1988, a nova reforma trouxe como núcleo principal o capitalismo. Esta nova perspectiva foi gerada pelas grandes crises econômicas e sociais dos últimos tempos que infelizmente vêem os direitos laborais como impedidores de crescimento e desenvolvimento econômico e causadores de altos índices de desemprego.

As crises dos últimos anos no Brasil vão muito além do “abuso” de direito dos trabalhadores declarados pela classe empresária, pois essa crise tem núcleo político e tributário, afinal, o país é um dos que possuem a maior carga tributária do mundo. Desta forma, instituir uma reforma trabalhista onde se verificam vários casos de precarização dos direitos dos trabalhadores não vai diminuir a crise, vai apenas aumentar o lucro das empresas e a desigualdade social no país.

Dentro da importância do tema, cada vez fica mais claro que os direitos constitucionais trabalhistas serão a base para garantir o respeito à dignidade dos trabalhadores e quem sabe conseguir a justiça social. Neste sentido, a presente análise aponta algumas mudanças na lei infraconstitucional que podem vir a ser um retrocesso social e ser contrários aos preceitos constitucionais.

Para melhor entendimento, esta investigação optou por exemplificar a questão, demonstrando duas grandes mudanças trazidas pela lei da reforma que se verificam, em primeira análise, contrárias à carta constitucional.

5.4.1 Regime de Teletrabalho

A globalização e a evolução tecnológica transformaram a sociedade. Isso refletiu não apenas na economia, mas em todos os aspectos da vida de um indivíduo, como: trânsito, falta de espaço para uma grande empresa, controle das pessoas por tecnologia de informação e comunicação, além da eterna busca de diminuição de custos para gerar grandes lucros.

Procurando seguir este novo movimento de mercado²³⁶, em 2011, foi publicada a Lei n° 12.551²³⁷ que viabilizou o reconhecimento do vínculo de emprego no caso de trabalho realizado fora o ambiente de trabalho, certificando, assim, os meios eletrônicos para efeitos de subordinação jurídica, instituindo a figura do teletrabalho, baseado genuinamente no regime de trabalho em domicílio²³⁸.

A reforma trabalhista também seguiu este novo cenário global, em que a tecnologia faz parte do cotidiano e por isso deve ser associado também às novas mudanças realizadas no ambiente laboral, como o surgimento do chamado *anywhere office*, o qual se

²³⁶ Movimento este iniciado no continente americano nos anos 70 do século XX, em plena crise petrolífera verificou-se a necessidade de diminuir os custos das empresas pelo *telecommunting*, ou melhor, o trabalho fora do ambiente da empresa através de recursos telemáticos. Neste mesmo caminho, a União Europeia, em 1992, apresentou o Bangemann Report, o qual destacava a questão do teletrabalho, que apresentava o ensaio em direção da orientação a respeito desta modelidade que foi concretizada em 2002, com o Acordo-Quadro Europeu sobre teletrabalho, com a finalidade de modernizar a organização do trabalho. Seguindo as recomendações estabelecidas pelo UE, em 2003, o ordenamento jurídico português regulamentou a modalidade de teletrabalho dentro do código do trabalho, sendo um dos pioneiros na consagração legal comparada com os outros Estados-Membros. (MOREIRA, 2018, p. 58-63).

²³⁷ Esta lei alterou o artigo 6 da CLT, viabilizando o reconhecimento do vínculo de emprego, quando comprovados os requisitos da relação empregatícios, podendo ser utilizados meios telemáticos e informatizados para controle, para o trabalho realizado no domicílio do empregado ou à distância.

²³⁸ Distingue do trabalhado a domicilio primeiramente por não ter que ser exercido em casa, mas em qualquer ambiente que o empregado optar, outra diferenciação é que no trabalho a domicilio o foco é o resultado e a produção do empregado, dispensado a vigilância ou controle por qualquer meio. TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. *O Teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado*. In Revista Eletrônica Teletrabalho e a Reforma trabalhista. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. V.8 – n.75 – fevereiro/19, p. 16.

refere ao trabalho que pode ser realizado em qualquer ambiente, não se restringindo apenas à empresa ou ao domicílio²³⁹.

Assim, com inspiração na legislação portuguesa, as alterações realizadas em 2017 estabelecem no Capítulo II-A²⁴⁰ as normas que serão aplicadas aos empregados em regime de teletrabalho, aqueles que realizarão a atividade laboral em local diferente da sede da empresa e, ainda, serão “fiscalizados” por tecnologias atuais de informação e comunicação²⁴¹. As normas determinam que o contrato individual deva ser necessariamente expresso, que a subordinação será por meios tecnológicos, que o empregador terá que instruir o empregado a fim de evitar acidentes de trabalho e que a atividade em regime de teletrabalho é incompatível com o regime de fixação de jornada de trabalho, além de outros preceitos descritos²⁴².

A presente análise apenas tem o condão de trazer alguns pontos das alterações realizadas nos últimos anos em ponderação com a Constituição vigente, com a finalidade de observar se alguns preceitos e princípios constitucionais estão de alguma maneira flexibilizados, ou ainda, como norma hierarquicamente superior, está sendo respeitada.

Primeiramente, importante verificar que o ambiente de trabalho no regime de teletrabalho não será fixo, indo ao encontro dos movimentos sociais e de globalização, já que este modelo de trabalho pode ser realizado em qualquer lugar²⁴³. Por este motivo, a Lei 13.467, de 2017, ampliou o rol do artigo 62 da CLT colocando o teletrabalho como uma

²³⁹ GRAVATÁ, 2018, p. 242.

²⁴⁰ Artigo 75-A e seguintes da CLT. Especificamente o artigo 75-B define o teletrabalho como “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 trabalho externo”.

²⁴¹ Se compararmos com a legislação que inspirou a regulamentação da modalidade do teletrabalho no Brasil, verificamos a primeira distinção com o direito português, em que pese, a conceituação ser similar à norma brasileira exclui desta modalidade os trabalhadores externos, que, em geral, não possuem local fixo para a realização da atividade, como: motoristas, vendedor externo, dentre outros. (MOREIRA, 2018, p. 63).

²⁴² Artigo 75-C da CLT. “A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado”.

²⁴³ Apenas a título de compreensão e diferenciação de ambiente de trabalho no âmbito do exercício da atividade, “o teletrabalho pode ser desenvolvido no domicílio do empregado ou em um centro de computação, um escritório virtual ou alugado por hora para este fim aos interessados, pois há uma descentralização da empresa, pulverizando a “comunidade obreira””. (CASSAR; BORGES, 2017, p. 35).

atividade incompatível com o capítulo de jornada de trabalho²⁴⁴²⁴⁵. Com isso, os obreiros desta categoria não terão direito a hora extra, hora diferenciada no período noturno e adicional noturno, intervalo intrajornada e interjornada e suas integrações, ficando a salvo apenas o descanso semanal por ser preceito constitucional.

Os avanços tecnológicos colocam cada vez as pessoas mais interligadas, independente da distância em que estão. Ao utilizar os meios eletrônicos como forma de controle de jornada, haverá a alteração da norma um pouco precária. Ao considerar que esta mudança foi uma forma de flexibilizar a relação laboral e dar mais liberdade de produção para o empregado, deve-se entender que a retirada do obreiro do capítulo da jornada de trabalho pode trazer danos irreparáveis ao indivíduo.

Neste contexto fica a questão do respeito à dignidade do trabalhador, pois por um lado a proximidade de seus familiares pode ser um fator positivamente considerado pelo novo regime²⁴⁶. Já, se verificado o fato de não ter mais horário definido, estará cada vez mais conectado e sob a supervisão do empregador através dos meios informativos, não estará sendo respeitado o seu direito de descanso e desconexão.

A preocupação inicial em relação à falta de estabelecimento de jornada e a fiscalização do por meio eletrônico, é um eventual abuso ou mesmo uma pressão por

²⁴⁴ Nos ensinamentos de Volia Bomfim Cassar e Leonardo Duas Borges (2017, p. 35), a retirada deste modelo de trabalho de tantos direitos referentes à jornada de trabalho é um absurdo por basear o não controle em uma presunção já flexibilizada em relação aos trabalhadores externos.

