



Viviane Herbst Padilha

# NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

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

JULHO, 2016



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



FDUC FACULDADE DE DIREITO  
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Viviane Herbst Padilha

**Negociação Coletiva como instrumento de flexibilização das condições de trabalho**  
**Collective Bargaining as instrument of flexibilization of labor conditions**

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

Orientador: Professor Doutor João Carlos Simões dos Reis.

COIMBRA

2016

## AGRADECIMENTOS

*Encerrada esta etapa do meu percurso acadêmico, cumpre-me agradecer a todos aqueles que contribuíram, direta ou indiretamente, para que eu pudesse realizar meus objetivos e concluir mais esta fase da vida acadêmica. Certamente que o reduzido espaço destinado para agradecimentos não me permite o fazer como gostaria. Contudo, deixo algumas poucas, porém sinceras palavras, que expressam um pouco minha profunda gratidão.*

*Primeiramente, agradeço à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, pelo conhecimento proporcionado, e por ter tido a honra de fazer parte dessa renomada instituição.*

*Ao meu orientador, Professor Doutor João Carlos Simões dos Reis, pelos conhecimentos transmitidos, por todo auxílio, orientação e colaboração, meus sinceros agradecimentos. Foi uma honra tê-lo como orientador.*

*À Portugal, à Coimbra, que me acolheu, e por todas as amizades e experiências que me proporcionou.*

*Aos meus pais e irmão, por terem contribuído para tornar-me a pessoa que sou, e por todo apoio incondicional.*

*Às minhas eternas amigas Daniella, Larissa, Monik Tenório, Francislaine e Juliene, por fazerem a minha estadia em Portugal mais leve e inesquecível.*

*Por fim, em especial, ao meu noivo, por sua dedicação, paciência, por sempre acreditar no meu potencial, por todo o incentivo ao longo desse percurso, pela distância enfrentada durante esse caminho e por participar comigo desse sonho.*

*A todos esses, serei eternamente grata, e dedico este trabalho.*

## RESUMO

O presente estudo trata da possibilidade de utilização da negociação coletiva de trabalho, no setor privado, como instrumento de flexibilização das condições de trabalho. Uma das questões mais debatidas no âmbito laboral certamente é a de necessidade de adaptação do Direito do Trabalho ao contexto socioeconômico em que se encontra. Nesse cenário, foram inclusive atribuídas novas funções à negociação coletiva de trabalho, entre elas, uma função de flexibilização que cumpre o papel de adaptação das condições de trabalho às exigências atuais de competitividade empresarial e de desenvolvimento econômico. Partindo-se de uma análise do desenvolvimento, surgimento e importância do ramo jurídico laboral, identifica-se a nova tendência apontada como solução de adaptação do Direito do Trabalho, a teoria da flexibilização e, faz-se um estudo do instituto da negociação coletiva, finalizando-se com uma análise sobre as consequências da utilização da negociação coletiva como uma via de flexibilização das condições de trabalho. Utilizou-se para a realização desse trabalho de doutrinas e da legislação portuguesa e brasileira.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Negociação Coletiva de trabalho. Crise. Globalização. Flexibilização.

## ABSTRACT

The present study treats about the possibility of utilization of the collective labor bargaining, in the private sector, as instrument of flexibilization of the labor conditions. One of the most debated questions in the labor scope, for sure is the need of adaptation from the Labor Law to the socioeconomic context where it's inserted. In this scenario, it's been assigned new functions to the labor collective negotiation, among them, a function of flexibilization that complies the function of adaptation of the labor conditions to the current demands of business competitiveness and the economic development. Starting up from the development analysis, emergence and importance as the labor law branch, the new tendencie is identified listed as solution of adaptation of the Labor Law, the flexibilization theory and, a study of the institute of the collective negotiation, that ends up with an analysis about the consequences of the utilization of the collective negotiation as a way to easing the labor conditions. It was used for performing this paper the research of doctrines and portuguese and brazilian law.

**Keywords:** Labor law. Labor collective negotiation. Crisis. Globalization. Flexibilization.

## SIGLAS E ABREVIATURAS

Art. – Artigo.

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº5.452, de 1º de Maio de 1943).

CRP – Constituição da República Portuguesa.

CT – Código do Trabalho.

LCT – Lei do contrato de trabalho.

n.º – Número.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

*Op. cit.* – *Opus citatum*.

p. – página.

pp. – páginas.

Séc. – Século.

Vol. – Volume.

## ÍNDICE

<b>Introdução .....</b>	<b>8</b>
<b>1. Capítulo 1 – Direito do Trabalho e crise.....</b>	<b>11</b>
1.1 Direito do trabalho e a sua importância .....	11
1.1.1 Fundamentos e formação histórica do Direito do Trabalho.....	11
1.1.2 Funções e importância do Direito do Trabalho .....	18
1.2 Direito do Trabalho e Crise.....	21
1.2.1 Globalização e Crises econômicas .....	21
1.2.1.1 Globalização.....	21
1.2.1.2 Crises econômicas .....	24
1.2.1.3 Consequências do processo de globalização e das crises econômicas nas relações de trabalho .....	25
1.2.2 Direito do Trabalho na crise ou a crise do Direito do Trabalho?.....	27
<b>2. Capítulo 2 - Flexibilização.....</b>	<b>37</b>
2.1 Flexibilização das condições de trabalho .....	37
2.1.1 Sobre a denominação de flexibilização .....	38
2.1.2 Conceito de flexibilização.....	39
2.1.3 Classificações .....	41
2.1.4 Flexibilização <i>versus</i> Desregulamentação laboral.....	44
2.1.5 Flexibilização <i>versus</i> Flexigurança .....	46
2.2 Correntes doutrinárias.....	47
2.2.1 Correntes doutrinárias flexibilistas, antiflexibilistas e semiflexibilistas .....	47
2.3 Alguns fundamentos de aplicação de flexibilização .....	48
<b>3. Capítulo 3 – Negociação Coletiva.....</b>	<b>52</b>
3.1 Negociação coletiva de trabalho .....	52
3.1.1 Breves notas sobre a evolução histórica da negociação coletiva de trabalho .....	53
3.1.2 Definição de negociação coletiva de trabalho .....	58

3.1.3 Natureza jurídica dos diplomas coletivos negociados .....	63
3.1.4 A importância da negociação coletiva de trabalho .....	64
3.2 Funções da negociação coletiva de trabalho .....	67
3.3 Negociação coletiva de trabalho e a Organização Internacional do Trabalho .....	72
3.4 A relação entre o produto da negociação coletiva de trabalho típica e a lei.....	76
3.4.1 Princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador ( <i>favor laboratoris</i> ) e a relação entre a lei e o produto da negociação coletiva de trabalho típica .....	77
<b>4. Capítulo 4 – Negociação coletiva e Flexibilização .....</b>	<b>83</b>
4.1 Negociação coletiva como instrumento de flexibilização das condições de trabalho ...	83
4.1.1 Vias de flexibilização das condições de trabalho .....	84
4.2 Flexibilização consciente .....	88
4.3 Problemas da flexibilização por meio da negociação coletiva de trabalho .....	92
4.3.1 A problemática do enfraquecimento sindical .....	92
4.3.2 A flexibilização como um retrocesso .....	96
<b>Conclusão.....</b>	<b>100</b>
<b>Referências Bibliográficas.....</b>	<b>103</b>



## INTRODUÇÃO

O objeto deste trabalho é o estudo da possibilidade de utilização da negociação coletiva no setor privado, como instrumento da flexibilização das condições de trabalho, o qual será realizado por meio de análise do desenvolvimento, surgimento e importância do ramo jurídico laboral e do instituto da negociação coletiva, bem como pelo estudo das novas teorias de transformação e adaptação do Direito do Trabalho, em especial a teoria da flexibilização.

Sabe-se que o Direito do Trabalho tem como objetivo finalístico a tutela de uma das partes da relação laboral. Ele surgiu e se desenvolveu com um caráter protetivo e compensador da desigualdade natural existente na relação de emprego.

Na mesma esteira, a negociação coletiva de trabalho – a qual podemos dizer que acompanhou a evolução histórica do ramo jurídico laboral – desenvolveu-se como verdadeiro instrumento de mudança social e econômica aos trabalhadores, como método propício para compensar a hipossuficiência dos trabalhadores ao nível do contrato de trabalho, com a finalidade de criar melhores condições de trabalho e de qualidade de vida, e, por consequência, dar apoio e maior efetivação ao princípio máximo do Direito do Trabalho: o princípio protetor.

Ocorre que a partir da década de setenta o ramo jurídico laboral passou a sofrer uma severa transformação, entrando efetivamente em uma nova etapa da sua história, enfrentando uma certa inversão em sua orientação protecionista, a qual alguns apontam como sendo um período de crise do próprio Direito do Trabalho ou até mesmo o fim desse ramo jurídico especializado.

Num contexto de crise econômica, e de um processo de globalização, muito se discute sobre os problemas socioeconômicos que supostamente o Direito do Trabalho teria causado ou aumentado. As alterações econômicas e sociais causaram – e ainda causam – reflexos no âmbito do trabalho, e a orientação tradicional protecionista desse ramo jurídico laboral passou a ser questionada, ainda, podemos dizer, inclusive, que entrou em mutação.

Existe uma ideologia neoliberal, atualmente em voga, que tenta por todos os meios justificar o início da crise econômica – ou a sua manutenção – pela rigidez protecionista do campo juslaboral, procurando de todas as formas a redução dos custos do trabalho, defendendo a implementação medidas de adaptação, entre elas, aquelas realizadas por meio da flexibilização das condições de trabalho.

A questão atual no âmbito laboral certamente é a de necessidade de adaptação do Direito do Trabalho ao contexto socioeconômico em que se encontra. Dentro dessa conjuntura, a negociação coletiva de trabalho passou a exercer novas funções, inclusive função de flexibilização, que cumpre o papel de adaptação das condições de trabalho às exigências atuais de competitividade empresarial e de sustento econômico.

Deste modo, ante a importância desses debates para esta área do direito, sobretudo em relação à importância que a negociação coletiva de trabalho tem para o Direito do Trabalho, o objeto deste trabalho é estudar a utilização desse instrumento como via de flexibilização das condições de trabalho, como forma de adequar o direito do trabalho ao contexto socioeconômico.

O que resta compreender é o que essa instabilidade na área jurídica laboral pode representar e o que a utilização da negociação coletiva de trabalho como um instrumento de flexibilização das condições de trabalho poderia ocasionar. Seria uma forma de conseguir a adaptação do Direito do Trabalho sem causar maiores transformações para a sua essência protecionista? Ou seria esse um verdadeiro retrocesso histórico e de desvio da real função e da verdadeira essência da negociação coletiva de trabalho?

No primeiro capítulo far-se-á breve análise histórica que diz respeito ao surgimento e desenvolvimento do Direito do Trabalho, no intuito de compreender sua essência e seu verdadeiro valor finalístico. Ainda nessa primeira parte, serão apontados de forma sumária, os acontecimentos socioeconômicos das últimas décadas, dentre eles o processo de globalização e as crises econômicas, os quais foram decisivos para suposta alteração do rumo do Direito do Trabalho. Serão também avaliados os argumentos realizados em prol da mudança e da transformação desse ramo jurídico especializado, utilizados de forma incisiva após crises econômicas e do processo de globalização.

No segundo capítulo será estudada a teoria da flexibilização das condições de trabalho e suas possíveis consequências. Serão expostos nesse tópico conceitos, modalidades

de flexibilização e pareceres favoráveis e contrários a essa ideologia flexibilizatória das condições laborais.

No terceiro capítulo, realizar-se-á um estudo sobre a negociação coletiva. Será feito breve apontamento sobre a sua evolução histórica. Será também delimitada a definição da negociação coletiva de trabalho – eis que na presente reflexão trataremos da negociação coletiva típica: aquela que tem como produto final uma norma coletiva negociada – e apontados os motivos de sua importância. Será, por fim, realizada análise acerca das tradicionais e novas funções atribuídas à negociação coletiva do trabalho e uma análise da relação entre o produto negociado e a lei, com a intenção de analisar a situação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (*favor laboratoris*) dentro desse cenário de grandes transformações no campo laboral.

No quarto e último capítulo será analisada a utilização da negociação coletiva como ferramenta de flexibilização das condições de trabalho. Far-se-á um estudo no que tange a possibilidade de utilização da negociação coletiva como instrumento de flexibilização e dos efeitos possíveis deste aparelho.

Buscar-se-á responder por meio desse estudo as seguintes questões: pode ser a negociação coletiva utilizada como instrumento de flexibilização das condições de trabalho? Será esse um verdadeiro retrocesso à história de luta dos trabalhadores e da própria negociação coletiva? Será uma deturpação da real e primacial função do Direito do Trabalho, e sobretudo da negociação coletiva, a qual pode estar sendo utilizada à serviço do mercado? Ou será essa uma maneira “menos ofensiva” e consciente de se aplicar a – inevitável e aclamada – flexibilização das condições de trabalho, haja vista o outro polo envolvido nessa relação (entidade sindical) ter – em teoria – a mesma força de pactuação que o empregador?

Por sua vez, as reflexões finais encerram o trabalho em contento, constatando a confirmação, ou não, das hipóteses lançadas no início desta pesquisa científica.

## Capítulo 1

### **DIREITO DO TRABALHO E CRISE**

#### **1.1 Direito do Trabalho e sua importância**

##### **1.1.1 Fundamentos e formação do Direito do Trabalho na história**

O Direito compreendido como forma de regulação da sociedade, corresponde a situações e a finalidades verificadas em determinados contextos históricos. Diante dessa constatação, podemos dizer que o Direito é, portanto, teleológico, possui um objetivo final, assim relacionando-se e realizando-se por meio de um “conjunto de valores socialmente considerados relevantes”<sup>1</sup>.

Por sua vez, o Direito do Trabalho como um ramo jurídico autônomo, apresenta no conjunto de seus princípios e regras, um valor finalístico essencial, que além de ser responsável pela sua compreensão durante toda a sua evolução histórica, determina a diretriz de todo o sistema jurídico que o compõe. Com efeito, é por meio desse fim teleológico que o ramo jurídico laboral se identifica, e é por via dessa direção finalística que se justifica este ramo especializado do Direito.

A partir desse preceito, realizando-se uma análise em sentido estrito do paradigma tradicional do Direito do Trabalho, podemos constatar que a sua direção teleológica conduz a um caráter essencialmente protecionista e tutelar de uma das partes envolvidas na relação laboral – por lógica, da parte hipossuficiente: o trabalhador.

Como qualquer outro ramo do Direito, o segmento jurídico laboral – e, por consequência, a sua essência puramente protecionista – se refere a um processo resultante de um determinado contexto histórico. Desta maneira, é de suma importância, sobretudo

---

<sup>1</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, p.53.

pelo tema abordado no presente estudo, compreendermos o surgimento e o desenvolvimento do Direito do Trabalho ao longo da história da sociedade.

Este ramo jurídico especializado – apesar de diferentes entendimentos em relação a sua efetiva origem<sup>2</sup> – se revelou e se estabeleceu como um direito de classe (dos operários), decorrente de um processo de industrialização, no período conhecido como revolução industrial.

A revolução Industrial representou uma nova fase na evolução do processo produtivo e pode ser identificada como um conjunto de alterações técnicas, econômicas e sociais impulsionadas pela descoberta da máquina a vapor e de tantas outras invenções tecnológicas surgidas à época, que contribuíram para expansão das empresas e para um aumento considerável da produção. Com este processo de industrialização, deu-se início também a implementação de um sistema produtivo capitalista<sup>3</sup>, baseado numa economia de mercado liberal, assente na ideia da ausência de qualquer tipo de intervenção por parte do Estado.

---

<sup>2</sup> Para alguns doutrinadores não é correto considerar que o direito do trabalho é produto do conflito de classes, pois a relação do trabalho não se inicia na revolução industrial, antes desta já havia contrato de trabalho. (Neste sentido: MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*, p. 61).

Contrários a esse pensamento, outros autores defendem que o Direito do Trabalho surge apenas no momento em que a relação de emprego se torna categoria dominante, como forma de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, a partir daí é que se torna possível iniciar estudos sobre esse ramo jurídico especializado, situação concretizada com a difusão do sistema industrial. Apenas nesse período surgiram condições sociais que tornaram possível o nascimento do Direito do Trabalho como ramo jurídico e autônomo. (Neste sentido: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, pp. 87-88; e LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, p.9).