²⁴⁵ O direito português, distintamente do direito brasileiro, segundo Moreira (2018, p. 64-65) institui a igualdade entre os trabalhadores que prestam serviço internamente e aquele que labora dentro da modalidade de teletrabalho, pois esta é vista apenas como uma forma de exercício de atividade e que, por meios eletrônicos, é possível o controle efetivo da jornada de trabalho. Assim, a legislação portuguesa no seu artigo 169 da CT determina a igualdade entre os trabalhadores, não apenas na relação da jornada e trabalho, mas também nas condições referentes à saúde e segurança no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

²⁴⁶ Neste contexto, é louvável a iniciativa do ordenamento jurídico português em dispor no artigo 166, n.º. 3 da CT a possibilidade do trabalhador requerer a mudança para a modalidade de teletrabalho nos casos em que tiver filhos de até três anos e tal modalidade for compatível com a atividade que exerça. Esta iniciativa demonstra a preocupação com a instituição da família pelo legislador e também se torna um benefício da modalidade. Esta possibilidade não foi colocada à disposição dos trabalhadores brasileiros.

produtividade, que pode acarretar a violação de direitos como a vida privada, o descanso, lazer e convívio familiar, gerando, assim, o chamado dano existencial²⁴⁷.

A Constituição é enfática em proteger a dignidade do trabalhador, o lazer, a família e a saúde do obreiro. Todas estas normas são afetadas se consideramos que o empregado não será beneficiado pelo capítulo da jornada. Para alguns, esta norma já nasce obsoleta, pois a própria Carta Magna diz que não se pode diferenciar empregados e que todos têm direito à jornada de trabalho, salvo quando limitada por convenção ou acordo coletivo. Ora, uma lei ordinária não pode prejudicar e tampouco trazer distinções entre os empregados da mesma categoria, sob pena de inconstitucionalidade da norma.

Importante também a preocupação da carta constitucional com a saúde do empregado, não apenas física, mas principalmente a psíquica, pois é a partir do descanso, dos momentos de lazer e conexão com a família e amigos que se será preservada a saúde do obreiro. A constitucionalização de um limite de horário diário e semanal foi um avanço e uma das bases para se ter a dignidade do trabalhador e a valorização do cidadão e de seu trabalho²⁴⁸.

Ainda, importante salientar que a reforma trabalhista não modificou o artigo 6º da CLT, assim continua a equiparação do emprego em domicílio ou em regime de teletrabalho ao empregado que exerça sua atividade na empresa. Desta forma, uma corrente doutrinária acredita que o artigo 62 só poderá ser utilizado na relação de teletrabalho quando comprovada a impossibilidade real de não controle de jornada²⁴⁹.

Outra questão que merece destaque é o ambiente onde será realizado o teletrabalho, uma vez que poderá ser exercido em qualquer ambiente, o que torna difícil a

²⁴⁷ No entendimento de Flávio Filgueira Nunes e Laira Carone Rachid Domith (2018, p. 257) o dano não será apenas para o empregado, mas também dentro do seu núcleo familiar, sendo assim, contrário ao princípio da solidariedade familiar que é base da família.

²⁴⁸ As políticas de duração de trabalho instituídas em diversos países são um avanço para preservação da saúde do trabalhador e segurança no local de trabalho, além desta limitação servir como meio de integração social e familiar, necessário à saúde do empregado e a política social. (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009, p. 149-153)

²⁴⁹ “Interpretação extensiva do artigo 62º III da CLT deságua na inconstitucionalidade pela colisão com o artigo 7º, XIII, na ilegalidade pela colisão com o artigo 6º da CLT e , ainda, no tratamento desigual com os trabalhadores em serviço externo, pois eles têm assegurada, desde 1992, as horas extras em caso de compatibilidade com o controle de jornada”. Seguindo entendimento de Homero Batista Mateus da Silva. *Comentários à reforma Trabalhista*. 1ª Edição. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2017. p. 34.

conceituação e delimitação, impossibilitando a fiscalização por parte do empregador, afetando a saúde do empregado, caso não seja um local adequado. A alteração estabeleceu que cabe ao empregador orientar o empregado como exercer a atividade, com o propósito de evitar qualquer acidente ou doença de trabalho, cabendo ao obreiro assinar um termo se comprometendo a cumprir tais observações.

Mas este benefício ao empregador é contrário aos preceitos constitucionais e infraconstitucionais que declaram que o risco da atividade e todos os custos relativos à produção devem ser arcados pelo detentor do lucro, no caso o empregador, pois se sabe que o custo acordado entre as partes será meramente “factício”, uma vez que os custos são imprevisíveis.

A carta de 1988 tem uma grande preocupação com o meio ambiente de trabalho através da valorização do trabalhador, que vai além do princípio da dignidade. O que a Constituição visa é a não mercantilização do trabalho ou do trabalhador, e para isso, as relações devem ser pautadas no respeito ao indivíduo e o trabalho deve servir de crescimento pessoal e social ao cidadão²⁵⁰.

Claro que esta modalidade de trabalho nasceu na ideia de que a proximidade de seus familiares pode ser um fator positivamente considerado pelo novo regime, maior flexibilidade de horário, diminuição de tempo no trânsito para o deslocamento e outros fatores que ajudariam no aumento de produtividade do trabalhador²⁵¹. Do ponto de vista do empregador, primeiramente existe a diminuição de custos de infraestrutura com a empresa, uma vez que o empregado não irá utilizar e nem usufruir de todos os elementos estruturais da empresa. Em que pese, o novo preceito determina que os custos para o trabalho serão acordados pelas partes.

Mas na prática, pode acontecer a precariedade das relações, quanto ao fato de o trabalhador, por não ter mais horário definido, estar cada vez mais conectado e sob a supervisão do empregador através dos meios informatizados, não sendo respeitado, então,

²⁵⁰ GRAVATÁ, 2018, p. 247.

²⁵¹ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa.; JORGE NETO, Francisco Ferreira. *A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista*. In *Revista Eletrônica Teletrabalho e a Reforma Trabalhista*. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. V.8 – n.75 – fevereiro/2019. p. 116.

o seu direito de descanso e desconexão, além de acabar assumindo os custos da atividade, como luz, água e instrumentos que estariam disponíveis dentro da empresa²⁵²²⁵³.

Talvez, o que faltou na regulamentação da modalidade foi a especificação de fiscalização e pontos para efetiva realização da atividade em ambiente diferente da empresa. De forma mais específica, efetivou-se a regulamentação no ordenamento jurídico português²⁵⁴ ao estabelecer um rol de requisitos que devam estar presentes na formação do contrato de trabalho da modalidade de teletrabalho, devendo conter a jornada de trabalho, a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o pagamento referente às despesas de consumo e utilização. E, neste contexto ainda, regulamenta a forma como o empregador deve fiscalizar pessoalmente a atividade do empregado, garantindo, assim, a privacidade do trabalhador em regime de trabalho.

A normatização da modalidade de teletrabalho é sim um grande avanço para o Direito do Trabalho brasileiro, mas este deve ser limitado e precisa respeitar o princípio base constitucional da valorização do trabalho e dignidade do trabalhador²⁵⁵.

5.5.2 Prevalência do negociado sobre o legislado na norma coletiva

²⁵² Em que pese o artigo 75-D da CLT estabelecer que a responsabilidade pela aquisição, manutenção e instrução será definida no contrato, esta normativa tem que ser cuidadosamente interpretada, para que princípios constitucionais de valorização do trabalho e livre iniciativa não sejam prejudicados. (PAULA, 2018, p. 220).

²⁵³ A 2ª jornada de direito material e processual do trabalho aprovou o enunciado 70 que dispõe sobre custeio de equipamento no regime de teletrabalho, “o contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para os empregados os custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170º da Constituição da república brasileira e do artigo 21º da Convenção 155 da OIT”. Em que pese estes enunciados não serem obrigatórios, eles refletem a maneira como os magistrados estão interpretando a norma. Disponível: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 10/03/219.

²⁵⁴ Regulamento pelos artigos 165º a 171 do CT.

²⁵⁵ Os magistrados deram um norte na interpretação a seguir dentro da análise de horas extras no regime de teletrabalho, no enunciado 71 aprovado na 2ª jornada de direito material e processual do trabalho interpretou que “são devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado”. Intepretação do artigo 62, III e do parágrafo único do artigo 6º da CLT conforme o artigo 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, “E”, “G” e “H” protocolo adicional à convenção americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a recomendação 116 da OIT.

A reforma trabalhista buscou o fortalecimento da autonomia da vontade individual ao permitir a negociação do banco de horas individual²⁵⁶, da livre autonomia contratual²⁵⁷ ou mesmo quando acabou com a obrigatoriedade de assistência sindical ou administrativa nas rescisões contratuais²⁵⁸. Nesta dinâmica, também consolidou a autonomia coletiva, principalmente ao trazer a prevalência do negociado sobre o legislado.

Na esfera coletiva, verifica-se que o fortalecimento dos instrumentos coletivos foi uma maneira de atingir a segurança jurídica para a relação de trabalho, visando garantir que as necessidades dos trabalhadores fossem ajustadas pelo instrumento coletivo.

Importante se torna relembrar que a Constituição, ao declarar a autonomia coletiva, o fez no artigo 7²⁵⁹, que tem como base os princípios da prevalência da norma mais favorável e vedação ao retrocesso, ou seja, estabelece a impossibilidade da reforma *in pejus* para o trabalhador. A previsão da autonomia coletiva na carta permitiu uma elaboração de normativas coletivas complementares, tendo como limiar uma norma mínima civilizatória.

A Constituição ao estabelecer esta autonomia o fez, principalmente, para que por meio da união dos trabalhadores se atinja equilíbrio entre as partes integrantes da relação laboral. Ao relembrar que a base do Direito do Trabalho é a proteção ao obreiro, nota-se

²⁵⁶ O artigo 59, § 5 da CLT introduziu a possibilidade do sistema de banco de horas ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, tirando assim a obrigatoriedade da pactuação do banco de horas ser por instrumento coletivo. Ocorre que, se analisarmos o artigo 7º, XIII da CF, verificamos que a norma constitucional deixou explícito que somente por instrumento coletivo poderá ser ajustada a compensação de horários e a redução da jornada, verificando assim uma contradição entre o novo preceito e a carta constitucional.

²⁵⁷ O Artigo nº444 da CLT institui a livre autonomia contratual aos empregados com curso superior e que recebem salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência social. O legislador pressupôs que os empregados com estes requisitos estão no mesmo nível do empregador, logo podem ajustar o seu contrato de trabalho diretamente com o empregador. Ocorre que, segundo Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 157-159), se prevalecer à interpretação gramatical, este preceito legal fica em desconformidade com o aclamado artigo 7º da CF, pois este novo preceito ao permitir que o empregado e empregador estipulem as cláusulas contratuais, abriu a possibilidade de que o contrato possa ter regulamentos menos favoráveis ao empregado e também ocorra uma discriminação entre os empregados.

²⁵⁸ O legislado ao modificar o artigo 477 da CLT simplificou o procedimento rescisório ao retirar a obrigatoriedade de assistência do sindicato ou administrativa. Esta medida foi uma maneira de desburocratizar o tão burocrático sistema brasileiro, pois desta forma, a tendência do legislador foi optar pela boa-fé das partes. Importante salientar, que a doutrina majoritária brasileira verifica que esta alteração constitui uma medida “dirigida ao enfraquecimento do sindicalismo de trabalhadores na economia e sociedade brasileira”. (DELGADO; DELGADO, 176-180).

²⁵⁹ Artigo 7º, XXVI da CF “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

que a regra de coletividade se verifica para “retirar” a hipossuficiência do empregado ao ser representado por um sindicato e este, através das negociações coletivas, instituir normas que irão regulamentar os interesses dos participantes²⁶⁰.

Antes de adentrar na novidade aplicada pela reforma trabalhista, importante salientar que o Supremo Tribunal Federal se posicionava na prevalência do instrumento coletivo, pautando-se na autonomia coletiva e segurança jurídica da relação, mas sempre tendo em vista o caso concreto e a previsão de uma vantagem compensatória. Neste entendimento, são reconhecidas “as convenções e acordos coletivos como instrumentos legítimos de autocomposição trabalhistas”, podendo estes instrumentos formar um modelo diferente do padrão, “desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta”²⁶¹.

Dentro do contexto de flexibilização e do fortalecimento da autonomia da vontade, a Lei n° 13.467 alterou o artigo 611-A da CLT que determina que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, em prevalência da autonomia coletiva. A consolidação destes modelos de regulamentação sob a legislação já é fortemente utilizada em vários países²⁶², pois por se tratar de uma normativa elaborada

²⁶⁰ Neste toar, o pensamento que através da representação sindical os trabalhadores estarão em patamar de igualdade com os empregados e por isso deve haver segurança jurídica nos instrumentos coletivos que elabora, ocorre que, infelizmente as organizações sindical não são fortalecidas e por isso não se pode falar em equiparados na relação jurídica.

²⁶¹ Ideia está descrita no acórdão em que se discutia o cômputo das horas *in tinere* na jornada diária de trabalho. O acórdão foi proferido no sentido de legítimo o instrumento coletivo que transacionou o cômputo das horas *in tineres* na jornada de trabalho, uma vez que, em contrapartida, concedeu vantagens de natureza pecuniárias e outras vantagens aos trabalhadores. Segundo Arg. Reg. No Recurso Extraordinário 895.759 Pernambuco. Relator: Ministro Teori Zavascki. Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/geral/verPdfPaginado.asp?id=12923110&tipo=TP&descricao=Inteiro%20Teor%20RE%20/%20895759%20-%20AgR-segundo>. Acesso em: 20 mai. 2019.

²⁶² Importante se faz, adentrar em uma pequena síntese dos últimos acontecimentos referentes à prevalência do negociado sobre o legislado na norma coletiva na legislação portuguesa. Vale iniciar a análise trazendo o Código de Trabalho, que em 2003 estabeleceu que a legislação poderia ser afastada por instrumentos coletivos, salvo se o próprio preceito assim o proibisse. Desta forma, passou-se a fomentar a autonomia privada e, principalmente, estabeleceu-se uma flexibilização no sentido interpretativo-qualificativo ao permitir a instituição de garantias melhores ou piores ao trabalhador. A reforma de 2009 não fez modificações significativas na ideia regulamentada, apenas implementou um rol de matérias consideradas de caráter imperativo. Ocorre que esta alteração foi questionada sua constitucionalidade perante o Tribunal Constitucional, por violação dos artigos 58°, 59° e 81 da CRP e do princípio da norma mais favorável. O Tribunal, ao analisar o preceito no acórdão 338/2010, estabeleceu que ocorreu apenas a mitigação do princípio, pois houve o estabelecimento de um rol de matérias que os instrumentos coletivos estão impedidos de regulamentar para pior e, ainda, também a própria norma pode impedir o seu afastamento por norma

por representantes da coletividade, no caso de convenção, ou de pelo menos representantes dos empregados no caso de acordo coletivo²⁶³, verifica-se que muitas vezes atinge a real situação da empresa.

Necessário destacar que a modificação no artigo da CLT em análise não veio para ampliar direitos trabalhistas para o trabalhador, mas sim, estender o rol de direitos que normas coletivas podem reduzir ou suprimir, uma vez que sempre houve a possibilidade de ampliação de direitos em todos os setores da relação trabalhista²⁶⁴²⁶⁵.

Como já explanado, a Constituição prevê o princípio da autonomia negocial, mas deve ficar claro que este é limitado no “núcleo duro” do Direito Constitucional do Trabalho. A carta, ao declarar direitos ao trabalhador, o fez pautado pelos princípios da proteção e da irrenunciabilidade, estabelecendo um patamar regulatório mínimo dos trabalhadores que não pode ser diminuído²⁶⁶.

O mesmo preceito constitucional, nos casos em que vislumbrava a possibilidade de uma flexibilização por instrumentos coletivos, delimitou algumas exceções em que norma coletiva poderá intervir, estabelecendo parâmetro inferior ao legislado: salário, compensação de jornada e turnos ininterruptos de revezamento²⁶⁷. Desta forma, verificou-se a preocupação do legislador originário em não precarizar a situação laboral, por isso,

coletiva. Desta forma, o órgão conclui que há possibilidade de estabelecimento de normas menos favoráveis ao empregado, desde que na globalidade das normas coletivas, por meio de um jogo de compensações, no final não seja. Resolvendo, assim, que a norma está de acordo com preceitos e princípios constitucionais, uma vez que estabelece um rol mínimo de garantias que deve ser respeitado, somente podendo, nestes casos, estabelecer melhores condições aos trabalhadores. (REIS, 2014b, p. 869-884). Ainda, o Tribunal declara que os instrumentos coletivos devem ser entendidos como meios para estabelecer e resolver questões laborais, e não como obstáculo das garantias constitucionais. Os instrumentos coletivos “devem ser exercidos no sentido do progresso social, e seu sentido normal é a proteção dos trabalhadores por via de regimes mais favoráveis do que os estabelecidos na lei”, mas isso não é absoluto, podendo assim ser instituído normas menos favoráveis que a lei, ou melhor, isso não significa que, no todo, a convenção coletiva seja menos favorável. (REIS, 2014a, p. 2960).