<sup>3</sup> O capitalismo é um sistema econômico assente na propriedade privada dos meios de produção, tendo por objetivo o lucro. A evolução deste processo de produção capitalista passa por cinco estágios: cooperação, manufatura, maquinária, taylorismo e fordismo. A fase da *cooperação* pode ser definida como o período em que o trabalho era bem próximo do trabalho realizado por um artesão, tendo o trabalhador visão global do processo produtivo, sendo o proprietário da fábrica função de controlar os operários afim de evitar o desperdício de material. Na segunda fase, da *manufatura*, processo semelhante ao anterior, mas com um aumento de especialização do trabalhador e com início da forma de trabalho fracionado. Na fase da *maquinária*, a mudança ocorre na introdução de máquinas, diminuindo assim a necessidade de um trabalhador especializado, eis que qualquer um poderia operá-las. Nessa terceira fase, perde-se o controle da produção por parte do trabalhador que passa a ser um complemento da máquina. No período descrito como *Taylorismo* o ideal do capital era apenas a obtenção de lucro, por meio da exploração máxima da força física e do saber do trabalhador; realizou-se neste período a divisão do trabalho e aumentou o número de mão de obra desqualificada. Na fase do *fordismo* tem-se o início da produção em massa, através da criação da linha de montagem. Além dessas fases descritas, sendo as três primeiras descritas por Karl Marx, alguns autores ainda acrescentam uma fase designada por *toyotismo*, que teria surgido após o declínio dos sistemas fordistas de produção no início da década de 70, como forma de reestruturação produtiva. Ao contrário da produção em massa, surge o modelo exportado do Japão, com a utilização de alta tecnologia, e com a ideia de terceirização e de cédulas de produção, onde nem todos os componentes são produzidos dentro da mesma empresa, conseqüentemente exige-se um trabalhador mais qualificado e cada vez mais raros são os postos de trabalho, elevando-se as taxas de desemprego. (Neste sentido: MATOS, Fabrício. *A evolução dos modelos de produção capitalista e a flexibilização do direito do trabalho*, pp. 50-70).

O contrato de trabalho neste período de Estado liberal era ditado pelo Direito comum. Aplicavam-se aos contratos de trabalho os princípios de igualdade e da autonomia da vontade das partes. Considerava-se o contrato de trabalho como um acordo entre iguais, realizado entre pessoas que poderiam supostamente “*negociar, voluntária e autonomamente, em perfeita igualdade, as condições da prestação de trabalho*”<sup>4</sup>, como se estivessem no mesmo patamar de força para pactuação das cláusulas contratuais e de condições de trabalho.

O trabalho era, portanto, regulado pelo próprio Direito Civil, como qualquer outra relação entre sujeitos privados, considerando-se assim o contrato de trabalho como qualquer outro contrato comercial. O Estado liberalista não tinha poder algum para intervir na relação entre o capital e o trabalho. Logo, não havia qualquer regime jurídico autônomo capaz de regular a relação de trabalho e como consequência não existia nenhuma estrutura de proteção ao trabalhador, eis que esse era considerado como parte igual em termos de pactuação no âmbito do contrato laboral.

Neste ínterim, a introdução da máquina no sistema produtivo, muito embora tenha sido essencial para o aumento da produtividade e para a celeridade na realização do trabalho, foi também responsável pela diminuição da necessidade da força de trabalho humano no processo produtivo. Com efeito, muitos trabalhadores foram simplesmente substituídos por máquinas e muitos dos postos de trabalho foram suprimidos, culminando assim num grande cenário de desemprego e, por conseguinte, num ambiente de forte competitividade entre os próprios trabalhadores.

Como reflexo de toda essa transformação no âmbito do trabalho, o valor da mão de obra passou a ser ínfimo e com inúmeros operários em busca de colocação no mercado de trabalho, a força de pactuação do contrato de trabalho se tornou insignificante em razão da natural desigualdade das partes envolvidas na relação laboral. Os operários, apesar de livres<sup>5</sup>, aceitavam qualquer forma de serviço existente, submetendo-se a situações desumanas e a condições degradantes de trabalho a fim de assegurar sua subsistência e de sua família. As

---

<sup>4</sup> ABRANTES. José João. *Direito do Trabalho: ensaios*, p.22.

<sup>5</sup> Trabalhadores livres, ainda que subordinados, ao contrário das formas de produções anteriores – escravidão e servidão. Na época da escravidão, o trabalhador era considerado uma coisa pertencente ao seu senhorio, para quem tinha o dever de prestar seus serviços. Já no período do feudalismo, o trabalhador (servo) era limitado à terra em que trabalhava, de propriedade do senhor feudal.

condições de trabalho eram, efetivamente, ditadas pelo próprio mercado, que estava, por sua vez, assentado por uma grande situação de desemprego. Assim, a única chance de sobrevivência destes trabalhadores no sistema, era aceitar toda e qualquer forma precária de trabalho.<sup>6</sup>

Por consequência, assim como afirma João Leal Amado<sup>7</sup>, os operários “*viram-se obrigados a competir acerrimamente entre si na venda da única mercadoria que dispunham – a força de trabalho*”. E o resultado disso: “*(...) salários praticamente reduzidos ao mínimo vital, condições de trabalho mais do que precárias, cargas de trabalho insuportavelmente pesadas, inclusive para crianças de tenra idade*”.

Conforme visto, nesse período liberalista a atuação do Estado era mínima no que se referem às relações econômicas e, por consequência, os trabalhadores eram privados de proteção legal e desprovidos de qualquer organização sindical. O liberalismo estatal fez com que os trabalhadores ficassem “*desarmados face à lógica implacável do capitalismo triunfante*”<sup>8</sup> e o que prevalecia era a “lei do mercado”, onde o próprio empregador (ou na realidade o mercado) ditava as regras do contrato. O trabalhador era apenas uma peça do sistema produtivo, um mero produto do mercado, sem grande importância, visto e utilizado como mais um instrumento a serviço da lógica do sistema capitalista: o lucro. Por fim, o operário encontrava-se à própria sorte, totalmente abandonado pelo Estado<sup>9</sup>.

A condição de exploração vivenciada neste período chegou a um nível insustentável: jornadas de trabalho exaustivas, aproveitamento de mão de obra infantil, inúmeros acidentes de trabalho, salários aviltantes, entre tantas outras situações precárias e desumanas de trabalho. De modo que o quadro social atingiu “*dimensões dramáticas e de pré-ruptura*”<sup>10</sup>,

---

<sup>6</sup> Neste sentido descreve Jorge Leite: “*com uma oferta de mão-de-obra sempre muito superior à sua procura (o exército industrial de reserva de que falava Marx), a regulação do mercado pelas leis do mercado traduziu-se na imposição unilateral das respectivas condições de troca por parte do empregador. O contrato não era, afinal, um acordo entre iguais e a liberdade de uma das partes pouco mais era do que a necessidade económica de celebrar o contrato nas condições ditadas pela outra*” (LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, p.18.)

<sup>7</sup> AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*, p.24.

<sup>8</sup> LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, p.18.

<sup>9</sup> Neste sentido: ROESLER, Átila da Rold. *Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho*, p.27.

<sup>10</sup> LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, p.20.

restando evidente que direito comum já não atendia mais – e, verdade seja dita, em momento algum atendeu – aos anseios da classe trabalhadora totalmente oprimida<sup>11</sup>.

A partir desse momento (meados do século XIX), marcado pelas precárias condições de trabalho, começam a surgir as primeiras revoltas sociais. Sobreveio nesse cenário, uma grande organização da classe proletária, concretizada por meio de uma reação coletiva conhecida como *movimento operário*. Como resposta à situação de exploração capitalista, mormente às condições degradantes de trabalho, os trabalhadores se uniram e passaram a lutar coletivamente em busca da satisfação de interesses comuns, entre eles, uma regulamentação que proporcionasse melhores condições de trabalho e de qualidade de vida.

Conforme descreve José João Abrantes<sup>12</sup> é nesse período que os operários passam a ter consciência de sua força coletiva e começam “*a exigir aumentos de salários, diminuição de horário de trabalho e, de uma forma geral, melhores condições de vida*”. É neste momento identificado por um processo de revoluções e de movimentos em massa (greves, ocupações de fábricas, etc.), que foi possível verificar uma grande pressão coletiva por parte da classe operária sobre as entidades empresariais.

Nessa conjuntura, formaram-se também partidos políticos ligados à classe trabalhadora e diversas correntes de pensamento contrários ao liberalismo e às consequências tidas por esse sistema<sup>13</sup>. Como marco nesse período também se tem a Encíclica *Rerum Novarum*, de Leão XIII, de 1891, um documento confeccionado pela Igreja Católica retratando as injustiças do liberalismo, principalmente no que concerne a situação degradante que se encontravam os trabalhadores, defendendo assim uma necessária intervenção do Estado como forma de regular condições mínimas de trabalho.

Deste modo, com o aumento das greves, revoltas sociais e de todas as outras formas de manifestações contra as condições precárias de vida e de trabalho, a pressão exercida sobre os empregadores e também sobre a ordem institucional em vigor, fez com que o Estado constatasse que não poderia mais ficar inerte à toda essa situação. E é nesse contexto

---

<sup>11</sup> Conforme descreve Leal Amado, esse sistema jurídico liberal teve reflexos desastrosos no campo social e humano. O liberalismo fez da liberdade e autonomia poder dos privilegiados e da igualdade a “*lei dos mais fortes*”. (AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*, pp.23-24.)

<sup>12</sup> ABRANTES. José João. *Op. cit.*, p.24.

<sup>13</sup> Cumpre dizer que especialmente a partir do Manifesto Comunista de 1848 de Marx e Engels é que a classe proletária passou a ter ciência de sua condição de explorada e de sua força como movimento e a partir de então o sistema liberal passou a sofrer efetiva alteração. O movimento socialista contribuiu de forma decisiva para a ciência da força do poder político da classe. (Neste sentido: ROESLER, Átila da Rold *Op. cit.*, p.29).



histórico, como resposta política aos problemas sociais acarretados pelos dogmas do capitalismo liberal, denominados como *questão social*<sup>14</sup>, sob uma efetiva pressão exercida pelas lutas da classe operária, com a intervenção do Estado por meio de uma regulamentação laboral de cariz protetivo, que passou a existir o Direito do Trabalho.<sup>15</sup>

O Direito do Trabalho<sup>16</sup> começou assim a se desenvolver por meio da edição de normas ditas pelo Estado no sentido de regulamentar a relação conflituosa entre o capital e o trabalho.<sup>17</sup> E as primeiras leis no âmbito do trabalho foram para proteção dos trabalhadores mais débeis – mulheres e menores<sup>18</sup>. Essas leis sociais eram esparsas e tinham por objetivo apenas reduzir a exploração empresarial entre menores e mulheres, fixando condições protetivas mínimas a serem respeitadas. Progressivamente essas leis passaram a ser estendidas aos demais trabalhadores e aos demais setores da economia.

De todo modo, a regulamentação laboral, que foi gradativamente surgindo e se desenvolvendo, buscava, em suma, elevar o empregado a um patamar superior, de modo a equilibrar as partes envolvidas na relação laboral. Nessa linha, Milena Silva Rouxinol<sup>19</sup> descreve que o Direito do Trabalho, formado como um instrumento de proteção da parte mais débil da relação contratual laboral (o trabalhador), tem como “*técnica de promoção da desigualdade jurídica*” inerente desse ramo jurídico, a junção realizada entre a autonomia coletiva e a lei essencialmente protetiva.

---

<sup>14</sup>A questão social, evidenciada no século XIX, refere-se aos problemas surgidos na sociedade operária neste período de industrialização. Pode ser definida como o conjunto de expressões das desigualdades da sociedade capitalista. (Neste sentido: LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, p.22).

<sup>15</sup> Nesse sentido descreve José João Abrantes: “*Foram as profundas modificações económicas, sociais e políticas operadas a partir da introdução da máquina a vapor, a concentração operária e as precárias condições de vida e de trabalho, a difusão das ideias socialistas e a crescente organização de luta dos trabalhadores que conduziram ao intervencionismo estadual e à autonomização de um novo ramo do Direito, já que o Direito Comum dos Contratos – o Direito Civil – se mostrava completamente indiferente à <<questão social>>.*” (ABRANTES, José João. *Op. cit.*, p.21).

<sup>16</sup> É denominado como “Moderno” ou “contemporâneo” o direito do trabalho que teve origem no contexto histórico da revolução industrial por doutrinadores que consideram que o Direito do Trabalho já existia anteriormente.

<sup>17</sup> Neste sentido: RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, p. 429.

<sup>18</sup> No estudo da evolução histórica do direito do trabalho, esse período é conhecido como fase de manifestações incipientes ou esparsas.

<sup>19</sup> ROUXINOL, Milena Silva. *O princípio do tratamento mais favorável nas relações entre a lei e a convenção coletiva do trabalho*, p.160.

E no que se refere ao desenvolvimento<sup>20</sup> desse ramo jurídico laboral, é no período pós Primeira Guerra Mundial que o Direito do Trabalho passa a figurar com maior importância no panorama político, momento em que passa a ser incluído no texto constitucional de diversos países<sup>21</sup>, movimento este conhecido como constitucionalismo social. Marco na história desse ramo jurídico é também o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, criada através do tratado de *Versalhes*, com o intuito de promover a proteção das relações empregatícias no âmbito internacional. Logo após, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, confeccionada no cenário pós Segunda Guerra, também dispõe, em seu texto, a previsão de direitos trabalhistas, entre eles a limitação da jornada de trabalho, conferindo a esses direitos trabalhistas um patamar de direito humano.

Podemos afirmar, portanto, essa breve análise histórica, exprimindo que o Direito do Trabalho é produto da reação da classe operária em resposta às consequências da debilidade contratual na relação laboral e ao cenário de exploração desumana do trabalho vivenciadas

---

<sup>20</sup> Alguns autores definem uma periodização (criada pelos autores *Granizo e Rothvoss*) por meio da indicação de quatro fases principais na evolução do Direito do Trabalho: *formação*, *intensificação*, *consolidação* e *autonomia*. A fase de *formação* (1802 a 1848) teria como termo inicial a criação da *Peel's act* no início do Séc. XIX na Inglaterra, que se referia à normas protetivas de menores. A fase de *intensificação* (1848 a 1889) teve como marcos o Manifesto Comunista de Karl Marx e os resultados da Revolução de 1848 na França, com a liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho. A terceira fase, denominada de *consolidação* (1890 a 1919), tem como referências a conferência de Berlim em 1890 que reconheceu diversos direitos trabalhistas e a Encíclica Católica *Novarum* de 1891, que trouxe em seu conteúdo um apelo pela necessidade de atuação do Estado perante a chamada questão social. A fase da *autonomia* do Direito do Trabalho tem seu início em 1919 com a criação da OIT e com as constituições do México e da Alemanha que passaram a incluir dispositivos laborais em seus textos constitucionais, e estendeu-se pelas décadas seguintes do Séc. XX. Esta periodização feita por *Granizo e Rothvoss*, utilizada pela maioria dos doutrinadores laborais, é criticada por Maurício Godinho Delgado, ele sustenta não ser possível compreendermos de forma sistemática o padrão de organização do mercado e sua normatização jurídica por meio desta formulação, afirmando também ser meramente descritiva e não explicativa da substância do ramo jurídico laboral. Por esta razão, propõe delimitar a evolução do Direito do Trabalho com três fases principais de desenvolvimento e uma quarta fase iniciada nas últimas décadas do Séc. XX. A primeira fase de *manifestação incipientes ou esparsas* iniciada com o *Peel's act*, qualificando-se pela existência de leis dirigidas à diminuição da exploração sobre mulher e menores, leis caráter humanitário, mas totalmente dispersas. Uma segunda fase de *sistematização e consolidação*, tendo como marco inicial o manifesto comunista e pelos processos de revoluções, estendendo-se até o período seguinte à 1ª Guerra Mundial. A terceira fase de *institucionalização* iniciou com a criação da OIT em 1919 e com a Constituição de Weimar, quando o Direito do Trabalho realmente se institucionaliza, sendo incorporado à ordem jurídica dos países democráticos. A quarta fase de *crise e transição* do Direito do Trabalho, tendo como marco inicial a crise econômica iniciada entre 73/74 com a crise petrolífera e com todo o processo de renovação tecnológica, ganhando espaço neste contexto ideias de desregulamentação das normas trabalhistas. (DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, pp. 93 - 100)

<sup>21</sup> As primeiras Constituições que trouxeram no seu texto direitos trabalhistas foram as Constituições do México de 1917 e da Constituição de Weimar da Alemanha de 1919.

no período de industrialização definido com a revolução industrial. É fruto de um processo de luta travado na pretensa realização dos interesses de toda a classe trabalhadora, que visava, sobretudo, melhores condições de trabalho e de qualidade de vida. Podendo-se afirmar assim, que este ramo jurídico laboral é um fenômeno decorrente da soma de fatores econômicos, sociais e políticos presenciados nesse contexto<sup>22</sup>, e que se desenvolveu com um cariz nitidamente teleológico, com um valor finalístico notadamente expresso no corpo de seus princípios e regras, tendo como função principal a de compensar e tutelar uma das partes da relação laboral, qual seja: o trabalhador.<sup>23</sup>

### **1.1.2 Funções e importância do Direito do Trabalho**

Como observado, a função central do Direito do Trabalho é compensadora e tutelar da parte hipossuficiente da relação contratual laboral. Essa direção teleológica tuitiva é plenamente visível no núcleo fundamental de princípios específicos desse ramo, que impõe e direciona as normas laborais a conduzir um padrão protecionista e restritivo de pactuação das relações laborais.<sup>24</sup>

Portanto, podemos confirmar que a maior característica deste ramo jurídico é a proteção do trabalhador, concretizada por meio de uma regulamentação legal das condições mínimas da relação laboral, dos princípios e de medidas sociais aplicadas pelo Estado.