²⁶³ As normas estabelecidas por meio da negociação coletiva têm atuação limitada aos trabalhadores e empregadores representados pelos sindicatos respectivos (caso de convenções coletivas) ou limitado ao espaço da empresa e seus empregados que foram representados pelo sindicato (no caso de acordo coletivo). (BRITO FILHO, 2018, p. 656-658).

²⁶⁴ Este entendimento vem da interpretação do artigo 7º da CF, pois ele declara expressamente que os trabalhadores além dos direitos já previstos outros que “visem à melhoria de sua condição social”.

²⁶⁵ CASSAR, 2017, p. 76.

²⁶⁶ CALCINI, Ricardo Souza. *A prevalência do negociado sobre o legislado*. In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas/SP. Direção e coordenação da escola judicial. Repositório Oficial de Jurisprudência. n° 51, jul./dez. 2017. p. 112-113.

²⁶⁷ Estas exceções estão previstas no artigo 7º, VI, XIII e XIV respectivamente.

estabeleceu os direitos mínimos e a possibilidade de normas ou instrumentos que regulem preceitos superiores.

Na análise de direitos, importante análise da mudança referente ao acesso judicial nos casos de acordo ou convenção coletiva, a inclusão do §3º do a 8 da CLT, o qual determina a prevalência do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, ou seja, a justiça somente poderá analisar os elementos essenciais para o negócio jurídico²⁶⁸. A mudança teve por objetivo limitar o ativismo judicial que tem tomado força na seara trabalhista. Ocorre que este movimento dos magistrados era uma maneira de atualizar os preceitos trabalhistas, a fim de salvaguardar direitos e resolver as controvérsias atuais levadas ao Judiciário.

Para aqueles que defendem a mudança, esta limitação tem o objetivo de dar segurança jurídica para a relação laboral, uma vez que os próprios beneficiários irão discutir, resolver e implementar normas que incidirão no contrato de trabalho. O Estado Democrático de Direito tem como uma de suas bases o princípio da inafastabilidade da jurisdição²⁶⁹, que visa a garantia de uma tutela judicial ampla, não podendo o legislador delimitar matérias que não possam ser questionadas pelo Poder Judiciário²⁷⁰.

A interpretação deste novo preceito está gerando controvérsias doutrinárias, pois há quem defenda a sua inconstitucionalidade pela ofensa ao princípio da inafastabilidade de jurisdição²⁷¹. Assim, com esta interpretação, caberá ao Poder Judiciário apreciar não apenas os aspectos estruturais, como também tudo aquilo que foi requerido pelas partes. Verifica-se que o intuito desta modificação normativa visa não apenas flexibilizar os

²⁶⁸ Assim, o Judiciário apenas poderá se pautar na análise do agente capaz, objeto lícito, forma prescrita ou não defesa em lei, conforme o artigo 104º do Código Civil, ou seja, limitaria a verificação dos aspectos formais dos instrumentos coletivos. Neste entendimento, Rogério Renzetti (2018, p. 599). No mesmo sentido, Ricardo José de Brito Pereira (2018, p. 617).

²⁶⁹ Artigo 5, XXXV da CF “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

²⁷⁰ MARINONI, 2018, p. 733.

²⁷¹ A inconstitucionalidade do artigo 8, §3 da CLT é manifesta, por limitar a matéria da apreciação do Poder Judiciário. (LEITE, 2018, p. 701). Neste sentido também Cleber Lúcio de Almeida (2018, p. 685), que a inconstitucionalidade é patente, uma vez que exclui o conteúdo das normas coletivas da apreciação do Judiciário. Neste toar, Ronaldo Lima dos Santos (2018, p. 718), lembra que além de violar o princípio supracitado, o artigo também é inconstitucional porque apenas o legislador constituinte tem a competência de regular ou limitar o exercício da atividade jurisdicional, não podendo assim o poder constituinte derivado limitar o exercício da justiça do trabalho.

direitos dos trabalhadores, como enfraquecer o poder da justiça do trabalho e a proteção que tanto fizeram parte das lutas e anseios dos trabalhadores.

Na contramão, está o pensamento no sentido da ponderação da interpretação do artigo em análise, pois a partir do caso concreto deve haver a interpretação da norma, juntamente com respeito ao fim que o instrumento coletivo se pretende e seu resultado para a relação trabalhista em análise, para assim não ter uma afronta ao princípio constitucional e, ainda, atingir a segurança jurídica aos contratantes²⁷².

A reforma trabalhista, ao fortalecer e valorizar a autonomia coletiva teve como fundamento a segurança jurídica, pois a incerteza de alteração no Judiciário trazia insegurança aos representantes patronais, ocasionando prejuízo à relação jurídica por razão da não celebração de condições de trabalho para solucionar as questões dos trabalhadores.

A legislação é um patamar mínimo civilizatório que tem que ser obedecido, e a partir deste mínimo, os instrumentos coletivos suprem ausência de legislação e principalmente na setorização, ou seja, a norma coletiva irá estabelecer normas pensadas para aquela região²⁷³.

A regionalização é um benefício para o trabalhador, pois deve ser verificada e acordada visando suprir as necessidades dos trabalhadores. Também pode gerar desigualdade e concorrência de mercado deslegal, pois se uma empresa precariza os direitos dos seus trabalhadores e por isso obtém mais lucro²⁷⁴, a empresa que não estabelece estas normativas trabalhistas estará em desvantagem dentro do mercado.

²⁷² Para Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p.306) , a interpretação do artigo em análise deve ser cuidadosa para resultar em uma interpretação absurda. Assim, “evidentemente que não cabe a conclusão de que o novo preceito legal permitiu a instauração no País, por intermédio da negociação coletiva trabalhista, de uma ordem jurídica anômala, anti-humanista e antissocial, que faça da Constituição da República, das normas internacionais imperativas no Brasil e das normas federais também imperativas uma inusitada tabula rasa em desfavor da pessoa humana que viva de seu trabalho empregatício na economia e sociedade brasileira”.

²⁷³ Neste entendimento, Vólia Bomfim e Leonardo Borges (2017, p. 74) descrevem a importância do instrumento coletivo, como “o objetivo da negociação coletiva é adequar as relações trabalhistas à realidade enfrentada pelos interessados, que se modifica a cada dia, de acordo com a base territorial, a empresa e a época”.

²⁷⁴ Em exemplo deste desequilíbrio entre as empresas ocorre quando uma consegue diminuir salários através de instrumentos coletivos, assim a empresa tem um crescimento no lucro às custas da precarização dos direito trabalhistas. (TRINDADE, 2018, p. 672-673).

A grande novidade introduzida pela reforma foi o rol, primeiramente, de assuntos que quando regulamentados pelos acordos ou convenções coletivas têm prevalência sobre a lei. Este extenso preceito varia entre limites de jornada de trabalho, banco de horas, intervalos intrajornada, planos de cargos e funções, regulamento empresarial, grau de insalubridade e tanto outros arrolados no artigo 611-A da CLT, sem a necessidade, no entanto, de contrapartidas recíprocas²⁷⁵.

Mas o que chama a atenção neste rol de permissão é que se promove além de um alargamento de direitos que podem ser regulamentados por instrumentos coletivos. Também se verifica a possibilidade de deterioramento das condições contratuais²⁷⁶, menosprezando, assim, o princípio constitucional da norma mais favorável.

Inegável se torna falar da importância do fortalecimento coletivo dentro da seara trabalhista, pois como já mencionado, apenas aqueles que estão vivenciando o exercício da atividade podem entender sua real necessidade, mas o empoderamento de um setor coletivo não pode se tornar a precarização de outro, principalmente quando se fala em direitos individuais.