---

<sup>22</sup> Do ponto de vista econômico alguns dos fatores cruciais para o surgimento do direito do trabalho foram a utilização da mão de obra livre, mas subordinada (relação de emprego), como relação central do novo sistema produtivo e o desenvolvimento da nova forma de organização desse sistema: a grande indústria.

Do ponto de vista social, como relevante fator, tem-se a grande concentração do proletariado na sociedade em torno das grandes cidades industriais e o surgimento de uma identificação profissional entre a classe trabalhadora.

No que tange ao ponto de vista político, foram importantes as ações desenvolvidas tanto no plano da sociedade civil, como do Estado, na criação de normas para regulamentação da força de trabalho objeto do sistema produtivo. No plano da sociedade civil, como fator determinante, pode-se destacar a descoberta da ação coletiva como instrumento profissional e político, e seu aprimoramento por meio das organizações coletivas e da criação de novas modalidades de normas jurídicas. Já no campo da sociedade política, tem-se a incorporação pelo Estado de norma autônoma, que passou, portanto, a aceitar como compatível a junção do negociado e o legislado. (Neste sentido: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, pp. 88 - 91).

<sup>23</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, p. 33.

<sup>24</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 54.

Para Maurício Godinho Delgado<sup>25</sup> essa função primacial possui um verdadeiro caráter democrático e de desmercantilização da força de trabalho no sistema econômico capitalista, limitando assim o “*livre império das forças do mercado na regência da oferta e da administração do labor humano*”.

Na mesma linha, António Monteiro Fernandes<sup>26</sup> afirma que “*a atuação do Direito do Trabalho visa enquadrar, através de um sistema de limitações imperativas, o protagonismo do empregador na definição dos termos em que a relação de trabalho se vai desenvolver*”. Assim, as regras do contrato deixam de ser ditadas unilateralmente pelo empregador, ou até mesmo pelo mercado, situação essa verificada no período liberalista da revolução industrial.

Nessa acepção, o Direito do Trabalho é responsável por restringir a liberdade contratual, limitando o contrato de trabalho às vontades do Estado (legislação heterônoma) e à autonomia das partes (norma jurídica autônoma – contratação coletiva), pois tem por característica a “*desvalorização da estipulação individual das condições de trabalho*”<sup>27</sup>. Realiza assim um efetivo equilíbrio na pactuação dos interesses dos sujeitos envolvidos na relação de emprego, haja vista que de certo modo limita o poder do mais forte: o empregador. É, portanto, como analisado, um ordenamento jurídico de caráter nitidamente protetivo e que tem como propósito compensar a desigualdade natural do empregado na relação contratual laboral.

Maurício Godinho Delgado<sup>28</sup> destaca que além da essência protecionista, o ramo juslaboral possui um cariz modernizante e progressista, na medida em que é também responsável pela distribuição de renda perante a sociedade, realizada por meio da valorização que introduz ao trabalho humano, o que tende a fortalecer o mercado interno da economia. Para o autor, esse ramo possui também uma função política conservadora, por conferir uma legitimidade política e cultural ao trabalho e, ainda, uma função civilizatória democrática, que corresponde à própria evolução histórica do ramo jurídico laboral, caracterizada como um mecanismo de controle e de diminuição das diferenças socioeconômicas oriundas do sistema capitalista.

---

<sup>25</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 54.

<sup>26</sup> FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*, p.23.

<sup>27</sup> FERNANDES, António Monteiro. *Op. cit.*, p.22.

<sup>28</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, pp. 55-58.

De outro modo, com muitas das funções com o mesmo fim, apenas com terminologias diversas, para Vólia Bomfim Cassar<sup>29</sup>, o Direito do Trabalho possui função tutelar, econômica, política, coordenadora e social. Uma função tutelar por visar a proteção do trabalhador através da imposição de garantias mínimas. Econômica, por ser responsável a dar acesso às riquezas e, de certa forma, injetar capital no mercado. Coordenadora ou pacificadora, por ter como finalidade neutralizar conflitos entre o capital e o trabalho. Política, uma vez que suas ações abrangem toda a sociedade trabalhadora e por fazer parte de um interesse público. E, por fim, uma função social, pois busca a melhoria das condições de trabalho e de qualidade de vida do trabalhador.

António Monteiro Fernandes<sup>30</sup> descreve que o Direito do Trabalho possui além da função tutelar e compensadora, uma função garantística e outra função padronizadora. A primeira, refere-se à função de promoção e realização de direitos fundamentais no campo da relação laboral, que decorre do reconhecimento do trabalhador como pessoa. Já a função padronizadora (de domínio econômico), refere-se à padronização das condições de uso da força de trabalho, concretizada de duas formas: na limitação da concorrência entre as empresas no que tange ao custo do trabalho e na concorrência entre os próprios trabalhadores – tanto na procura de emprego, como no desenvolvimento da relação laboral.

Em suma, podemos verificar que suas funções demonstram que o Direito do Trabalho cumpre objetivos fortemente sociais, muito embora tenha influência econômica, cultural e política, intervindo de forma contundente na sociedade, afirmando-se como um dos mais importantes instrumentos de políticas sociais, como intervenção normativa na economia e como distribuição dos ganhos do sistema capitalista.

---

<sup>29</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*, pp. 52-53.

<sup>30</sup> FERNANDES, António Monteiro. *Op. cit.*, pp. 25-27.

## 1.2 Direito do Trabalho e crise

### 1.2.1 Globalização e crises econômicas

Dentro da dialética do sistema capitalista, as relações econômicas são influenciadas por diversos fatores socioeconômicos que vão se reproduzindo ao longo do desenvolvimento da sociedade. Nas últimas décadas, vários fatores foram responsáveis por influenciar as relações econômicas no mundo, dentre eles, as sucessivas crises econômicas e o fenômeno da globalização tiveram aspectos determinantes na evolução histórica da sociedade e principalmente no âmbito das relações de trabalho.<sup>31</sup>

#### 1.2.1.1 Globalização

A globalização surgiu como um processo de interação econômica, cultural, social e política, podendo ser conceituada como um processo de integração de sistemas, de produção e de mercado de trabalho, como uma nova cultura responsável por conectar o mundo através de diferentes formas de comunicação e diversas inovações tecnológicas. Constituindo, por sua vez, *“um processo vinculado à evolução das relações humanas no curso da história”*<sup>32</sup>.

É definida por Vólia Bonfim Cassar<sup>33</sup> como *“uma ‘onda’ que traduz uma nova cultura global no quadro das transformações do capitalismo liberal e da economia mundial”*, como um produto inevitável da evolução tecnológica verificada nas áreas da informática e das comunicações, podendo ser a globalização considerada como *“uma ordem econômica e tecnológica transnacional”*.

---

<sup>31</sup> Neste viés, cumpre destacar que num sistema econômico capitalista, as crises são cíclicas e inevitáveis – muito embora com o passar do tempo tenham sido cada vez mais graves e profundas (Neste sentido: MAIOR, Jorge Luiz Souto. *A crise e os golpes contra a classe trabalhadora*, p. 1)

<sup>32</sup> FILHO, José Soares. *Sociedade Pós-Industrial e os impactos da globalização na sociedade, no trabalho, na economia e no Estado*, p.31.

<sup>33</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Princípios Trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*, p.5.

Para Maurício Godinho Delgado<sup>34</sup> o fenômeno da globalização, conhecido por diversos termos<sup>35</sup>, corresponde a uma fase do próprio capitalismo e é caracterizada por uma ligação entre os diferentes subsistemas nacionais e regionais, criando como um novo critério para o mercado “*a noção de globo terrestre e não mais, exclusivamente, nação ou região*”. E ainda, mais que uma fase do sistema capitalista, traduz-se também como um processo, eis que tende a influenciar as realidades sociais, políticas, culturais e principalmente econômicas, nos diversos segmentos do mundo.

Por sua vez, a globalização tem dimensões verificadas nas mais diversas áreas e entre as suas vertentes podemos citar: os aspectos econômicos, políticos, na cultura, nos meios de comunicação e nas relações de trabalho.

No âmbito político, esse aspecto pode ser verificado no crescimento das organizações internacionais. Também pelo Direito Internacional no que se refere à criação de normas e de instituições de caráter transnacional, máxime em relação à criação de regras no campo do comércio internacional<sup>36</sup>. E, de certo modo, a vertente política pode ser verificada na contribuição para uma alteração no sentido das palavras “*soberania, hegemonia e cidadania*”, em razão da diminuição da capacidade decisória do Estado acarretada pela influência daqueles que detêm o poder econômico.<sup>37</sup>

Outro aspecto da globalização é relacionado com os avanços realizados no campo dos meios de comunicação. A revolução tecnológica, principalmente na área da informática, foi responsável por uma integração mundial e, sobretudo, pelo aumento da integração dos sistemas financeiros. Atualmente, os meios de comunicação permitem que as informações sejam imediatas; sejam produzidas, recebidas e transmitidas pelo mundo todo e a qualquer instante<sup>38</sup>, permitindo uma intercomunicação instantânea entre diversos pontos do mundo. Por decorrência de todo esse processo, as clássicas noções de tempo e espaço se tornam antiquadas.<sup>39</sup>

---

<sup>34</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego*, pp.15-16.

<sup>35</sup> Os termos mais utilizados para identificar este fenômeno são: globalismo, mundialismo, globalização e mundialização.

<sup>36</sup> FILHO, José Soares. *Op. cit.*, p.31.

<sup>37</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Princípios Trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*, pp. 11-27.

<sup>38</sup> Neste sentido: CASSAR, Vólia Bomfim. *Princípios Trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*, p.28; e FILHO, José Soares. *Op. cit.*, p.31.

<sup>39</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego*, pp.18-19.

Já a vertente cultural da globalização é verificada pelo intercâmbio de informações e pela interação entre os povos e culturas, caráter esse intensificado pela revolução da tecnologia e responsável por gerar reflexos sociais que “*contribuíram para o surgimento da chamada sociedade civil transnacional*”.<sup>40</sup>

Dentre os aspectos da globalização, o mais conhecido e impactante desse processo globalizante é o aspecto econômico. A globalização econômica é caracterizada pelo aumento das trocas comerciais e do crescimento do fluxo financeiro, o que contribuiu para a formação de um mercado mundial interligado e para a intensificação do processo de internacionalização do sistema capitalista.

Nesse período de grande renovação tecnológica, os avanços conquistados nos campos da comunicação e nos meios de transportes, foram responsáveis por uma quebra de barreiras e de transposição de fronteiras, que foi essencial para a ligação dos mercados e para a expansão do comércio à um nível internacional. E essa internacionalização dos mercados pode ser considerada como um dos elementos mais impactantes da globalização mundial.

Por meio desse processo globalizante, ocasionou-se também uma multinacionalização dos meios de produção. Verificou-se uma descentralização<sup>41</sup> do sistema produtivo, sendo possível atualmente produzir diversas peças de um produto final em diferentes países<sup>42</sup>. Essa descentralização na produção permitiu a contratação de trabalhadores do outro lado do mundo, aumentando assim uma procura por salários menores, pela redução de custos e por lugares com mínima legislação social. O capital internacional passou assim a procurar “*um lugar seguro para fazer sua aposta*”<sup>43</sup>, sempre com objetivo de aumentar a sua riqueza. E a utilização da mão de obra em países com custos menores (neles compreendidos os custos com o trabalho), foi determinante para um aumento do lucro e, por lógica, da competitividade.

Com efeito, muito embora tenha proporcionado um desenvolvimento tecnológico e uma aproximação de culturas, esse processo de globalização foi responsável por uma grande

---

<sup>40</sup> FILHO, José Soares. *Op. cit.*, pp. 30-32.

<sup>41</sup> Uma descentralização física das empresas, com grandes corporações fazendo mudanças de um lugar para o outro e uma descentralização produtiva, possibilitando a utilização de terceiros, subcontratados e outros tipos de mão de obra. (Neste sentido: AGUIAR, Antônio Carlos. *Negociação Coletiva de Trabalho*, p.17.)

<sup>42</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Princípios Trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*, p.8.

<sup>43</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Princípios Trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*, p.10.



transformação no processo produtivo. No ideal globalizante, o capital busca todas as formas possíveis para reduzir os custos da produção. E essa necessidade de redução de custos como modo de beneficiar o aumento da competitividade das empresas, aliada a uma busca incansável por um aumento da produção, dentre outros fatores decorrentes, influenciaram uma transformação na economia e em toda a sociedade, principalmente no setor do emprego.

### 1.2.1.2 Crises econômicas

A partir da década de 70, com a crescente desvalorização do dólar americano, utilizado como referência por muitas das economias ocidentais desde a década de 40, acrescida à crise petrolífera iniciada entre os anos de 73/74 em razão do aumento do preço do petróleo, viu-se o começo de uma crise econômica mundial responsável por abalar e diminuir o índice de desenvolvimento dos países industrializados.

Presenciou-se nesse período uma “*crise monetária*”<sup>44</sup> gerada pela estagnação e recessão econômica combinada com a alta inflação, situação essa designada como *estagflação*. Os preços dos produtos aumentavam ao mesmo tempo em que a produção industrial caía progressivamente, criando assim uma junção fatal entre a estagnação do mercado com a alta inflação.

Como resultado desse contexto de crise econômica, inúmeras empresas tiveram falência decretada e foi instaurada uma verdadeira crise das indústrias tradicionais (metalurgia, têxteis, siderúrgica, etc.). Ocorre que por não receber uma resposta política rápida e eficiente, essa crise iniciada na década de setenta acabou por desestruturar a higidez do sistema econômico mundial “*fazendo crescer a inflação e acentuando a concorrência interempresarial e as taxas de desocupação no mercado de trabalho*”<sup>45</sup>. Permitindo, por consequência, com que vários países sentissem os sinais devastadores dessa crise econômica mundial<sup>46</sup>.

---

<sup>44</sup> Neste sentido: RAMOS, Alexandre Luiz. *Acumulação flexível & Direito do Trabalho*. Disponível em <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23488>>

<sup>45</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 99.

<sup>46</sup> Pode-se dizer que alguns países saíram dessa crise facilmente, contudo, outros permanecem até hoje sofrendo as consequências desse período.