Importante também a inclusão do artigo 611-B da CLT que insere um rol de objetos que ao serem regulamentados por instrumentos coletivos não podem sofrer supressão ou redução de direitos²⁷⁷²⁷⁸. Este rol inclui, especialmente, aquelas normas mínimas de direito laboral, como salário mínimo, seguro-desemprego, aposentadoria, normas de saúde, higiene e segurança de trabalho, além de outras descritas no preceito.

²⁷⁵ A previsão do §2º do artigo 611-A vai na contramão do então entendimento proclamado no Supremo Tribunal Federal como já citado, uma vez que as decisões que sobrepujam os instrumentos coletivos sobre as normas legisladas eram exatamente por derivarem vantagem compensatória aos empregados.

²⁷⁶ Pois, “com a prevalência do negociado sobre o legislado, a Lei n.º 13.467/2017 autoriza a supressão ou atenuação, pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social”. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 254).

²⁷⁷ Neste caso, apenas será permitida a elaboração de normas que ajudem a preservar, conservar e visar a melhoria dos cidadãos e do ambiente laboral.

²⁷⁸ Ao compararmos esta alteração com a legislação portuguesa, verifica-se que o código trabalhista português também estabelece um rol de matérias que somente pode ser regulamentadas por instrumentos coletivos em sentido favorável ao trabalhador, como em relação a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, em relação à proteção na parentalidade, trabalho de menores e trabalhador estudante, trabalhador com capacidade reduzida, com deficiência ou doença crônica, limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal, entre outros especificados no n.º 3 do artigo 3 da CT, formando, assim, um bloco com imperativas mínimas que devem ser respeitadas.

A preocupação do legislador em estabelecer limites à regulamentação coletiva é verificada neste artigo ora citado, mas no mesmo preceito estabelece que normas de duração do trabalho e intervalo não são considerados para fim de negociação coletiva. Desta forma, esta diferenciação trazida pelo parágrafo único do artigo 611-B da CLT pode ser considerada uma afronta à Constituição, pois considera estas exceções importantes direitos para salvaguardar a saúde e dignidade do trabalhador.

Ainda é muito cedo para entender como será realizada a interpretação dos artigos supramencionados e como os tribunais irão apontar os caminhos do futuro da negociação coletiva. O que se verifica é que não podem ser possibilitados poderes aos sindicatos, ao mesmo tempo que retiram a obrigatoriedade de pagamento da contribuição utilizada para os manter.

Nesta linha de tentar flexibilizar direitos e diminuir custos, não se pode ultrapassar limites constitucionais, pois apenas com desenvolvimento social, fruto de dignidade humana, fortalecimento do trabalho e da saúde social é que se verificará o crescimento novamente do país. Desta forma, louvável é o fortalecimento do coletivo, mas são necessários limites e bom-senso para que não acarrete retrocesso social e precariedade dos direitos dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dentro do contexto vivenciado pelo processo de globalização que findou na abertura de mercado econômico mundial, na crescente desestruturação da economia e elevação do desemprego, desencadeou-se um processo de crises econômicas e sociais.

O Direito do Trabalho passou a ser visualizado por muitos como um dos causadores ou prejudicadores do sistema econômico e paralizador da evolução do Estado. Desta forma, inicia-se um processo de reestruturação do Estado que, na maioria dos casos, se norteia por uma reorganização da estrutura jurídica laboral.

Neste contexto, a importante ideia de Estado democrático social que visa, através de garantias e programas, garantir meios de proteção ao trabalhador se torna questionável. O “paternalismo” do Estado, na fase de crise econômica, é considerado exagerado e acarreta uma sobrecarga de custos para a própria economia.

Desta forma, ideias como flexibilização estão se fortalecendo dentro dos sistemas jurídicos. Este modelo, que se iniciou apenas com a maleabilidade de função, atualmente, é introduzido em quase todo o sistema juslaboral.

Neste cenário, necessário se faz uma reflexão a respeito do atual momento do sistema trabalhista mundial, que no caso em análise tratou especificamente no âmbito legislativo constitucional de Portugal e do Brasil.

Na condução deste movimento flexibilizador verificado especialmente em virtude da crise econômica, se indaga, muitas vezes, por meio de decisão do controle de constitucionalidade um abuso na maleabilidade legislativa infraconstitucional laboral.

Desta forma, no cenário de instabilidade e transição econômica e, particularmente, em relação às garantias laborais, faz-se necessária reflexão no que tange ao indispensável respeito e fomento de garantias mínimas estabelecidas pela Constituição, uma vez que estes precedentes constitucionais podem ser a base da reestruturação do sistema trabalhista, de forma a evitar possível precarização da relação trabalhista. Ao possibilitar a retirada de importantes direitos básicos do trabalhador, abrem-se possibilidades para possíveis retrocessos que não devem ser admitidos.

Ao verificar que o Direito do Trabalho teve como base de sua instituição exatamente a precária situação dos trabalhadores, necessário se torna o cuidado para não retornar ao *status* anterior. Uma das maiores garantias humanas foi a hierarquização do trabalhador, não mais como mercadoria, mas como cidadão merecedor de direitos e dignidade.

O modelo de constitucionalização social em que se verifica o trabalhador no núcleo do sistema laboral atualmente é contrariado. A nova realidade, representada pelo neoconstitucionalismo, coloca o mercado de trabalho como o centro da proteção juslaboral, de forma que se estabelece uma perigosa relação entre tutela do empregado e baixa de custo para o crescimento de mercado, pois ao retirar garantias de maneira a diminuir custos, pode, além de violar direitos constitucionalmente estabelecidos, fomentar uma precarização laboral.

O contexto atual verifica uma individualização do trabalhador que, com medo de ser retirado do mercado de trabalho, aceita mudanças no contrato, mesmo que prejudiciais, diferentemente das grandes reestruturações do passado que basearam-se no fortalecimento de lutas coletivas para conquistas de melhores condições de trabalho.

Desta forma, a reformulação do sistema legislativo laboral está em fortalecimento da autonomia individual, fazendo com que haja uma desestimulação, e algumas vezes, desnecessidade dos instrumentos coletivos para o estabelecimento de importantes direitos.

Este cenário é preocupante, pois em que pese a melhora no desequilíbrio da relação entre empregado e empregador, a hipossuficiência ainda existe e se intensifica no momento de crise, cabendo, principalmente, neste cenário, aos sindicatos ou associações coletivas tentarem restabelecer as condições e equilíbrio da situação.

Nesta análise, verifica-se que a renovação da legislação juslaboral está sendo instituída no momento de crise, por pressão externa, como aconteceu em Portugal com a Troika. Ocorre que o estabelecimento destas medidas não está diminuindo o desemprego e nem fomentando o crescimento do contrário, pelo contrário, está aumentando o estabelecimento de contratos de trabalhos precários.

Por este motivo, a presente análise quer demonstrar a importância da constitucionalização e respeito às garantias nela estabelecidas, como ferramenta para reestruturar o Direito do Trabalho.

Neste cenário, faz-se necessário o entendimento da importância do direito laboral para o restabelecimento da economia do Estado, pois é a partir do trabalho, da produção da empresa que se movimenta a economia de um país e se estrutura uma sociedade.

De tal sorte, pensar no direito laboral como um vilão do desenvolvimento econômico é um retrocesso e uma fantasia que o sistema jurídico não pode prolongar, pois como visto, apenas com o respeito ao direito juslaboral pode haver a reestruturação da economia.

Na conjuntura atual, é importante considerar o fortalecimento das garantias mínimas do trabalhador, principalmente as estabelecidas na Constituição, de maneira que se limite o avanço das flexibilizações legislativas.

Indiscutível é que a modernização do ordenamento jurídico laboral se fazia primordial, pois é indiscutível a evolução do cenário laboral e econômico, mas a mabeabilidade das normativas não pode levar a uma precarização e retrocesso de importantes conquistas estabelecidas para a classe obreira.

Dentro das mudanças ocorridas no cenário de crise, apenas o tempo irá demonstrar se realmente foi um fator essencial para a retomada da economia. O que é possível identificar nestes poucos anos é que estas flexibilizações e retomada do fomento da autonomia contratual estão acarretando sentimento de temor ao empregado que teme por sair do mercado de trabalho fazendo com que se submeta e aceite propostas prejudiciais a sua condição.

Assim, necessário se faz o fortalecimento dos direitos mínimos bases trabalhistas, em especial os contextualizados na Constituição, para assegurar a não precarização da relação laboral.

Apenas com mudanças legislativas que busquem equilíbrio entre as garantias estabelecidas para os trabalhadores e entre os direitos e liberdades das empresas poderá ocorrer a evolução do importante instituto do direito laboral.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ABRANTES, José João. *O Direito do Trabalho do Estado Novo*. In Themis: Revista de Direito. ano 7. n° 13. 2006.

_____. *Fim do Direito do Trabalho?*. In *A Crise e o Direito*. Coordenadores: GOUVEIA, Jorge Bacelar.; PIÇARRA, Nuno. Coimbra: Almedina. 2013.

AGRA, Walber de Moura. *Curso de Direito Constitucional* .9ª edição. Belo Horizonte: Fórum Conhecimento Jurídico. 2018.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *A prevalência do negociado sobre o legislado na perspectiva da reforma trabalhista: a mutuação genética do direito do trabalho no Brasil*. In *A reforma trabalhista e seus impactos*. Organizadores: MIESSA, Élisson.; CORREIA, Henrique. Salvador: Editora Juspodivm. 2018.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de.; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. *Direito do Trabalho e Constituição: a constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr. 2017.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento do direito constitucional do trabalho*. In *Direito Constitucional do Trabalho*. Coordenadora: Rúbia Zanotelli de Alvarenga. São Paulo: Ltr. 2015.

AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho: noções básicas*. Coimbra: Almedina. 2016.

_____. *Contrato de Trabalho Intermitente: uma aposta falhada em Portugal, um sucesso perverso no Brasil?*. In *A Reforma Trabalhista: reflexos da reforma trabalhista no direito do trabalho, no direito processual do trabalho e no direito previdenciário*. Organizador: SILVA, Paulo Renato Fernandes da. São Paulo: LTr. 2018.

_____. *Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise (em torno da flexibilização das regras jus-laborais)*. In *Revista do Ministério Público*. Ano 30. Out-dez. 2009. N°120.

_____. *Flexisegurança: free to hire, free to fire?* (nótula em torno da reforma da nossa legislação laboral). In *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Jorge de Figueiredo Dias*. Volume IV. Organizadores: Manuel da Costa Andrade; Maria João Antunes; Susana Aires de Souza. Coimbra: Coimbra Editora. 2010.

_____. *Perspectivas do Direito do Trabalho: um ramo em crise identitária?*. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*. Direção e Coordenação da Escola Judicial 15ª Região. n° 47, jul./dez. 2015. Campinas.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. *Eficácia dos direitos fundamentais nas Relações Trabalhista*. 2ª Edição. São Paulo: Ltr. 2014.

BARBA FILHO, Roberto Dala. *A Inconstitucionalidade da tarifação da indenização por danos extrapatrimonial no direito do trabalho*. In *Revista Eletrônica Reforma Trabalhista III*. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. V.7 – n°.63 – novembro 2017.

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

BARROSO, Luís Roberto. *Curso de Direito Constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. 7ªed. São Paulo: Editora Saraiva. 2018.

BARROSO, Luís Roberto. *O controle de constitucionalidade no direito brasileiro*. 6ª edição. São Paulo: Editora Saraiva.2012.

BECK, Ulrich. *The Brave new world of work*. Cambridge: Polity Press. 2000.

BONAVIDES, Paulo. *Teoria Geral do Estado*. 10ª ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2015.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Na análise do artigo 7ª, XXVI da Constituição Federal*. In *Comentários à Constituição do Brasil*. 2ª ed. CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. 2ª ed. 2018.

CALCINI, Ricardo Souza. *A prevalência do negociado sobre o legislado*. In revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas/SP. Direção e coordenação da escola judicial. Repositório Oficial de Jurisprudência. n° 51, jul./dez. 2017.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e teoria da constituição*. 7ª Edição. Coimbra: Almedina. 2003.

_____. *Direito Constitucional e teoria da constituição*. 6º Edição. Coimbra: Almedina. 2002.

_____. *Estudos sobre direitos fundamentais*. 2ª edição. Coimbra: Coimbra Editora. 2008.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital Moreira. *Constituição da República Portuguesa. Anotada*. Vol I. 4ª ed. Coimbra: Coimbra Editora. 2014.

_____. *Constituição da República Portuguesa. Anotada*. Vol II. 4ª ed. Coimbra: Coimbra Editora. 2014.

_____. *Fundamentos da Constituição*. Coimbra: Editora Coimbra. 1991.

CANOTILHO, Mariana. *Brevíssimos Apontamentos sobre a não discriminação no direito da União Europeia. JULGAR n.º14 – Maio/Agosto. Coimbra: Coimbra Editora. 2011.*

CARVALHO, António Nunes; XAVIER FILHO, Bernardo da Gama. *Princípio da igualdade: a trabalho igual, salário igual. Revista de Direito Sociais. ISSN 0870-3965. Ano 39, n.º 4. 1997.*

CASSAR, Vólia Bomfim.; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista. São Paulo: Editora Forense. 2017.*

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017 . 14ª edição. São Paulo: Editora Forense. 2017.*

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa.; JORGE NETO, Francisco Ferreira. *A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista. In Revista Eletrônica Teletrabalho e a Reforma Trabalhista. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. V.8 – n.75 – fevereiro/2019.*

CORDEIRO. António Menezes. *Manual de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina. 1997.*

COUTINHO, Aldacy Rachid Coutinho. *A Autonomia privada: em busca da defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. In Constituição, direitos fundamentais e direito privado. Organizador: Ingo Wolfgang Sarlet. 2ª edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado editora. 2006.*

CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos. *Os Direitos Sociais na Constituição. Vinte anos. As promessas não cumpridas ou não. In Direitos Sociais na Constituição de 1988 uma análise crítica vinte anos depois. Coordenadores: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio de. STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges. São Paulo: LTr. 2008.*

DELGADO, Mauricio Godinho. *Constituição da República, Estado Democrático de direito e Direito do trabalho. In Direito Constitucional do Trabalho – princípios e jurisdição constitucional do TST. Coordenadores: DELGADO, Gabriela Neves; PIMENTA, José Roberto Freire; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; LOPES, Othon de Azevedo Lopes. São Paulo: LTr. 2015.*

_____. *Curso de Direito do Trabalho. 15ª edição. São Paulo: LTr editora. 2016.*

_____. *Curso de Direito do Trabalho. 16ª edição. São Paulo: LTr editora. 2017.*

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves . *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os cometários à Lei n.º 13.467/2017. São Paulo: LTr. 2017.*

FERNANDES, António Monteiro . *Direito do Trabalho*. 16ª Edição. Coimbra: Almedina. 2012 .

_____. *Direito do Trabalho*. 18ª edição. Coimbra: Almedina. 2017.

_____. *Escritos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina. 2018.

FERRARI, Irany. História do trabalho. In *História do Trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. Coordenadores: NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. 3ª Edição. São Paulo: LTr. 2011.

FERREIRA, José Maria Carvalho. *A crise no mundo do trabalho*. Lisboa: Clássica Editora. 2016.

FINCATO, Denise Pires. *Na análise do artigo 7ª, XXVII da Constituição Federal*. In *Comentários à Constituição do Brasil*. 2ª ed. CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. 2ª ed. 2018.

FREITAS, Vladimir Passos. *Na análise do artigo 111, 111-A e 112 da Constituição Federal*. In *Comentários à Constituição do Brasil*. 2ª ed. CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. 2ª ed. 2018.

GRAVATÁ, Isabelli. *O teletrabalho, o meio ambiente de trabalho na perspectiva da reforma trabalhista*. In *A reforma trabalhista e seus impactos*. Organizadores: MIESSA, Élisson.; CORREIA, Henrique. Salvador: Editora Juspodivm. 2018.

GUEDES, Marco Aurelio Peri. *Estado e Ordem econômica e Social a experiência da República de Weimar e a Constituição Brasileira de 1934*. Rio de Janeiro: 1998.

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio; HAINZENREDER, Amanda Rosales Gonçalves Hein. *Na análise do artigo 9ª da Constituição Federal*. In *Comentários à Constituição do Brasil*. 2ª ed. CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. 2ª ed. 2018.