O estremecimento econômico mundial decorrente dessa crise, denominada por Átila Rold Roesler<sup>47</sup> como “*crise do capitalismo monopolista*”, foi um dos responsáveis por estimular à globalização econômica, pois promoveu uma reconcentração do capital nos grandes centros capitalistas e impulsionou o desenvolvimento tecnológico, criando uma nova fase para a economia. Segundo o Autor, foi efetivamente nesse cenário que o capitalismo passou a se regular pela economia de mercado e quando o aumento da competitividade e da concorrência empresarial levou a um “*processo de reorganização do capital e de seu sistema político e ideológico de dominação*”.<sup>48</sup>

Aumentando ainda mais a situação crítica decorrente dessa conjuntura, em 2008 a falência do sistema imobiliário dos Estados Unidos foi responsável pelo agravamento de todo o cenário econômico e social instável existentes em razão do processo de globalização e pela crise econômica iniciada na década de setenta. Por estar vinculada a diversos instrumentos financeiros, a crise imobiliária dos EUA se espalhou rapidamente pela economia mundial, acentuando ainda mais situação econômica precária já vivenciada por alguns países, muitos encontrando-se em situação fragilizada desde a crise petrolífera no início dos anos 70.<sup>49</sup>

### **1.2.1.3 Consequências da globalização e das crises econômicas nas relações de trabalho**

Assim como afirma Jorge Luiz Souto Maior<sup>50</sup>, toda a evolução tecnológica acarretada e presenciada na era da globalização pode trazer diversos benefícios para a sociedade, mas quando realizada fora de padrões responsáveis, tem como tendência gerar grandes prejuízos no campo social. Sem uma regulação responsável, concretizada por meio limitações impostas pelo Estado, e não pelo livre mercado, todo o avanço trazido pela globalização

---

<sup>47</sup> ROESLER, Átila da Rold. *Op. cit.*, p.37.

<sup>48</sup> ROESLER, Átila da Rold. *Op. cit.*, p.42.

<sup>49</sup> Segundo António Casimiro Ferreira, essa crise iniciada em 2008 foi o início de um colapso do sistema financeiro mundial e uma crise que potencializou as crises econômicas e sociais que vinham se manifestando desde a década de 90. (FERREIRA, António Casimiro. *A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção*, pp.119-122).

<sup>50</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito à desconexão do trabalho*. Disponível em: <<http://bdjur.stj.gov.br/dspace/handle/2011/18466>>

pode gerar um verdadeiro caos social. E, de certo modo, caos social é o que estamos presenciando no momento.

A busca pelo crescimento e sustento econômico nesse contexto globalizante e de sucessivas crises econômicas, conforme anteriormente analisado, levou diversos países do mundo a modificarem suas antigas formas de produção e de trabalho. E o que se vê atualmente é que em razão da forte volatilidade do mercado econômico, o mercado de trabalho vem sofrendo uma verdadeira mutação.

Com a procura incansável por maior eficiência, maior produtividade, por uma redução de custos e um conseqüente aumento dos lucros: reorganizaram-se e alteraram-se as formas de produção; adotaram-se novas tecnologias; diminuíram-se os postos de trabalho; reduziram-se salários; realizaram-se diversas outras medidas de redução de garantias sociais. Pela lógica desse processo, os sistemas de produção tiveram que se adaptar às tendências mundiais de comércio liberal e a regulamentação laboral passou a fazer parte das discussões, para fins de adequação do novo modelo à nova forma de competitividade e de eficiência perante a nova ordem econômica mundial<sup>51</sup>. Sentindo-se assim, nas relações de trabalho, os efeitos devastadores da globalização.<sup>52</sup>

Instaurou-se assim uma crise no modelo tradicional de contrato de trabalho, o que foi determinante para o aparecimento de novas modalidades de trabalho. Surgiram novas formas de prestação de trabalho, totalmente estranhas ao modelo tradicional de contratação e de controle empregatício<sup>53</sup>. Foram-se aumentando os números de trabalhos precários, caracterizados como trabalhos sem segurança no emprego, sem benefícios sociais, com salários menores e quase nenhuma proteção social. Logo, podemos afirmar que o acesso à proteção e às garantias laborais, passou a ser privilégio de um número restrito de trabalhadores<sup>54</sup>.

---

<sup>51</sup> PÉREZ, Elianne Forero. *Flexibilización laboral ou desregulación*, pp.180-188.

<sup>52</sup> Neste sentido, conforme afirma Fabrício Matos: “Com a crise do petróleo, a saída do capital produtivo para a especulação na esfera financeira e a automação sem limites, dentro outros fatores, começa-se a viver (...) o chamado “desemprego estrutural”. Os novos modelos de produção contratam pouco e extinguem postos de trabalho, aumentando a carga sobre os empregados que permanecem na empresa. Priorizam-se a terceirização e os contratos temporários.” (MATOS, Fabrício. *Op. cit.*, p.80).

<sup>53</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, p.99.

<sup>54</sup> Em razão destas transformações que tiveram por consequência desemprego e a criação de formas de trabalhos precários, tem-se atualmente uma nova modalidade de conflito no campo laboral, um conflito entre os trabalhadores designados por *insiders*, como aqueles que possuem um contrato de trabalho típico, com vínculo de trabalho por tempo indeterminado e entre os *outsiders*, como aqueles que possuem uma forma de trabalho

Com efeito, o resultado do processo globalizante somado às crises econômicas, foi uma verdadeira crise no emprego e uma grande instabilidade para o mercado de trabalho. E todas estas circunstâncias conduziram e continuam por conduzir transformações e adaptações nas relações estabelecidas entre o Estado e o mercado e, principalmente, entre esses e a sociedade, influenciando, sobretudo, as relações de trabalho.

### 1.2.2 Direito do Trabalho na crise ou a crise do Direito do Trabalho?

É notório que o papel protecionista e de característica unilateral – pró operário – do Direito do Trabalho se desenvolveu em um período de progresso econômico. Não podemos negar que na época do surgimento do Direito do Trabalho moderno – período da revolução industrial – a economia estava em plena expansão e, de certo modo, era plenamente possível o sustento, por parte das empresas, dos custos decorrentes das pretensões dos trabalhadores, quer de melhoria das condições de trabalho, quer de qualidade de vida.<sup>55</sup>

Todavia, nos últimos anos, os reflexos trazidos pelo processo globalizante<sup>56</sup> somados à recessão econômica – desencadeada pela crise petrolífera e pelas flutuações econômicas que se sucederam nos anos seguintes – acarretaram, além de outros fatores importantes, no aumento da competitividade empresarial, na alta da inflação e também no crescimento do *déficit* fiscal do Estado<sup>57</sup>. Por corolário, todas estas circunstâncias conduziram à estagnação do mercado de trabalho e, por consequência, ao aumento da situação de desemprego.<sup>58</sup> E como lógica desse processo, viu-se potencializar uma grande desigualdade social, política e cultural.

---

precário, com contrato de trabalho por prazo determinado, autônomos ou estão desempregado. Nesse contexto, há um discurso pela diminuição dos direitos e privilégio dos *insiders*, sob a justificativa de defender os direitos e garantias dos *outsiders*. (Neste sentido: AMADO, João Leal. Contrato de Trabalho, p.31.)

<sup>55</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, p. 540.

<sup>56</sup> A globalização da produção constitui um dos principais fatores que levaram à atual crise econômica mundial (Neste sentido: FILHO, José Soares. *Op. cit.*, p. 61.)

<sup>57</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 99

<sup>58</sup> Neste sentido: RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral*, pp.73-74.

Neste quadro de “*crise econômica, tecnológica e organizacional*”<sup>59</sup>, ganhou vasta repercussão um discurso assente na necessidade de reforma do modelo clássico de organização e gestão empresarial<sup>60</sup>, em torno dos quais foram estabelecidas as normas laborais. Por conseguinte, consolidou-se uma ideologia político-cultural de desregulamentação do Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*)<sup>61</sup> e no centro de todo esse apelo de reforma e transformação é possível localizarmos o Direito do Trabalho.

A partir de então, foram surgindo – e, de certo modo, foram retomadas – as mais diferentes teorias e realizadas (des)medidas políticas no sentido de se alcançar solução para todos os males – econômicos – surgidos nesse contexto de crise. Conforme afirma Mario Pasco Cosmopolis<sup>62</sup>, a crise mundial iniciada na década de setenta com a crise petrolífera, veio para abalar todas as estruturas. Além de trazer a ideologia do liberalismo novamente à pauta, agora conhecida como neoliberalismo<sup>63</sup>, provocou uma onda de revisão de vários conceitos, que foram considerados como culpados, de forma injusta e exagerada, por todos os males atuais.

Nesse sentido, Marcio Tulio Viana<sup>64</sup> descreve que a partir deste momento nasceu “(...) *um novo sistema de acumulação capitalista e, com ele, uma ideologia, uma política,*

---

<sup>59</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, p.99.

<sup>60</sup> Nova ideologia econômica social, designada por neoliberalismo. Segundo Jorge Luiz Souto Maior é baseada no fim do *Welfare State* e na insegurança do mercado de trabalho, tendo como resultado desemprego em massa e aumento da criação de contrato de trabalhos precários e de trabalhadores autônomos e independentes. Para o Autor, é o real abandono do modelo fordista de produção, que tinha como finalidade uma determinada ideia de inclusão social. (SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Do direito à desconexão do trabalho*, p. 2. Disponível em: <<http://bdjur.stj.gov.br/dspace/handle/2011/18466>>.) Para Maurício Godinho Delgado, um liberalismo readequado que corresponde a uma ideologia destinada a uma reestruturação do Estado e da sociedade no sistema capitalista, contrário ao seguimento do Estado de Bem-Estar Social. (DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego*, p.24).

<sup>61</sup> O Estado de bem-estar social (*Welfare State*) se refere a uma forma de organização política e econômica que impõe ao Estado uma função interventiva e regulatória na busca da promoção e proteção social e de organização e controle da economia. Representa o direito que tem o ser humano de ser protegido dos abusos do poder econômico, por meio de garantias mínimas, como, por exemplo, renda mínima, saúde, educação, alimentação, entre outros, como forma de direito político. (Neste sentido: CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*, p.67; e NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro. *Estado de Bem-Estar Social: origens e desenvolvimento*. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/viewFile/5738/5260>>)

<sup>62</sup> COSMOPOLIS, Mario Pasco Cosmopolis. *Flexibilización y Desregulación*, p.22.

<sup>63</sup> Para Maurício Godinho Delgado, essa denominação pode ser substituída também por ultraliberalismo. (DELGADO. Maurício Godinho, *Capitalismo, trabalho e emprego*, p. 21). Já para Alain Supiot, esta ideologia é erroneamente denominada como neoliberal, muito embora exista uma corrente liberal em benefício de um “*anarco-capitalismo*”. (SUPIOT, Alain. *O direito do trabalho ao desbarato no “mercado das normas”*, p.133.)

<sup>64</sup> VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no limiar do século XXI*, pp.157-167.

*uma ciência e um direito quase ao contrário*” e, enquanto o sistema antigo conciliava de certa maneira “*o econômico e o social, o público e o privado, a opressão e a resistência*” o novo modelo de produção movimenta-se no sentido de desagregar aqueles vínculos priorizando o econômico, o privado e o individual.

Nesta conjuntura de reforma e de satisfação econômica, surgiu uma nova corrente liberal – atualmente em voga – “*na linha da velha matriz oitocentista*”<sup>65</sup> que preza por uma intervenção mínima do Estado, passando este a atuar apenas como um dínamo das livres forças do capital privado e passando a sustentar a supremacia do mercado econômico como forma de reestruturação da economia e da sociedade. Este ideal liberalista readequado, pretende que o Estado altere seu foco para a gestão da economia e, por consequência, busque sempre condições mais benéficas aos investimentos privados, não apenas com a diminuição da intervenção estatal na economia, mas também por meio de programas de flexibilização. Promove-se assim, por meio desta escola liberal, o afastamento do Estado de bem-estar social, diminuindo, ou até mesmo suprimindo, políticas assistencialistas, privilegiando-se assim a estabilidade financeira e desconsiderando a política de emprego.

Nesta perspectiva, a corrente liberalista defende que a competitividade da economia é fortemente relacionada com a diminuição dos custos laborais<sup>66</sup>, razão pela qual sustenta a mínima intervenção do Estado também nas relações de trabalho. Os adeptos à essa teoria acusam o Direito do Trabalho de ser por demasiado protetor, com garantias e amparos exagerados ao trabalhador e em contrapartida, em nada proteger ou possibilitar a viabilidade econômica das empresas. Além disso, afirmam os defensores “neoliberais” que esta superproteção do ramo jurídico laboral não traria consequências gravosas apenas para o âmbito empresarial, mas também indiretamente aos trabalhadores cuja fonte de trabalho é prejudicada ou não cresce. Podemos compreender assim, que para essa corrente, o trabalho significa uma grande barreira na concepção de uma economia globalizada.

Seguindo essa linha de pensamento, alguns juristas e economistas consideram que a crise econômica e, por conseguinte, o aumento da situação de desemprego, são realmente

---

<sup>65</sup> DELGADO, Maurício Godinho, *Capitalismo, trabalho e emprego*, p. 24.

<sup>66</sup> PÉREZ, Miguel Ángel Vite. *Flexibilidad y regulación laboral: una reflexión sociológica*, p. 363.

decorrentes da rigidez e do excessivo protecionismo das normas laborais que, de certo modo, aumentam os custos do trabalho e impossibilitam a competitividade da empresa.<sup>6768</sup>

Os defensores dessa “teoria conspiratória” contra o Direito do Trabalho, consideram ainda, que além de responsável pela crise econômica, a rigidez protecionista do ramo juslaboral impede a realização e a aplicação de remédios para sua superação<sup>69</sup>. E, impossibilitando a solução da crise, o rigor excessivo do Direito do Trabalho colocaria em risco a sobrevivência da própria empresa, o que, por consequência, traria riscos ao emprego e o que mais importa hoje “*não é tanto o Direito do Trabalho, mas o Direito ao Trabalho*”<sup>70</sup>.

Concebe-se, naturalmente, que o Direito do Trabalho não é o verdadeiro culpado pela crise econômica e pela situação crescente de desemprego, contudo, não podemos deixar de admitir que em grave situação econômica, o aumento de custos empresariais pode constituir uma “*medida insuportável para algumas empresas e perigosa para outras*”<sup>71</sup>.

Com efeito, presencia-se atualmente – e há algum tempo – a quebra do sistema tradicional protecionista do Direito do Trabalho. Toda situação de instabilidade econômica encontrada em diversos países, colocou em causa este sistema tradicional. Conforme afirma Jorge Leite<sup>72</sup> as “*alterações tecnológicas e das estruturas produtivas e mundialização da*

---

<sup>67</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 68.

<sup>68</sup> Nesse sentido, descreve Vólia Bonfim Cassar: “*Argumentam os neoliberais que a alta proteção trabalhista e o bem-estar social (...) ocasionaram sociedades ocidentais não (ou menos) competitivas em relação às economias industrializadas sem garantias, e, por isso, tais direitos devem ser drasticamente reduzidos, diminuindo os gastos, o que possibilita uma melhor competitividade. (...) O Direito do Trabalho passa a ser o vilão da história. Passa-se a adotar expressões como “custo trabalhista”, “risco trabalhista”, “passivo trabalhista” como entraves à maior lucratividade.*” (CASSAR, Vólia Bomfim. CASSAR, Vólia Bomfim. *Princípios Trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*, p. 17).

Ainda, nesse viés, Maria do Rosário Palma Ramalho descreve que, muito embora não seja do Direito do Trabalho a responsabilidade direta pelo desemprego e pelos problemas econômicos “*não ilude a responsabilidade que o próprio sistema laboral garantístico teve aumento no desemprego (...) a relação entre os domínios econômicos e laboral é pois uma relação interactiva e este facto não pode continuar a ser ignorado pela ciência jurídica*”. (RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral*, p. 579)

<sup>69</sup> BARROSO, Fábio Túlio. *Novo contrato de trabalho por prazo determinado: flexibilização laboral e internacionalização das relações de trabalho*, p. 48.

<sup>70</sup> Nesse sentido: VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no limiar do século XXI*, p.168. Contrário a essa posição, Alain Supiot infere que a questão do desemprego não deixa de ter relação com a rigidez dos sistemas protecionistas. Salienta, entretanto, que essa relação não se situa na crise como custo empresarial, mas poderia ser relacionada à uma orientação – ou não – da maneira propícia para o combate desta situação crítica ao nível do emprego. (SUPIOT, Alain. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, p. 299.)

<sup>71</sup> REIS, João. *Troika e alterações no direito laboral coletivo*, p.137.

<sup>72</sup> LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, p.7.

*economia*” são responsáveis por transformações significativas nas estruturas sociais e do trabalho e, por consequência, temos presenciado o Direito do Trabalho “*sentado no banco dos réus do processo da crise*”<sup>73</sup>.