LEE, Sangheon.; MCCANN, Deirdre.; MESSENGER, Jon C. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Tradução: Oswaldo de Oliveira Teófilo. Brasília: OIT, 2009.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *A precariedade: um novo paradigma laboral?*. In Para Jorge Leite. 1º v.: escritos jurídicos-laborais I. Coordenação: Reis, João; Amado, Leal; Fernandes, Liberal; Redinha, Regina. Coimbra: Editora Coimbra. 2014.

LEITE. Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª edição. São Paulo: Saraiva. 2018.

LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*. 1º vol. Coimbra: Serviço de Ação Social da U.C. – serviço de textos. 2003.

MALLET, Estêvão; FAVA, Marcos. *Na análise do artigo 7ª, VI da Constituição Federal*. In *Comentários à Constituição do Brasil*. 2ª ed. CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. 2ª ed. 2018.

_____. *Na análise do artigo 7ª, XIII da Constituição Federal*. In *Comentários à Constituição do Brasil*. 2ª ed. CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. 2ª ed. 2018.

_____. *Na análise do artigo 7ª, XXIII da Constituição Federal*. In *Comentários à Constituição do Brasil*. 2ª ed. CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. 2ª ed. 2018.

MARCOS, Rui Manuel de Figueiredo. *O Direito do Trabalho na Primeira República*. In *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Aníbal de Almeida*. Boletim da Faculdade de Direito. Universidade de Coimbra. Organizadores: NUNES, António José Avelãs; CUNHA, Luís Pedro; MARTINS, Maria Inês de Oliveira. Coimbra: Coimbra editora. 2012.

MARINONI, Luiz Guilherme. *Na análise do artigo 5ª, XXXV da Constituição Federal*. In *Comentários à Constituição do Brasil*. 2ª ed. CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. 2ª ed. 2018.

MARTINEZ, Pedro Romano. *A Constituição de 1976 e o Direito do Trabalho*. In *Nos 25 anos de Constituição da República Portuguesa de 1976: evolução constitucional e perspectivas futuras*. Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Lisboa. 2001.

MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. *Na análise dos artigos 112º e 113º da Constituição Federal*. In *Comentários à Constituição do Brasil*. 2ª ed. CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. 2ª ed. 2018.

MARTINS FILHOS, Ives Granda da Silva. *Na análise do artigo 114º da Constituição Federal*. In *Comentários à Constituição do Brasil*. 2ª ed. CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. 2ª ed. 2018.

MEDEIROS, Rui. *O Direito Fundamental à Retribuição: em especial, o princípio a trabalho igual salário igual*. Lisboa: Universidade Católica Editora. 2016.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Direito Constitucional*. 13ª ed. Brasil: Editora Saraiva – e-pub: produção Guilherme Henrique Martins Salvador. 2018.

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui. *Constituição Portuguesa Anotada*. TOMO I. 2ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora. 2010.

MIRANDA, Jorge. *Teoria do Estado e da Constituição*. Coimbra: Editora Coimbra. 2002.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas Questões do regime jurídico do contrato de Teletrabalho nos ordenamentos jurídicos português e brasileiro. In *A Reforma Trabalhista: reflexos da reforma trabalhista no direito do trabalho, no direito processual do trabalho e no direito previdenciário*. Organizador: SILVA, Paulo Renato Fernandes da. São Paulo: LTr. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26ª edição. São Paulo: Editora Saraiva. 2011.

_____. *Direito do Trabalho na Constituição de 1988*. 2ª edição. São Paulo: Saraiva. 1991.

_____. *História do Direito do Trabalho no Brasil*. In *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. Coordenadores: NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Iwany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. 3ª Edição. São Paulo: LTr. 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29ª edição. São Paulo: Saraiva. 2014.

_____. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 40ª edição. São Paulo: LTr. 2015.

NEY, Maranhão. *Na análise do artigo 7º, XXII da Constituição Federal*. In *Comentários à Constituição do Brasil*. 2ª ed. CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. 2ª ed. 2018.

NUNES, António Avelãs. *O Estado capitalista e suas máscaras*. 3ª Edição. Lisboa: Editora Avante. 2013.

NUNES, Flávio Filgueiras.; DOMITH, Laira Carone Rachid. *A ausência de controle de jornada do empregado em regime de teletrabalho como fato gerador do afrouxamento das relações familiares*. In *A reforma trabalhista e seus impactos*. Organizadores: MIESSA, Élisson.; CORREIA, Henrique. Salvador: Editora Juspodivm. 2018

PAULA, Hilda Maria Francisca de. *Teletrabalho: desafio frente a uma nova realidade*. In *A reforma trabalhista e seus impactos*. Organizadores: MIESSA, Élisson.; CORREIA, Henrique. Salvador: Editora Juspodivm. 2018.

PEREIRA, Ricardo José de Britto. *Prevalência do negociado sobre o legislado na perspectiva constitucional*. In *A reforma trabalhista e seus impactos*. Organizadores: MIESSA, Élisson.; CORREIA, Henrique. Salvador: Editora Juspodivm. 2018.

PIMENTA, José Roberto Freire.; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de.; LOPES, Othon de Azevedo. São Paulo: LTr. 2015.

PINHEIRO, Paulo Sousa. *O direito do trabalho ao longo da História*. Separata. Revista de Ciência Empresariais e Jurídicas. n°. 8. Porto: Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto. 2006.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Modernizar o Direito do Trabalho para o século XXI. Notas breves sobre o Livro Verde da Comissão Europeia de 22 de novembro de 2006, e sobre os desafios da flexissegurança. In Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Martim de Albuquerque. Volume II. Coimbra: Coimbra Editora. 2010.

_____. Tratado de Direito do Trabalho. Parte I – dogmática geral. 4ª edição. Coimbra: Editora Almedina. 2015.

_____. Tratado de Direito do Trabalho. Parte III – situações laborais colectivas. Coimbra: Editora Almedina. 2012.

REIS, João. A Contratação Coletiva na jurisprudência Constitucional. In Boletim de Ciências Económicas: homenagem ao Professor Doutor António José Avelãs Nunes. Volume LVII. 2014 [separata]. Coimbra.

_____. *Troika* e alterações no direito laboral. In O memorando da “troika” e as empresas. Organização: Instituto de Direito das empresas e do trabalho. Colóquios do IDET. n°5. Coimbra: Edições Almedina. 2012.

_____. Princípio do Tratamento mais favorável da norma mínima. In Para Jorge Leite. 1º v.: escritos jurídicos-laborais I. Coordenação: Reis, João; Amado, Leal; Fernandes, Liberal; Redinha, Regina. Coimbra: Editora Coimbra. 2014.

RENZETTI, Rogério. *Prevalência do negociado sobre o legislado em norma coletiva*. In *A reforma trabalhista e seus impactos*. Organizadores: MIESSA, Élisson.; CORREIA, Henrique. Salvador: Editora Juspodivm. 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios do direito do trabalho*. 3ª Edição. São Paulo: Ltr. 2000.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Autonomia privada coletiva e hierarquia normativa na lei nº 13.467/2017 – a questão do legislado e do negociado*. In *A reforma trabalhista e seus impactos*. Organizadores: MIESSA, Élisson.; CORREIA, Henrique. Salvador: Editora Juspodivm. 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade (da pessoa) humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 10ª Edição. Porto Alegre: Livraria do advogado editora. 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang; BRANDÃO, Rodrigo. *Na análise do artigo 60ª da Constituição Federal*. In *Comentários à Constituição do Brasil*. 2ª ed. CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme. MITIDIERO, Daniel. *Curso de Direito Constitucional*. 7ª edição. São Paulo: Saraiva Educação. 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma Trabalhista*. 1ª Edição. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2017.

SILVA, Maria Manuela Maia da. *Os Direitos Constitucionais dos Trabalhadores e a sua articulação com o direito ordinário*. In III Congresso Nacional de Direito do Trabalho – memórias. COORDENAÇÃO: MOREIRA, António. Coimbra: Almedina. 2001.

STÜRMER, Gilberto. *Na análise do artigo 8ª da Constituição Federal*. In *Comentários à Constituição do Brasil*. 2ª ed. CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. 2ª ed. 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar. 1999.

_____. *Direito Constitucional do Trabalho*. 2ª Edição. São Paulo: Renovar. 2001.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. *O Teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado*. In *Revista Eletrônica Teletrabalho e a Reforma trabalhista*. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. V.8 – n.75 – fevereiro/19.

Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa. Associação de Estudos Laborais. Organizado: Alain Supiot. Perspectivas laborais I. Coimbra: Coimbra Editora. 2003.

TRINDADE, Rodrigo. *Negociado sobre Legislado: o mito de Ulisses e as sereias*. In *A reforma trabalhista e seus impactos*. Organizadores: MIESSA, Élisson.; CORREIA, Henrique. Salvador: Editora Juspodivm. 2018. p. 668.

WANDELLI, Leonardo Vieira. *Na análise do artigo 7^a da Constituição Federal*. In *Comentários à Constituição do Brasil*. 2^a ed. CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. 2^a ed. 2018.

_____. *Na análise do artigo 7^a, I da Constituição Federal*. In *Comentários à Constituição do Brasil*. 2^a ed. CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. 2^a ed. 2018.

XAVIER FILHO, Bernardo da Gama. *Manual de Direito do Trabalho*. 2^a edição. Lisboa: Verbo. 2014.

ZWICKER, Igor de Oliveira. *O Contrato de Trabalho Intermitente e seus impactos para o mundo do trabalho*. In *A reforma trabalhista e seus impactos*. Organizadores: MIESSA, Élisson.; CORREIA, Henrique. Salvador: Editora Juspodivm. 2018.

8 LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA

ALEMANHA. Die Verfassung des Deutschen Reichs, 11. August 1919. Disponível em: <<https://segundaguerramundialdiaadia.wordpress.com/os-momentos-decisivos-para-o-inicio-da-segunda-guerra-mundial/a-constituicao-de-weimar-agosto-de-1919/>>.

BRASIL. Ação Direta de Inconstitucionalidade n°. 6.050/DF. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Andamento processual. Disponível em:<<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680>>.

____. Ação Direta de Inconstitucionalidade n°. 5.794/DF. Relator: Ministro Edson Fachin. Data da publicação da decisão final: 23 de abril de 2019. Disponível em:<<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749631162>>.

____. Ação Direta de Inconstitucionalidade n°. 1.770-4/DF. Relator: Ministro Joaquim Barbosa. Julgamento: 11 de dezembro de 2006. Disponível em:<<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=393006>>.

____. Andamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n° 6082. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Disponível em:<<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5640983>>.

____. Atos das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm#adct>.

____. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Diário Oficial [da] União, de 16 de julho de 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>.

____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. Diário Oficial [da] União, de 24 de janeiro de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>.

____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial [da] Diário Oficial [da] União, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>.

____. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Diário Oficial [da] União, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>.

____. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Diário Oficial [da] União, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>.

_____. Decreto n. 3.724, de 15 de janeiro de 1919. Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. Diário Oficial União – seção 1 de 18 de janeiro de 1919. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>>.

_____. Decreto n. 4.982, de 24 de dezembro de 1925. Manda conceder, anualmente, 15 dias de férias aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários, sem prejuízo de ordenado, vencimentos ou diárias e dá outras providências. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4982-24-dezembro-1925-776548-publicacaooriginal-140498-pl.html>>.

_____. Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho . Diário Oficial União de 09 de agosto de 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.

_____. Imprensa do Supremo Tribunal Federal. Confederação questiona regras da Reforma Trabalhista sobre reparação por dano moral. Última atualização: 06 de março de 2019. Disponível em: < <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680>>.

_____. Imprensa do Supremo Tribunal Federal. Supremo recebe nova ação contra intermitentes previsto na Reforma Trabalhista. 29 de maio de 2019. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=379796>>.

_____. Lei n. 3.999, de 15 de dezembro de 1961. Altera o salário-mínimo dos médicos e cirurgiões dentistas. Diário Oficial [da] União, Brasília, DF, 21 de dezembro de 1961. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L3999.htm>.

_____. Lei n. 4.950-A, de 22 de abril de 1966. Dispõe sobre a remuneração de profissionais diplomados em engenharia, química, arquitetura, agronomia e veterinária. Diário Oficial [da] União, Brasília, DF, 21 de dezembro de 1961. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14950a.htm>.

_____. Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Diário Oficial [da] União, 29 de junho de 1989. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM>.

_____. Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o fundo de garantia do tempo de serviço, e dá outras providências. Diário Oficial [da] União, 14 de maio de 1990 e retificado em 15 de maio de 1990. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036consol.htm >.

_____. Lei n. 12.506, de 06 de outubro de 2011. Dispõe sobre o aviso prévio e da outras providências. Diário Oficial [da] União, 13 de outubro de 2011. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/L12506.htm>.

____. Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera do artigo 6 da Consolidação das leis do Trabalho. Diário Oficial [da] União, 16 de dezembro de 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm>.

____. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial [da] União, 14 julho 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>.

____. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Enunciados Aprovados na 2ª Jornada. Brasília 09 e 10 de outubro. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>.

CCE. COM(2006) 708 final. LIVRO VERDE. Bruxelas, 22 de novembro de 2006. Disponível em: <<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2006/PT/1-2006-708-PT-F1-1.Pdf>>.

MÉXICO. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial 5 de febrero de 1917. Disponível em: <<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1917.pdf>>.

OIT. Convenção n.º87 da OIT. Data de conclusão: 09 de julho de 1948. Disponível em: <http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_87_oit_liberdade_sindical.pdf>.

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013. Diário da República n.º 206/2013, série I de 2013-10-24. Disponível em: <<https://data.dre.pt/eli/actconst/602/2013/10/24/p/dre/pt/html>>.

____. Constituição da República Portuguesa. Disponível em: <<https://www.parlamento.pt/Legislacao/PAGINAS/CONSTITUICAOREPUBLICAPORTUGUESA.ASPX#art296>>.

____. Decreto- lei n. 23.048, de setembro 1933. Estatuto do Trabalho Nacional. Diário do Governo 23 de setembro de 1933. I série- n.º 217. Disponível em: <<https://dre.pt/application/file/330533>>.

____. Decreto- lei n. 49.408, 21 de novembro 1964. Aprova o novo regime do contrato individual de trabalho. Diário do Governo n.º.275/1969, 1º suplemento, série I de 24 de novembro de 1964. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/176289/details/maximized?p_p_auth=xTiI58lb/en>.

____. Lei n. 99, de 27 de agosto de 2003. Código do Trabalho. Diário República n.º 197/2003, série I-A de 2003-08-27. Disponível em: <<https://data.dre.pt/eli/lei/99/2003/08/27/p/dre/pt/html>>.

_____. Lei n. 7, de 12 de fevereiro de 2009. Código do Trabalho. Diário República n.º 30/2009, série I de 2009-02-12. Disponível em: <<https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/p/cons/20180319/pt/html>>.

_____. Lei n. 23, de 25 de junho de 2012. Procede à terceira alteração ao Código do Trabalho. Diário República n.º 121/2012, série I de 2012-06-25. Disponível em: <<https://data.dre.pt/eli/lei/23/2012/06/25/p/dre/pt/html>>.

_____. Lei Constitucional n. 1/82, de 30 setembro. Primeira revisão constitucional.. Disponível em: <http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=8&tabela=leis>.

_____. Memorando de Entendimento sobre as condicionalidades de políticas económicas. Em 17 de maio de 2011. Disponível em: <<https://infoeuropa.euroid.pt/registo/000046743/documento/0001/>>.

_____. Programa do XIX Governo Constitucional. Disponível em: <https://www.historico.portugal.gov.pt/media/130538/programa_gc19.pdf>.

_____. Proposta de Lei 46/XII. Disponível em: <<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=36764>>.

_____. Regulamento para trabalho dos menores e das mulheres nos estabelecimentos industriais de qualquer espécie ou sob qualquer direção. Decreto de 14 de abril de 1891. Disponível em: <[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/centenario/Documents/1893%20-%20DECRETO%20REGULAMENTO%20TRABALHO%20MULHERES%20MENORES%20E%20INSPECAO%20INDUSTRIAS.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/centenario/Documents/1893%20-%20DECRETO%20REGULAMENTO%20TRABALHO%20MULHERES%20MENORES%20E%20INSPECAO%20INDUSTRIAS.pdf)>.