Pode-se dizer que o fenômeno da globalização, a crise econômica e todos esses discursos de tentativa de recuperação da economia, levaram o Direito do Trabalho a alterar ou a revisar sua essência tradicional garantística unilateral (pró operário) e acabaram por conduzir os sistemas jurídicos a adotar medidas de adequação do direito do trabalho no contexto econômico-social.

Verifica-se atualmente um entendimento de que essa área do direito supera uma abordagem individualista – proteção do trabalhador – e passa a ter acrescida uma visão econômica, política e social. Tem-se um pensamento de que, muito embora o Direito do Trabalho possua uma conotação coletiva social, que visa uma melhoria das condições sociais e a proteção da classe trabalhadora, não pode deixar de ter uma visão e abordagem econômica, mormente em relação ao mercado de trabalho<sup>74</sup>.

Não podemos negar que há uma evolução-mutação do direito do trabalho, que transcende da tradicional propensão protecionista para uma índole compromissória – para além da proteção do trabalhador à salvaguarda das empresas.<sup>75</sup> Não há mais uma preocupação única exclusiva com as condições de trabalho e da qualidade de vida do trabalhador. Existe uma preocupação de manutenção e colocação desse trabalhador no mercado de trabalho. Há um apelo pela manutenção do equilíbrio entre as necessidades dos trabalhadores e empregadores, sob a justificativa de que sem empresa, não há trabalho.

Tem-se atualmente uma ideia de que o ramo juslaboral deve levar em conta a necessidade de todos os sujeitos envolvidos nessa relação de trabalho, ponderando interesses conflitantes, sem atender unilateralmente a parte mais frágil da relação, restando a ideologia do Direito do Trabalho como fruto de um conflito social algo totalmente ultrapassado.<sup>76</sup>

Segundo António Monteiro Fernandes<sup>77</sup> essa situação econômica desfavorável e de grande desemprego que encontramos atualmente tende a alterar “*significativamente o papel*

---

<sup>73</sup> LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho na Crise*, p. 23.

<sup>74</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*, pp. 51-52.

<sup>75</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – Situações Laborais Colectivas*, p. 41.

<sup>76</sup> Nesta linha: MARTINEZ, Pedro Romano. *Op. cit.*, p.95.

<sup>77</sup> FERNANDES, António Monteiro. *Op. cit.*, pp. 23 e 31-32.



*atribuído à legislação do trabalho*” e é possível perceber que o Direito do Trabalho já sofreu um determinado “*ajustamento de rumo*”, encontrando-se agora numa fase de reconstrução.

Alain Supiot<sup>78</sup>, que se mantém contrário a alegação de ser o Direito do Trabalho protagonista nesse ambiente de crise econômica, aponta que hoje, ao se proceder a uma análise de qualquer disposição de direito social, faz-se isto através de um enfoque puramente econômico. No lugar de se examinar o impacto dessa liberação do comércio na “*segurança econômica dos homens*”, avalia-se o impacto dessa segurança na competitividade econômica, o que leva a considerar o Direito do emprego como “*uma variável de ajustamento às necessidades dos mercados*”, um verdadeiro regulador da economia.

Conforme descreve João Leal Amado<sup>79</sup>, os fatores decorrentes da globalização têm contribuído para o surgimento de um “*mercado dos produtos legislativos*”, que corresponde à utilização do ordenamento jurídico laboral com o objetivo de satisfazer as necessidades e vontades do mercado financeiro – exposto por meio de uma vasta desregulamentação social. Desse modo, além de representar o “*triumfo das leis do mercado*”, o processo da globalização tem também colaborado para “*a consagração do mercado das leis*”, situação essa denominada por Alain Supiot<sup>80</sup> como um “*darwinismo normativo*”.<sup>81</sup>

Apresenta-se atualmente uma ideia de “*instrumentalidade econômica da lei laboral*”<sup>82</sup> assente no objetivo de se adequar as normas laborais de modo a beneficiar e a impulsionar as organizações empresariais. E, de certa forma, adequar o trabalhador e a ocupação do trabalho às necessidades empresariais e à fluidez econômica é, com certeza, a questão atual do Direito do Trabalho.

Nesta linha, António Monteiro Fernandes<sup>83</sup> descreve nos últimos anos, em conjunto com as linhas de desenvolvimento inerentes à própria natureza do Direito do Trabalho

---

<sup>78</sup> SUPIOT, Alain. *O direito do trabalho ao desbarato no “mercado das normas”*, p.132.

<sup>79</sup> AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*, p.30.

<sup>80</sup> SUPIOT, Alain. *O direito do trabalho ao desbarato no “mercado das normas”*, pp.122-136

<sup>81</sup> O direito é analisado, muitas vezes, como um produto em competição neste mundo globalizado. Realiza-se uma verificação das normas jurídicas nacionais mais adaptadas às necessidades e prioridades dos mercados financeiros, faz-se uma avaliação dos aspectos e das ordens jurídicas que interessam à eficiência econômica. Segundo Alain Supiot, cria-se assim um “*mercado das legislações*”. (SUPIOT, Alain. *O direito do trabalho ao desbarato no “mercado das normas”*, p.135). E ainda, para atrair capital estrangeiro, permite-se praticamente tudo: redução de impostos, precarização do trabalho, terceirização e desregulamentação de normas trabalhistas. Os Estados são de certa forma submissos às leis de mercado. (Neste sentido: MATOS, Fabrício. *Op. cit.*, pp. 79-81)

<sup>82</sup> FERNANDES, António Monteiro. *Op. cit.*, p.23.

<sup>83</sup> FERNANDES, António Monteiro. *Op. cit.*, pp.28-29.

(protecionista), surgiu uma orientação progressiva e de aplicação das suas “*funcionalidades e técnicas regulatórias ao serviço de uma concepção liberal da economia e de uma gestão competitiva das empresas*”. Uma orientação que consagra a necessidade de compatibilizar as normas laborais com a gestão das empresas e às circunstâncias económicas, como suposta forma de solucionar as situações de dificuldades económicas e como imposição da globalização e da conseqüente cultura de competitividade empresarial, impulsionada por uma “*ideologia económica ultraliberal*”.

Fala-se atualmente na necessidade de um novo legislador do trabalho e ainda “(…) *da substituição, em curso, do ordenamento laboral clássico por um ‘direito do mercado de trabalho e da gestão do pessoal nas empresas’, liberto de valores éticos-sociais e exclusivamente orientado para a instrumentalidade económica*”.<sup>84</sup>

Para António Casimiro Ferreira<sup>85</sup>, nesse ambiente de crise e de aplicação de medidas de austeridade, emerge um “*Direito do Trabalho de exceção*”, seguindo padrões do sistema capitalista atual, fazendo parte de um “*processo de austerização*”, onde analisa-se o custo-benefício do trabalho e onde coloca-se em causa as funções protetoras tradicionais dessa área jurídica e se diminui o papel da negociação coletiva, tornando assim, o Direito do trabalho como um produto de mercado.

Muitos apelam (e esperam) pelo fim do direito do trabalho, sob o argumento de que este estaria desatualizado, pugnando pela sua substituição por um ramo jurídico laboral moderno, denominado por alguns como “*direito do trabalho da crise*”, na defesa, inclusive do regresso à autonomia da vontade e liberdade contratual existente no período da Revolução Industrial, para contribuir e assegurar com a saúde económica das empresas.<sup>86</sup>

Deste modo, pode-se interpretar, portanto, que os adeptos à nova ideologia compreendem que o Direito do Trabalho deve evoluir de maneira a “perder” seu cariz protecionista fruto do conflito social existente no Século XIX, passando a enxergar para além do trabalhador, que corresponde a parte mais frágil da relação laboral, a entidade empresarial; passando a ser um mero instrumento de gestão do sistema económico.

---

<sup>84</sup> FERNANDES, António Monteiro. *Op. cit.*, p. 29.

<sup>85</sup> FERREIRA, António Casimiro. *A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção*, pp.130-131.

<sup>86</sup> ABRANTES. José João. *Op. cit.*, p. 34.

Evidente que a cada momento o Direito do Trabalho deve se transformar, tentando de algum modo se adequar às realidades econômicas e sociais do contexto histórico em que se encontra, o que faz jus à própria essência da ciência do direito e à mutabilidade inerente da própria história. Entretanto, a mudança não deve esquecer, nem diminuir, muito menos negligenciar, o valor finalístico desse ramo especializado, embora já seja possível verificar que “*o seu próprio objeto já destoa de boa parte de seu conteúdo*”<sup>87</sup> e o seu verdadeiro fim teleológico já venha sendo esquecido.

O que não se pode olvidar é que o ajuste a ser realizado deve levar em conta, por óbvio, a figura hipossuficiente da relação: o trabalhador. A relação laboral – núcleo essencial do ramo justralhista – é e sempre foi visivelmente assimétrica, mergulhada em desigualdade. Há uma dependência econômica do trabalhador, que faz uso da retribuição salarial para atender as necessidades básicas do ser humano e, ao mesmo tempo, há uma subordinação jurídica, estando essa parte sujeita ao poder diretivo empregador.

É evidente a discrepância de forças entre as partes envolvidas na relação de trabalho e essa assimetria natural da relação de trabalho não pode ser menosprezada pelo Direito<sup>88</sup>. Todo o desenvolvimento do Direito do Trabalho foi realizado em cima e por causa dessa necessidade de compensar a debilidade contratual encontrada e, assim, apesar da tão aclamada transformação e adequação deste ramo jurídico ao momento histórico vivenciado, não podemos ignorar a necessidade (histórica) de obter-se um equilíbrio nessa relação.

Constata-se deste modo, que em razão da busca – quase insaciável – de integração do ordenamento jurídico laboral para regulação do mercado, vem se aproximando uma verdadeira inversão na evolução histórica do Direito do Trabalho<sup>89</sup> e também no modelo tradicional das relações laborais. Enquanto no início do século XX verificou-se o constitucionalismo social, com a constitucionalização de direitos sociais e fundamentais do

---

<sup>87</sup> VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no limiar do século XXI*, p.169.

<sup>88</sup> AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*, p.21.

<sup>89</sup> Jorge Luiz Souto Maior descreve essa “inversão” na evolução histórica, alegando que os argumentos de dificuldade financeiras das empresas foram constantes na época da Revolução Industrial. Alegava-se na época que era necessário priorizar o sucesso econômico das empresas. Para o autor, a crise está presente em quase toda a história do Direito do Trabalho. (SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Crise Mundial: as garantias de direitos sociais e o capitalismo*. Disponível em <<http://www.plurale.com.br/site/noticias-detalhes.php?cod=5452&codSecao=2>>).

trabalhador, atualmente constata-se uma progressiva “*desuniversalização e desconstitucionalização desses mesmos direitos*”<sup>90</sup>.

O que resta claro, é que após três décadas do início da crise, a situação encontrada, é de grande desregulação, acentuada informalização e desorganização no ramo jurídico laboral<sup>91</sup>. E, muito embora, há mais de trinta anos venham sendo realizadas e proclamadas diversas reformas – em todos os setores - por meio de diferentes práticas políticas<sup>92</sup>, muitas delas em defesa da manutenção do emprego e do reestabelecimento do mercado de trabalho, o que realmente se verifica é que “*os empregos foram precarizados, partilhados, subvencionados*”<sup>93</sup>, sem que houvesse qualquer mudança benéfica ao nível do emprego. E ainda assim, o legislador continua “*a procurar na redução das garantias ligadas ao emprego as chaves do regresso ao emprego*”<sup>94</sup>. Então, pergunta-se, qual seria a solução?

Com efeito, não se pode negar que o Direito do Trabalho entrou em nova fase de existência<sup>95</sup> e está cruzando um momento de “*profunda crise de identidade*”<sup>96</sup>. A orientação protecionista teve uma alteração, trazendo à área justralhista uma certa instabilidade, a qual alguns doutrinadores apontam inclusive como sendo a crise do Direito do Trabalho<sup>97</sup><sup>98</sup> ou como o “*início do fim*”<sup>99</sup> do ramo jurídico laboral.

---

<sup>90</sup> Neste sentido: CASSAR, Vólia Bomfim. *Princípios Trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*, p.28.

<sup>91</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, p.100.

<sup>92</sup> Neste viés, muito se discute sobre as medidas de austeridade praticadas nestes últimos trinta anos e que vem sendo cada vez mais aplicadas. Referem-se as práticas políticas e as medidas que levam à uma limitação econômica, social e cultural, tendo por finalidade solucionar ou atenuar os problemas causados pela crise econômica e social dos últimos anos. Para António Casimiro Ferreira, num aspecto sociológico, as medidas de austeridade seriam conceituadas como um procedimento que tem por objetivo a solução dessa crise, por meio de privações subjetivas e objetivas conferidas aos indivíduos. (FERREIRA, António Casimiro. *A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção*, p.119).

<sup>93</sup> SUPIOT, Alain. *O direito do trabalho ao desbarato no “mercado das normas”*, p.125.

<sup>94</sup> SUPIOT, Alain. *O direito do trabalho ao desbarato no “mercado das normas”*, p.125.

<sup>95</sup> Para Luís Manuel Teles de Menezes Leitão ainda é cedo para saber se o Direito do Trabalho está perante um “fenómeno transitório” decorrente da crise econômica ou se este será o “paradigma laboral do séc. XXI”. (LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *A precariedade: um novo paradigma laboral?* p.467.

<sup>96</sup> A expressão é de: AMADO, João Leal. *Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise*, p. 89.

<sup>97</sup> Nestes termos: RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral*, p. 66; XAVIER, Bernardo Lobo. *Alguns pontos críticos das convenções coletivas de trabalho*, In II Congresso Nacional de Direito do Trabalho, p. 329; AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*, p.30; DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, p.100; e CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*, p.70.

<sup>98</sup> Uma crise, pois a transformação dos seus “*pressupostos econômicos e sociais de origem parece irreversível*”. (RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, pp. 678-679).

<sup>99</sup> Para Márcio Túlio Viana, o novo modelo não quer o fim do Direito do Trabalho, mas a continuidade deste às avessas, pois é melhor ter regras que o legitimem do que não haver regra nenhuma, mas o problema é que

Como consequência de todos esses discursos em prol do sustento e desenvolvimento econômico, em nome de uma suposta política de emprego, como propostas para solução dos graves problemas econômicos enfrentados atualmente, surgiram as teorias a favor da flexibilização laboral. E a questão que surge é: o que podemos fazer para adequar o Direito do Trabalho à situação atual por meio de uma flexibilização das condições de trabalho e ao mesmo tempo garantir a proteção do trabalhador pós-moderno?

---

“virado ao contrário” o direito será do capital, não mais do trabalho. (VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no limiar do século XXI*, p.182).

Capítulo 2  
**FLEXIBILIZAÇÃO**

**2.1 Flexibilização das condições de trabalho**

Num quadro de sucessivas crises econômicas e de um processo globalizante, com a necessidade de redução de custos como forma de aumentar a competitividade das empresas e auferir o desenvolvimento econômico, presencia-se uma verdadeira modificação no Direito do Trabalho. Essa transformação vem produzindo uma verdadeira redução de benefícios trabalhistas, uma reformulação das normas laborais e também numa revisão (ou até mesmo uma inversão) do próprio princípio protetor desse ramo jurídico especializado, uma vez que os defensores da teoria neoliberal – como já visto – argumentam que o custo do trabalho dificulta não somente a gestão empresarial, como impede o sustento e desenvolvimento econômico.

É nesse contexto que a flexibilização das condições de trabalho se apresenta como uma solução; como um novo modelo a ser adotado pelo ramo jurídico laboral, com regras mais maleáveis, que possibilitam a adaptação à realidade. Essa vem sendo, historicamente, uma reivindicação empresarial, identificável como uma possível solução para obter menores custos e aumento da competitividade e, por conseguinte, superar a crise econômica vivenciada por diversos países atualmente.

A flexibilização surge, portanto, como um suposto meio para superação da crise econômica, e dos problemas socioeconômicos atuais, os quais, muitos apontam, terem sido criados ou agravados pela rigidez protecionista do ramo jurídico laboral.

Assim sendo, pode-se afirmar que o Direito do Trabalho está em conflito com suas próprias concepções: a protecionista, que é acusada de ser amplamente rígida e hiperprotetora e, por consequência, de ser responsável por comprometer o desenvolvimento

econômico e a livre iniciativa; e, a concepção reformista que defende a flexibilização das condições de trabalho e uma revisão dos princípios e funções do ramo jurídico laboral.<sup>100</sup>

### 2.1.1 Sobre a denominação de Flexibilização

O verbo flexibilizar tem sua origem no latim “*flecto, flectis, flectere, flexi, flectum*” e compreende o sentido de dobrar, curvar, fletir.

O adjetivo flexível se refere a dobrar, curvar e o substantivo flexibilidade corresponde a característica de ser flexível, de “*elasticidade, destreza, agilidade, flexão, flexura; faculdade de ser manejado; maleabilidade; aptidão para variadas coisas ou aplicações; é o poder de dobrar o curvar*”<sup>101</sup>, o que é contrário de rígido.

A palavra flexibilização é considerada um neologismo, não é encontrada no dicionário, e tem origem no espanhol *flexibilización*, e corresponde ao ato ou efeito de tornar flexível, de flexibilizar.<sup>102</sup>

Segundo Fabrício Matos<sup>103</sup>, o sentido de flexibilização surgiu originalmente da observação de que uma árvore quando se desdobra com o vento, seus galhos posteriormente retornam para o mesmo lugar; para sua posição original. Logo, a essência da flexibilização se refere a uma certa capacidade de ceder, e se restaurar à sua forma original.

Portanto, o termo flexibilização pode ser identificado como um conjunto de medidas de abrandamento da rigidez protecionista das normas com a finalidade de tornar o Direito do Trabalho mais “elástico”, mais flexível e compatível com as mutações decorrentes de diversas ordens.

---

<sup>100</sup> Neste sentido: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 385

<sup>101</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*, pp. 9-10.

<sup>102</sup> Neste sentido: MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*, p. 9.

<sup>103</sup> MATOS, Fabrício. *Op. Cit.*, p. 81.

## 2.1.2 Conceito de Flexibilização

Conforme visto, a tendência da flexibilização das condições de trabalho é uma reação aos padrões normativos em desacordo com a situação socioeconômica atual; uma reação contrária a rigidez das normas que supostamente não proporcionariam uma solução aos problemas trabalhistas, sobretudo num período de crise econômica. São assim medidas predestinadas a criar fórmulas capazes de compatibilizar o Direito do Trabalho às mudanças das últimas décadas, que não compreendem apenas medidas jurídicas, mas à totalidade do fenômeno, que abrange estratégias políticas, econômicas e sociais.

Nesse viés, Silvio Beltramelli Neto<sup>104</sup> descreve que o conceito de flexibilização somente é obtido concretamente a partir de diversos outros conceitos quanto aos elementos e fatores envolvidos para sua identificação, correspondendo a flexibilização do Direito do trabalho, em suma, à retirada da incidência da norma jurídica trabalhista heterônoma.

Para Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>105</sup>, a conceituação de flexibilização deve ser compreendida em termos abrangentes, tendo em vista que traduz, por si só, a tendência evolutiva dos sistemas jurídicos com a finalidade de adaptação ao novo contexto socioeconômico. Para tanto, a autora conceitua flexibilização como um conjunto das medidas de atenuação da rigidez das normas laborais que incidem tanto no vínculo laboral, *“como nos dogmas clássicos da natureza imperativa das normas legais e convencionais coletivas de tutela e das ideias do favor laboratoris e da irreversibilidade dos direitos adquiridos pelos trabalhadores”*.

Segundo Sérgio Pinto Martins<sup>106</sup>, a flexibilização no Direito do Trabalho abrange fatores jurídicos, políticos econômicos e sociais, existindo variadas formas de flexibilização adotadas conforme cada sistema jurídico. Descreve, que a partir de um ponto de vista sociológico, a flexibilização se refere à capacidade de renúncia a determinadas coisas e adaptação a novas circunstâncias.

Conceitua a flexibilização das condições de trabalho como sendo um conjunto de regras que têm como finalidade a implementação de instrumentos que propiciem a

---

<sup>104</sup> NETO, Beltramelli Silvio. *Limites da flexibilização dos Direitos Trabalhistas*, p. 19.

<sup>105</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, p. 589.

<sup>106</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*, pp.13-14.



adequação das transformações de ordem econômica, tecnológica, política e social presentes na relação entre o capital e o trabalho. Sob um aspecto jurídico, verifica-se numa norma, instituto ou uma situação que originalmente era rígida, inflexível, mas que passou a sofrer uma transformação e assim adaptada e atenuada para corresponder ao contexto em que se encontra, podendo ser também descrita como uma forma de atenuar o princípio da proteção laboral.

Para José Soares Filho<sup>107</sup> a flexibilização é um conjunto de práticas que tem como finalidade adaptar o Direito do Trabalho a exigências atuais inerentes aos aspectos econômicos, social e tecnológico, por meio da diminuição da rigidez das suas garantias, atingindo especialmente o modelo tradicional de emprego e os procedimentos de despedimento.

Átila da Rold Roesler<sup>108</sup> conceitua a flexibilização como um conjunto de medidas destinadas “*a dotar o direito do trabalho de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores das mais variadas ordens*” como, por exemplo, fatores econômicos, tecnológicos ou sociais.

Para Vólia Bonfim Cassar<sup>109</sup>, flexibilizar significa a criação de exceções; a criação de métodos aptos a empregar certa maleabilidade à rigidez protecionista verificada na norma laboral e também a possibilidade da aplicação de regras especiais para situações diferenciadas.

Isto posto, resumidamente, pode-se concluir que flexibilizar se remete a adaptar as normas em situações diversas. Flexibilizar, portanto, seria adequar o Direito do Trabalho a determinadas circunstâncias; adaptar as normas em outras realidades e em outros contextos econômicos, políticos e sociais.

Nesse sentido, em termos gerais a flexibilização pode ser entendida como a eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação do tradicional protecionismo laboral, destinada a aumentar os índices de empregabilidade e de competitividade empresarial. É assim, um conjunto de medidas realizadas com a finalidade de tornar o Direito do Trabalho adaptado ao contexto em que se encontra, com novos mecanismos que o tornam compatível

---

<sup>107</sup> FILHO, José Soares. *Op. cit.*, p. 94.

<sup>108</sup> ROESLER, Átila da Rold *Op. cit.*, pp.46-47.

<sup>109</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Princípios Trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*, p 41.

com todas as transformações ocasionadas por diversos fatores decorrentes da evolução da sociedade (econômicos, políticos e sociais).

### 2.1.3 Classificações

A flexibilização do Direito do Trabalho possui classificações apontadas na doutrina laboral.

Encontra-se classificação quanto à finalidade da flexibilização entre: de proteção, de adaptação e de desregulamentação ou desproteção<sup>110</sup>. A primeira, flexibilização de proteção, seria uma consequência da própria essência tradicional protecionista do Direito do Trabalho, sob o entendimento de que este sempre foi flexível, mas de forma a se adaptar sempre em sentido mais favorável para o trabalhador; a classe da flexibilização para adaptação, consistiria na adaptação das normas através da negociação coletiva de trabalho; a terceira classe, de desregulamentação, seria a derrogação de benefícios trabalhistas existentes, com a supressão de direitos já adquiridos ou sua substituição por outros com condições inferiores (*in pejus*).<sup>111</sup>

Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>112</sup> aponta duas formas de classificação da flexibilização. Uma em relação à sua estrutura prática funcional<sup>113</sup> e outra em relação às vias de flexibilização laboral.

No que se refere à sua estrutura prática funcional, a autora classifica em flexibilização interna e externa.<sup>114</sup> A flexibilização externa consiste numa forma de “flexibilidade” na tipologia dos vínculos laborais, possibilitando assim uma diversificação desses, com a criação de vínculos laborais atípicos, considerados aqueles que possuem um certo desvio em relação à forma do vínculo empregatício comum (como, por exemplo, contrato de trabalho

---

<sup>110</sup> Expressão adotada por: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 272.

<sup>111</sup> Nesse sentido: FILHO, José Soares. *Op. cit.*, p.97; e MATOS, Fabrício. *Op. Cit.*, p. 81; e NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 272.

<sup>112</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, pp. 605 e ss.

<sup>113</sup> Neste sentido também aponta: BARROSO, Fábio Túlio. *Novo contrato de trabalho por prazo determinado: flexibilização laboral e internacionalização das relações de trabalho*, pp. 57-58.

<sup>114</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral*, p.75 e RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, p.605.

Neste sentido também dispõe: BARROS, Alice Monteiro. *Op. Cit.*, p.65.

a termo, teletrabalho, entre outros). Já a flexibilização interna pode ser identificada como aquela que ocorre no regime jurídico do vínculo laboral. Ou seja, dentro do próprio contrato de trabalho comum, com a tendência de diminuição da sua suposta rigidez protecionista. Caracteriza-se pela imposição de certa maleabilidade em algumas garantias protecionistas dos empregados e também do contrato de trabalho.

Quanto às vias de flexibilização, a autora identifica três processos: uma na forma de desregulamentação em sentido estrito<sup>115116</sup>, com a eliminação de normas laborais protetivas com a devolução da matéria tratada à autonomia privada; outra na substituição das normas trabalhistas imperativas por uma regulamentação mais flexível das condições de trabalho por meio de lei, negociação coletiva de trabalho ou por via mista; e, por fim, na forma de modificação *in pejus* das condições de trabalho por intermédio da negociação coletiva de trabalho.<sup>117</sup>

Vólia Bonfim Cassar<sup>118</sup> faz uma classificação quanto às espécies de flexibilização. Além de distinguir entre flexibilização interna e externa, e entre flexibilização de proteção, adaptação e desregulamentação, como analisado acima, acrescenta classificações entre flexibilização autônoma e heterônoma, condicionada e incondicionada, jurídica e real ou de fábrica.

A flexibilização, quanto à fonte de direito, autônoma seria a realizada pela vontade das partes, por intermédio dos instrumentos coletivos decorrentes da negociação coletiva de trabalho, enquanto a heterônoma seria a flexibilização derivada da legislação imposta unilateralmente pelo Estado, permitindo inclusive a derrogação de normas *in pejus*.

No que se refere a flexibilização condicionada, corresponde a uma renúncia ou extinção de um direito com compensação por parte da empresa ou do Estado. Ou seja, faz-

---

<sup>115</sup> Para Maria do Rosário Palma Ramalho, a desregulamentação corresponde ao *modus operandi* da própria flexibilização – a flexibilização teria termos abrangentes. (RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral*, p.75).

<sup>116</sup> Essa via de flexibilização tem como fundamento a ideia de estar ultrapassada a noção da hipossuficiência de uma das partes da relação de emprego (noção essa que foi responsável pela conformação do Direito do Trabalho como tutelar e compensador de uma das partes e que afastou do âmbito laboral os princípios oriundos do contrato de trabalho do período de liberalismo oitocentista, assentado na liberdade contratual, na autonomia privada das partes), dando maior espaço à vontade das partes, maior liberdade negocial.

<sup>117</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral*, pp. 80-83.

<sup>118</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Princípios Trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*, pp.54-56.

se a renúncia, com a garantia de que existirá uma forma de compensação. Já na incondicionada, refere-se àquela flexibilização em que os direitos laborais são retirados sem qualquer compensação, muitas vezes sob o argumento de manutenção do trabalhador no emprego.

Em relação a flexibilização real entende ser aquela decorrente da automatização da produção, com o abandono do modelo fordista de produção, e adoção do modelo *just in time* (forma de produção dinâmica, feita na medida correta encomendada, sem armazenamento de estoque) e, por consequência, faz-se a utilização de mão de obra flexível. Já a flexibilização jurídica seria uma forma de apoio à real, aplicada à mão de obra flexível, que passa a ser composta por trabalhadores temporários e terceirizados.

Sergio Pinto Martins<sup>119</sup> além dessas já identificadas, classifica a flexibilização quanto à legalidade, quanto ao conteúdo, ao objeto, tempo e mobilidade.

Quanto à *legalidade*, classifica entre: legal ou autorizada, que é caracterizada quando a própria legislação dispõe sobre a flexibilização trabalhista; e, ilegal ou ilícita, quando realizada com o propósito de infringir a lei e as garantias trabalhistas. Quanto ao *conteúdo*, classificada em: um modelo jurídico-normativo das relações de trabalho, passando-se de um modelo legislado, para um modelo misto no qual se conjugam as regras legais, com estabelecimento de garantias mínimas, com a negociação coletiva; e um modelo aberto, que não possui qualquer legislação laboral, sendo as condições de trabalho definidas pela negociação coletiva. Em relação ao *objeto*, que compreende as discussões a respeito da manutenção do contrato de trabalho, salários e formas de dispensa e abrange ainda a forma de contratação: com ampliação dos contratos por tempo determinado; terceirização, cooperativas, entre outras; trabalho temporário; divisão do posto de trabalho; e, trabalho típico e atípico. Quanto ao *tempo*, divide-se em: duração do contrato, como, por exemplo, prazo determinado; a duração do trabalho, como, no caso de trabalho a tempo parcial; e a duração do horário de trabalho, nos casos de *flexitime*, que compreende a prática dos próprios trabalhadores estabelecerem a jornada de trabalho. E, no que tange à *mobilidade*, pode ser classificada em interna e externa: interna, refere-se à mobilidade horizontal ou vertical do trabalhador, de forma a adaptar a mão de obra às necessidades organizacionais da empresa;

---

<sup>119</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*, pp.31-34

externa, na forma de contratação do trabalhador (se por tempo determinado ou indeterminado) ou na forma de dispensa.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>120</sup>, para além das classificações descritas, identifica ainda classificação da flexibilização entre: *quanto às formas de contratação*, quando ocorre um aumento dos contratos por prazo determinado, empreitadas, trabalho a tempo parcial, entre outros; *quanto aos direitos do trabalhador*, sobre compensação de horários de trabalho, supressão de horas extras, redução de salários, entre outros, e na alteração do modelo de dispensa; e, por fim, *quanto às funções do Direito do Trabalho*, a flexibilização compreende a discussão sobre o redirecionamento da proteção ao trabalhador para determinados bens jurídicos fundamentais que não podem ser flexibilizados.

#### **2.1.4 Flexibilização versus Desregulamentação laboral**

Quando discutidos os termos e as formas de flexibilização das condições de trabalho, comumente relaciona-se a flexibilização com a palavra desregulamentação. Alguns utilizam-se de uma expressão como sinônimo<sup>121</sup> da outra, alguns como um *modus operandi* e outros como algo totalmente diverso.

Como vimos acima, para Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>122</sup>, a desregulamentação não possui autonomia, referindo-se apenas ao *modus operandi* da flexibilização. Para a autora, o termo desregulamentação é utilizado para representar a transformação da tendência protecionista do ramo jurídico laboral em termos normativos, tendendo a reduzir normas laborais imperativas e aumentar a liberdade de negociar, tanto no âmbito da negociação coletiva, quanto no domínio dos contratos de trabalho.

Para tanto, realiza uma distinção entre três processos de desregulamentação: um processo de desregulamentação em sentido próprio ou estrito, que se traduz na supressão de normas imperativas em diferentes matérias, com a regulamentação no âmbito dos contratos

---

<sup>120</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, pp. 270-273.

<sup>121</sup> Para a doutrinadora Alice Monteiro de Barros, a desregulamentação seria um sinônimo da flexibilização, não algo diverso, nem uma espécie desta. (BARROS, Alice Monteiro. *Op. Cit.*, p.69.)

<sup>122</sup> Segundo Maria Do Rosário Palma Ramalho, em regra, os ordenamentos jurídicos adotam as tendências de desregulamentação por meio dessas três vias. RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral*, pp.75-81.

de trabalho; outro em sentido amplo, realizado por meio das negociações coletivas de trabalho – nesse processo as normas laborais são alteradas no sentido de permitir seu afastamento por via da negociação coletiva, ainda que em sentido menos favorável ao trabalhador; e através do processo de alteração de regras de interpretação e aplicação das fontes laborais, de forma a aumentar a elasticidade nas normas.

De forma contrária, alguns autores entendem ser a desregulamentação espécie diversa da flexibilização, compreendendo por desregulamentação a ideia de eliminação de diversas regras estatais trabalhistas, buscando uma regulamentação por ação dos próprios interessados, enquanto a flexibilização seria a adaptação das regras trabalhistas às novas realidades das relações de trabalho, permitindo um reordenamento do sistema jurídico.<sup>123</sup>

Nesse sentido, Vólia Bonfim Cassar<sup>124</sup> defende que a desregulamentação do Direito do Trabalho não se confunde com a flexibilização das regras trabalhistas. Para a autora, a desregulamentação pressupõe a ausência do Estado, a revogação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa estatal, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva. Já a flexibilização pressupõe uma certa intervenção estatal para proteção dos direitos do trabalhador, mesmo que apenas para garantia de direitos básicos (garantia mínima).

Para Sergio Pinto Martins<sup>125</sup> a desregulamentação também não pode ser confundida com a flexibilização, pois corresponde a uma ausência total de normas de garantia ao trabalhador. Significa assim, desprover de normas heterônomas no âmbito das relações de trabalho; um afastamento do Estado da área laboral. Diferenciando-se assim da flexibilização, uma vez que esta apenas diminui a intervenção do Estado, que continua a garantir minimamente a proteção do trabalhador.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento<sup>126</sup>, a desregulamentação é estrita ao Direito Coletivo de Trabalho, sendo a flexibilização utilizada no campo individual. Assim

---

<sup>123</sup> Neste sentido: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social*, p. 139.

<sup>124</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 82; e, CASSAR, Vólia Bomfim. *Princípios Trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*, pp.51-52

<sup>125</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*, pp.15-16. Nesse mesmo sentido: OLIVEIRA, Fernanda Souza. *Terceirização e Flexibilização das normas trabalhistas*, pp. 192-193; e, BRANCO, André Nobrega. *Norteamento do Princípio da Proteção em face da Flexibilização do Trabalho*, p.40,

<sup>126</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, pp.277-278.

“desregulamenta o direito coletivo e se flexibiliza o direito individual”, sendo a desregulamentação uma política de redução da interferência da lei nas relações coletivas de trabalho para que se desenvolvam com base no princípio da liberdade sindical.

### 2.1.5 Flexibilização versus Flexigurança

Nos últimos anos, tem-se verificado alguns reflexos negativos da flexibilização dentro dos sistemas laborais, entre elas o crescimento do número de trabalhadores precários e a falta de segurança no emprego. Em razão disso, vêm sendo realizadas algumas medidas como forma de introduzir determinado controle nas formas de flexibilização, medidas essas designadas como *flexigurança*.

Para João Leal Amado<sup>127</sup>, a flexigurança assenta numa espécie de “*triângulo mágico*” de medidas de conexão e compatibilização entre flexibilidade acrescida no âmbito de contratações e despedimentos, proteção social elevada no emprego, e de políticas de formação, qualificação e emprego. Correspondendo assim, a uma junção entre a flexibilidade da relação laboral e de segurança no mercado de trabalho, em que o protecionismo tradicional “*do emprego/estabilidade do posto de trabalho*” cede espaço à ideia de uma “*mobilidade protegida/segurança da vida activa*”.

Compreende-se assim, a *flexigurança* como um instrumento que procura atribuir segurança aos sujeitos no âmbito dos mercados de trabalho flexíveis, possibilitando diversas trajetórias profissionais e de estilo de vida. Um instrumento que busca um equilíbrio entre “*a flexibilidade sensível às preocupações das empresas e uma flexibilidade capaz de garantir a proteção do trabalho de acordo com critérios de justiça social*”<sup>128</sup>.

São, portanto, medidas que procuram de certo modo remediar os efeitos negativos da flexibilização das condições de trabalho, por intermédio do fomento à qualificação e formação dos trabalhadores e pelo aumento da tutela daqueles em situação de desemprego involuntário.<sup>129</sup> Assim, sendo considerada como uma maneira de conciliação entre a

---

<sup>127</sup> AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*, pp. 46-47.

<sup>128</sup> COSTA, Hermes Augusto. *A flexigurança em Portugal: Desafios e dilemas de sua aplicação*, p.125.

<sup>129</sup> Neste sentido: RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral*, p.83.

flexibilização e uma maior segurança ao trabalhador.

## 2.2 Correntes doutrinárias

Como visto, há instaurada uma crise no mercado de trabalho, e uma das apostas como solução a esta problemática é a flexibilização das condições de trabalho, como uma forma de maleabilização das normas tradicionais protecionista – rígidas – do ramo jurídico laboral.

Conforme descreve João Leal Amado<sup>130</sup>, flexível significa maleável “*opõe-se a rígido – e o que é rígido é mau, o que é rígido parte-se*”, contudo, o termo flexível pode determinar algo complacente, submisso e neste sentido “*flexível opõe-se a firme – e o que é firme é bom, o que é firme não se dobra*”. Assim sendo, boa parte das discussões e polêmicas relacionadas à tendência da flexibilização reside nas diversas concepções – nem todas positivas – que comporta.

Enquanto alguns não concordam com a aplicação da flexibilização das condições do trabalho, outros, aqueles “*adeptos incondicionais da economia de mercado*”<sup>131</sup> enxergam na tendência da flexibilização, a chave para solucionar os problemas econômicos e sociais da conjuntura atual.

### 2.2.1 Correntes doutrinárias flexibilistas, antiflexibilistas e semiflexibilistas

As conseqüências – positivas ou negativas – da flexibilização são amplamente discutidas na doutrina laboral. Alguns apoiam, outros criticam, outras tentam adaptar as teorias flexibilizatórias à essência do Direito do Trabalho, verificando-se três correntes que se posicionam sobre a questão: uma corrente *flexibilista*, outra *antiflexibilista*, e uma última *semiflexibilista*.<sup>132</sup>

---

<sup>130</sup> AMADO, João Leal. *Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise*, p.95.

<sup>131</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 268.

<sup>132</sup> Nesse sentido: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, pp. 270-272 e MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*, p.29.



A primeira corrente, denominada de flexibilista, entende que o Direito do Trabalho percorre fases distintas. Uma primeira fase de conquista, que compreende ao triunfo das garantias dos direitos trabalhistas. Uma segunda fase, que compreende a um período promocional do ramo jurídico. E, outra fase, que corresponde a fase de adaptação do ramo jurídico laboral à realidade atual dos fatos - como, por exemplo, em época de crise econômica - o que é realizada por meio das convenções coletivas de trabalho que podem dispor sobre as condições de trabalho, tanto *in melius*, quanto *in pejus*, como forma de adequação às circunstâncias de determinado contexto histórico. Nessa última fase, pode-se exemplificar na seguinte maneira: num período de progressão econômica aplica a lei, quando em situação de crise, flexibiliza a regra, possibilitando dispor inclusive de forma *in pejus*.

A corrente antiflexibilista defende que a flexibilização corresponde a algo prejudicial aos trabalhadores, pois é, na verdade, um pretexto utilizado para a redução dos direitos trabalhistas, e que surgiu como forma de eliminar as conquistas históricas dos trabalhadores. Sendo assim, representa um retrocesso histórico e um agravamento na condição dos empregados, sem trazer qualquer benefício para as relações de trabalho.

Já a corrente semiflexibilista, defende que a flexibilização das condições de trabalho deve ser realizada por meio do exercício da autonomia coletiva, evitando maiores riscos. Nessa esteira, compreende-se pela existência de um patamar mínimo de garantias asseguradas aos trabalhadores, e o restante, pode ser estabelecido por meio de negociação coletiva de trabalho.

### **2.3 Alguns dos fundamentos de aplicação da flexibilização**

Um dos fundamentos de defesa à flexibilização das condições de trabalho é, sem dúvidas, a necessidade de adaptação do Direito do Trabalho a situação socioeconômica presenciada atualmente. Alega-se, nesse entendimento, que sua rigidez protecionista, alcançada num período de progresso econômico, não é compatível com o contexto atual, em que se presencia um período de crise, razão pela qual defendem a aplicação da flexibilização

como forma de adequar o ramo jurídico laboral de maneira a conceder a viabilidade econômica.

Segundo alguns doutrinadores, a rigidez protecionista de algumas normas laborais faz com que elas se voltem contra os próprios destinatários de sua proteção. Ou seja, as normas protecionistas acabam sendo prejudiciais aos próprios empregados, que têm a sua fonte de trabalho afetada.

Nesse mesmo sentido, Pedro Romano Martinez<sup>133</sup> assevera que a tradicional rigidez protecionista do Direito do Trabalho beneficia apenas de forma ilusória e temporária aqueles que possuem emprego, pondo em risco a sobrevivência da empresa, enquanto de outro lado sacrificam os desempregados e aqueles à procura do primeiro emprego<sup>134</sup>.

Deste modo, supostamente seria “culpa” do próprio ramo jurídico laboral o novo conflito existente da relação de emprego, não mais entre capital e trabalho, agora entre os próprios trabalhadores: entre os *insiders* e *outsiders*<sup>135</sup>; entre aqueles que possuem um contrato de trabalho típico, e aqueles que possuem forma de trabalho precário, respectivamente. Representando assim, a flexibilização uma forma de reduzir direitos e privilégio dos *insiders*, sob a justificativa de defender os direitos e garantias dos *outsiders*.

Do mesmo modo, Sergio Pinto Martins<sup>136</sup> defende que o Direito do Trabalho, ao estabelecer proteção a uma das partes da relação laboral é extremamente rígido e essa rigidez acaba criando um efeito inverso, “*em vez de proteger, acaba desprotegendo, porque o trabalhador é colocado à margem do sistema*”. E o contexto econômico presenciado atualmente – em razão das sucessivas crises econômicas e da globalização – não corrobora essa rigidez protecionista, sendo clara a necessidade de flexibilização, de modo que, para o autor, a função do Direito do Trabalho não é apenas proteger o trabalhador, mas também encontrar uma possibilidade econômica da empresa e as necessidades do empregado, e o “*binômio necessidade/possibilidade deve ser preservado*”.

---

<sup>133</sup> MARTINEZ, Pedro Romano. *Op. Cit.*, p. 115.No mesmo Sentido: LEITE, Jorge. *O sistema Português da Negociação Colectiva*, in Temas laborais luso-brasileiros, p.23; e MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*, p.38.

<sup>134</sup> Também reconhecendo essa situação: RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho, p 683-684.

<sup>135</sup> Neste sentido: AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*, p.31.

<sup>136</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*, p.37.

Conforme descreve Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>137</sup>, apesar das oscilações que tem demonstrado entre regulação e desregulamentação, o processo de flexibilização é, de forma geral, aplaudido pela doutrina laboral. A maioria considera a flexibilização o meio responsável para adaptar o Direito do Trabalho à crise econômica e do emprego, e também como forma de sobrevivência no futuro, de modo que alguns autores apontam inclusive “*como o início de uma nova fase do direito do trabalho: a fase do recrudescimento da autonomia privada, da renovação do contratualismo ou da redescoberta dos valores individuais da área jurídica*”.

O objetivo do ideal sustentado pelos defensores da flexibilização é de adequação dos sistemas normativos laborais à economia atual como forma de aumentar o investimento do emprego e da competitividade da empresa. Nesse sentido, a real intenção da flexibilização das condições de trabalho é de diminuir custos e possibilitar que o empregador transcenda o período de crise, tendo por consequência a manutenção dos empregos e dos postos de trabalho. Representando assim, a flexibilização como uma fórmula eficaz de adequação do direito moderno.<sup>138</sup>

Alega-se que o Direito do Trabalho deve ter em conta os influxos que a própria crise provocou no seu âmbito e, portanto, a norma laboral deve ser menos rígida, burocratizada e protecionista, dando mais espaço à autonomia coletiva.<sup>139</sup>

Fundamenta-se a flexibilidade na economia do mercado e na preservação da saúde financeira da empresa. Argumenta-se que as normas laborais visam a atender tanto os empregados, quanto aos empregadores, sendo suscitada sua adaptabilidade entre os interesses de ambas as partes, com intuito de se manter um equilíbrio. E para se atingir o ponto ideal de adaptabilidade, seria necessário, em determinados casos a aplicação de alguma forma de flexibilidade.<sup>140</sup>

Segundo seus defensores, a flexibilização permite a concretização do ideal de Justiça Social e equilíbrio entre forças contrapostas, não privilegiando o econômico em detrimento do social, mas harmonizando interesses. Isto ocorre quando, ao atenuar a rigidez das normas

---

<sup>137</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, pp. 605-606 e 680.

<sup>138</sup> FILHO, José Soares. *Op. Cit.*, p. 123.

<sup>139</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *O direito do Trabalho na crise*, p. 103.

<sup>140</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*, p. 77.

e diminuir o protecionismo dispensado para aqueles que detém emprego, a flexibilização estimula o progresso econômico e cria condições para que futuramente demais trabalhadores tenham acesso a uma condição de vida digna.<sup>141</sup>

Portanto, para os adeptos da teoria da flexibilização das condições de trabalho, ela se justifica pela realidade socioeconômica em que o Direito do Trabalho se encontra. E pretender manter esse ramo jurídico especializado inerte às mudanças, seria condená-lo à ineficiência.<sup>142</sup>

---

<sup>141</sup> FILHO, José Soares. *Op. Cit.*, p. 124.

<sup>142</sup> FILHO, José Soares. *Op. Cit.*, p. 124.

## Capítulo 3

### NEGOCIAÇÃO COLETIVA

#### 3.1 Negociação coletiva de trabalho

O Direito do Trabalho, conforme analisado anteriormente, surgiu como forma de regulação da relação existente entre empregado e empregador – entre o capital e o trabalho. E muito embora seja o ramo juslaboral um ramo jurídico *unitário*<sup>143</sup>, possui uma fragmentação interna entre o Direito individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho.

Segundo Maurício Godinho Delgado<sup>144</sup>, essas divisões internas dentro desse ramo jurídico especializado, entre os segmentos individual e o coletivo, “*estruturam-se a partir de relações sócio-jurídicas distintas*” que os compõe. Deste nodo, tendo em vista que o núcleo essencial do Direito do Trabalho é a relação de emprego, no segmento individual do Direito do Trabalho, a relação envolve o empregado e o empregador e, no coletivo, abrange a relação entre os seres coletivos trabalhistas.

Como vimos no capítulo anterior, o Direito do Trabalho, no que se refere ao âmbito individual, foi construído a partir da constatação da desigualdade existente entre os dois sujeitos da relação laboral. Ou seja, a partir da constatação do trabalhador como parte hipossuficiente na relação de emprego. Assim sendo, o ramo jurídico laboral se desenvolveu com um conjunto de regras e princípios essencialmente protetivos, com o condão de compensar a debilidade natural de uma das partes na relação contratual de emprego, de buscar a melhoria das condições de trabalho e a qualidade de vida do trabalhador.

O âmbito coletivo do Trabalho também objetiva o mesmo fim de melhoria das condições de trabalho. Conquanto, a diferença existe em razão de ser esse segmento

---

<sup>143</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores*, p.79.

<sup>144</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores*, p.79.

desenvolvido a partir de uma relação entre partes equivalentes: o ser coletivo do empregador<sup>145</sup> de um lado e, do outro lado, o ser coletivo do empregado configurado assim por meio das organizações sindicais<sup>146</sup>.

Nesse sentido, assevera Américo Plá Rodriguez<sup>147</sup> que “*todo o Direito do Trabalho há um ponto de partida: a união dos trabalhadores; e há um ponto de chegada: a melhoria das condições dos trabalhadores*”. E assim sendo, os segmentos individuais ou coletivos do ramo jurídico laboral, são “*(...)apenas caminhos diversos para percorrer o mesmo itinerário. O caráter individual ou o coletivo constituem meras modalidades que não afetam a essência do fenômeno.*”

Por sua vez, muito embora façam parte do mesmo elemento e busquem de forma geral alcançar a mesma finalidade, as divisões entre individual e coletivo, comportam teorias, processos e princípios diferenciados. Em vista disso, como contemplamos no primeiro capítulo a evolução e situação atual do Direito do Trabalho em seu sentido amplo (*lato sensu*), atemo-nos agora à parte coletiva do ramo jurídico laboral, haja vista que trataremos especificamente neste capítulo da negociação coletiva de trabalho.

### **3.1.1 Breves notas sobre a evolução histórica da negociação coletiva de trabalho**

Conforme descrito anteriormente, o Direito do Trabalho – em sentido *lato* – surgiu da combinação de fatores econômicos, sociais e políticos encontrados na época do período do liberalismo oitocentista, em meio a Revolução Industrial.

Dentre os fatores políticos que contribuíram para o surgimento do ramo jurídico laboral, o descobrimento da ação coletiva pelos segmentos sociais dos trabalhadores foi um dos aspectos determinantes para a ascensão do Direito do Trabalho.

Nesse período liberal, em que a relação contratual laboral era regida pelo Direito Comum, as partes envolvidas na relação contratual eram consideradas equivalentes, como

---

<sup>145</sup> O empregador sempre foi um ser coletivo, pois sua manifestação de vontade tem repercussões de impacto social, atingindo um número considerável de pessoas no âmbito do conjunto social em que atua. Já a vontade do empregado, como forma de manifestação individual, produz efeitos restritos na própria relação entre ele e o empregador. (DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 92).

<sup>146</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores*, pp.79-80.

<sup>147</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*, p.27.

seres individuais, sem qualquer observância na natural qualificação coletiva detida pelo empregador. Contudo, a partir da segunda metade do século XIX, num contexto em que se presenciou “a disparidade de poder contratual entre categorias socioeconômicas contrapostas”<sup>148</sup>, os segmentos sociais de trabalhadores começaram a agir coletivamente e a levantar, em oposição a regulamentação jurídico liberal e individualista do período, ideias de normatização de caráter coletivo, no sentido de abranger o conjunto de trabalhadores envolvidos. Surgiu assim a concepção de sujeito coletivo laboral e o ser coletivo do empregador passou a ter como oposição uma ação coletiva por parte dos trabalhadores – um ser coletivo de representação dos trabalhadores.

Verifica-se nessa conjuntura o desenvolvimento de um associativismo profissional, e também o reconhecimento do poder desses grupos sociais organizados de autorregulação dos interesses coletivos por meio de uma negociação entre as correspondentes organizações – entre representantes de empregados e as entidades empresariais. Configura-se a partir de então, com o reconhecimento da vontade comum de um grupo – de um interesse coletivo<sup>149</sup> – em contraponto a autonomia privada individual<sup>150</sup>, uma noção de “*autonomia privada coletiva como instrumento de igualização de relações jurídicas inicialmente desiguais*”<sup>151</sup>.

Com efeito, é por intermédio da autonomia privada coletiva<sup>152</sup> que o contrato de trabalho passa a ter uma perspectiva coletiva, possibilitando também, de certo modo, por

---

<sup>148</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das Normas Coletivas*, pp.125-126.

<sup>149</sup> Interesse coletivo se refere a síntese de pretensões de um determinado grupo, não se confundindo com o interesse privado dos membros da coletividade.

<sup>150</sup> Autonomia privada diz respeito a capacidade de autorregulação pelos indivíduos de seus próprios interesses, no poder jurídico conferido aos particulares para estipulação de normas jurídicas. Diferencia-se a autonomia privada individual da coletiva, por essa se referir a situações concretas, determinadas e divisíveis, com efeitos na esfera jurídica de seus titulares, enquanto a coletiva incide sobre o interesse coletivo, abstrato e indivisível de um grupo globalmente considerado. (Neste sentido: SANTOS, Ronaldo Lima. *Op. cit.*, pp. 121-128)

<sup>151</sup> SANTOS, Ronaldo Lima. *Op. cit.*, p. 125.

<sup>152</sup> Em relação a dimensão – ou conteúdo - da autonomia privada coletiva, a doutrina laboral aponta duas concepções: uma ampla e, outra, restrita. Os adeptos da concepção restrita da autonomia coletiva, compreendem que esta se refere somente a atividade normativa atribuída aos particulares. Deste modo, para essa corrente, a autonomia coletiva abrange o poder normativo conferido à particulares, o seu processo - a negociação coletiva de trabalho - e também seu resultado que se refere às normas coletivas de trabalho. Para a corrente que defende a concepção ampla, a autonomia coletiva seria um princípio do Direito Coletivo do Trabalho, que preconiza não somente a negociação coletiva, mas também a liberdade sindical e a autotutela dos trabalhadores. Deste modo, a autonomia coletiva corresponderia não somente ao poder conferido aos particulares para criação de normas e condições de trabalho, mas também à liberdade de constituição e organização das associações sindicais, independente da autorização do Estado e sem a interferência deste. Essa última concepção – ampla – é adotada pela maior parte dos Estados, sendo assim, a autonomia coletiva como um princípio norteador do Direito Coletivo do Trabalho. (Neste sentido: SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Op. cit.*, pp. 135-136; e NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, pp.386-388.)

meio da representação de uma organização coletiva dos trabalhadores, que a parte hipossuficiente da relação passe a exercer a mesma “força” de pactuação das condições de trabalho da outra parte envolvida na relação contratual laboral – o empregador.

Conforme ensina João Reis<sup>153</sup>, a autonomia coletiva no ramo jurídico laboral liga-se à competência das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e empregadores, para formularem e regularem suas próprias relações jurídicas, sendo a liberdade de negociação coletiva um dos mais importantes exercícios da autonomia coletiva.

E assim sendo, a negociação coletiva de trabalho – no sentido amplo da expressão<sup>154</sup> – como um exercício da autonomia coletiva, surgiu em decorrência dos movimentos obreiros, alicerçada nos movimentos de greve e da necessidade de resolução dos conflitos coletivos, sendo inicialmente verificada nos acordos de término das greves, representando, portanto, o início de uma nova forma de Direito, de origem profissional e não estatal, que posteriormente teve, nas negociações coletivas típicas, sua expressão máxima.<sup>155</sup>

No mesmo sentido, Sergio Pinto Martins<sup>156</sup> descreve que as negociações das condições de trabalho iniciaram a partir do momento em que os trabalhadores passaram a organizar-se, e como o Estado inicialmente não ditava uma forma de proteção aos trabalhadores, os próprios interessados “*passaram a reunir-se e a criar as normas de trabalho*”. E, desde que o Estado passou a regulamentar a relação laboral, a negociação coletiva de trabalho passou a suprir as lacunas da legislação heterônoma.

Compreende-se nesses termos, que a negociação coletiva de trabalho surgiu da combinação de diversos fatores, entre eles: a revolução industrial, que foi responsável pela mudança no sistema de produção, dando origem a um proletariado assalariado e um empregador capitalista; o movimento obreiro organizado, que se uniu e passou a lutar coletivamente com a pretensão de melhorar as condições de trabalho e de qualidade de vida;

---

<sup>153</sup> REIS, João. *Resolução Extrajudicial de Conflitos Coletivos de Trabalho*, p.806.

<sup>154</sup> Conforme veremos a seguir, possui a negociação diversas definições e sentidos.

<sup>155</sup> Nesse sentido, descreve Amauri Mascaro Nascimento: “*A origem das negociações coletivas é atribuída à fase na qual o Estado era omissivo diante da questão social, diante da sua política liberalista, com o que surgiu a espontânea necessidade de organização dos trabalhadores em torno das organizações sindicais. Com a força da greve, os trabalhadores conseguiram levar seus empregadores a concessões periódicas, especialmente de natureza salarial, estendendo-se para outros tipos de pretensões, hoje as mais generalizadas*”. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 385).

<sup>156</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*, pp. 830-831.



e o surgimento de movimentos ideológicos econômicos contrários ao sistema capitalista (como, por exemplo, o socialismo), movimentos jurídicos contrários ao individualismo<sup>157</sup>.

E quando falamos de Direito Coletivo de Trabalho, cumpre dizer, que a liberdade sindical, a greve, o *lockout* e a negociação coletiva de trabalho, como exercícios da autonomia coletiva, tiveram uma evolução comum na história, tendo presenciado primeiramente uma fase de proibição, posteriormente uma fase de tolerância e, por fim, reconhecidos como direitos.<sup>158</sup>

No que se referem às negociações coletivas, na *fase de proibição*, qualquer coligação com o condão de regular coletivamente as condições de trabalho eram proibidas, “*eram consideradas como crime e como tais reprimidas*”.<sup>159</sup> Posteriormente, houve uma fase de *tolerância*, quando o produto final da negociação coletiva de trabalho passou a ser considerado como mero acordo entre as partes, sem qualquer relevância jurídica. A partir da metade do século XIX, passou a ser reconhecida como um acordo com eficácia contratual, regida, portanto, pelo direito comum. E, por último, a fase de *reconhecimento* da negociação coletiva de trabalho, passando a ser reconhecida como uma fonte de Direito do Trabalho, tendo seus efeitos eficácia nas relações de trabalho que engloba<sup>160</sup>.

No que tange ao desenvolvimento da autonomia coletiva e, por conseguinte, dos seus instrumentos de exercício, entre eles a negociação coletiva de trabalho, foi no período posterior à segunda guerra mundial (salvo nos países em que o corporativismo perdurou mais tempo, como, é o caso de Portugal), que se propagou um ambiente favorável para o seu desenvolvimento, quando passou a ter “*foros precisos de juridicidade*”<sup>161</sup>, em razão do crescimento dos regimes democráticos.

Com o reconhecimento da liberdade das associações, grupos e sindicatos, em movimento contrário a ordem corporativista totalitária, verificou-se uma democratização na intervenção do Estado nas relações coletivas de trabalho, com intuito de reduzir a desigualdade existente na relação laboral, considerando legítimos os conflitos e as pretensões da classe operária. O Estado passou, a partir de então, a reconhecer a autonomia

---

<sup>157</sup> PIETRI, Mireya Caldera. *La Negociación Colectiva*, p.12.

<sup>158</sup> Neste sentido: LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, p.23; e, PIETRI, Mireya Caldera. *Op. cit.*, p.12.

<sup>159</sup> LEITE, Jorge. LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, p.155.

<sup>160</sup> LEITE, Jorge. LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, pp.155-156.

<sup>161</sup> SANTOS, Ronaldo Lima. *Op. cit.*, p. 135.

coletiva e por consequência o poder de grupos sociais trabalhistas de regulamentarem seus próprios interesses, como uma vertente da liberdade sindical e do direito de associação. E o reconhecimento da legitimidade das entidades sindicais, veio em conjunto com o reconhecimento dos direitos da greve e da negociação coletiva.<sup>162</sup>

Cumprido descrever também que, no que tange à evolução da negociação coletiva, segundo afirma Amauri Mascaro Nascimento<sup>163</sup>, não há uma uniformidade dos dados sobre o surgimento dos primeiros instrumentos negociados. Para a OIT, as convenções coletivas surgiram na Inglaterra. Os primeiros contratos coletivos de trabalho foram confeccionados na Inglaterra, com a revogação da lei sobre direito de colisão, momento em que as *trade unions*, que eram organizadas pelos próprios trabalhadores, passaram a ajustar com os empregadores as condições de trabalho.<sup>164</sup>

E no que se refere a recepção das negociações coletivas em Lei, as primeiras tiveram início no começo do século XX com o Código Civil holandês, de 1º de fevereiro de 1909, o Código Federal das Obrigações da Suíça, de 1º de janeiro de 1912, a Lei alemã sobre contratos de tarifa (*Tarifvertragsverordnung*), de 23 de dezembro de 1918, e a Lei francesa de 25 de março de 1919. Progressivamente, o processo da negociação coletiva passou a ter estrutura e formalidade própria.<sup>165</sup>

Verifica-se, portanto, que além de possuir grande tradição no Direito do Trabalho, pode-se dizer que a negociação coletiva de trabalho acompanhou e também correspondeu a sua evolução na história, sofrendo, claro, mudanças significativas ao longo do tempo “*que se devem à reconhecida porosidade ideológica*”<sup>166</sup> desse ramo jurídico especializado.

---

<sup>162</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Op. cit.*, pp.135-136.

Em suma, podemos listar como fatores importantes para o desenvolvimento e reconhecimento da autonomia coletiva no ramo jurídico laboral: a natural desigualdade das partes envolvidas na relação laboral – o que foi responsável pelo afastamento da autonomia privada individual (baseada no princípio da autonomia da vontade) nas relações contratuais de trabalho; o surgimento da organização coletiva da classe dos trabalhadores; a legitimação de interesses coletivos; o reconhecimento da legitimidade das entidades sindicais como representantes dos interesses coletivos de trabalhadores; e, por fim, a recepção dos instrumentos inerentes da autonomia coletiva, tais como a greve e a negociação coletiva, pelo ordenamento jurídico.

<sup>163</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, pp. 1381-1382.

<sup>164</sup> Neste sentido: SUSSEKIND, Arnaldo. *Da negociação coletiva de trabalho*. Disponível em <[www.trt9.jus.br/internet\\_base/arquivo\\_download.do?evento=Baixar...1468227](http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar...1468227)>

<sup>165</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, pp. 1381-1382.

<sup>166</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – Dogmática Geral*, p. 192.

Pode-se afirmar assim, que a negociação coletiva de trabalho surgiu e se desenvolveu como um verdadeiro mecanismo de mudança social e econômica dos trabalhadores, como forma de compensar a hipossuficiência dos trabalhadores ao nível do contrato de trabalho<sup>167</sup>, com o objetivo de criar melhores condições de trabalho, e, por consequência, para dar apoio e maior efetivação ao princípio máximo do Direito do Trabalho: o princípio protetor.

### 3.1.2 Definição de negociação coletiva de trabalho

Conforme ensina Jorge Leite<sup>168</sup>, ao estudarmos o fenômeno da negociação coletiva de trabalho, apurar o seu sentido é uma das primeiras questões a se enfrentar.

Para tanto, referido autor distingue quatro planos de negociação coletiva de trabalho, sendo: uma negociação coletiva num plano tripartido – entre estrutura representativa dos trabalhadores, dos empregadores e governo – que se refere àquela negociação realizada no âmbito da concertação social; uma negociação coletiva num plano bilateral – entre estruturas representantes dos trabalhadores e empregadores – que corresponde a negociação prevista por uma norma jurídica específica que determina sua matéria; uma negociação coletiva autorregulada, fruto do exercício autonomia coletiva das partes, que não possui qualquer norma para sua regulamentação; e, por fim, a negociação coletiva de trabalho típica que tem como produto final a *convenção coletiva do trabalho*.<sup>169</sup>

Para Ronaldo Lima dos Santos<sup>170</sup>, o termo negociação coletiva de trabalho possui dois sentidos: um sentido amplo e outro estrito. O sentido amplo se refere ao processo de composição de interesses, estando incluídos nesse conceito a concertação social e seus produtos, outras formas de negociação política e a negociação coletiva propriamente dita. Ou seja, qualquer forma de discussão tripartida ou bipartida de temas laborais que direta ou indiretamente afetem uma classe de trabalhadores. Já dentro de uma definição estrita, a negociação coletiva de trabalho se refere apenas àquela negociação realizada entre empregadores individuais, representantes de organizações patronais e representantes de

---

<sup>167</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Negociação colectiva atípica*, p. 30.

<sup>168</sup> LEITE, Jorge. *O sistema Português da Negociação Colectiva*, p. 129.

<sup>169</sup> LEITE, Jorge. *O sistema Português da Negociação Colectiva*, pp. 130-138.

<sup>170</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Op. cit.*, pp.154-183.

sindicatos de trabalhadores, com a intenção de produzir acordos formais (produto final) como instrumento de regulamentação das condições de trabalho e das relações laborais.

João Reis<sup>171</sup> descreve que não há uma ideia única acerca da definição da negociação coletiva de trabalho, entretanto, analisando-se num sentido amplo, explica que a negociação coletiva de trabalho pode ser definida como “*aquela que é realizada por pessoas laborais com vista a estabelecer uma disciplina para as condições de trabalho ou para as relações que giram em torno destas condições*”.

Já quando em reflexão a negociação coletiva típica, o autor define como sendo aquela que se refere a um processo de negociação cujo o fim corresponde a celebração de uma convenção coletiva de trabalho. É, portanto, aquela realizada pelos sujeitos constitucionais e legitimados pela lei para a celebração de uma convenção coletiva de trabalho e que tenha a tramitação realizada conforme procedimento previsto na legislação, gerando, como um produto final, uma fonte do Direito do Trabalho.

Mireya Caldera Pietri<sup>172</sup> descreve que negociação ou contratação são conceitos geralmente utilizados como sinônimos e entendidos como um procedimento utilizado para solucionar conflitos. Esse procedimento consiste numa série de diálogos por meio dos quais as partes fazem propostas e contrapropostas, com o objetivo de alçar uma composição sobre determinada matéria. Para a autora, num conceito amplo, a negociação laboral é uma forma de negociação social, podendo ser definida por meio de variadas perspectivas.

Nesse sentido, do ponto de vista legal, seria um contrato que cria obrigações; do ponto de vista político, uma forma comum de tomada de decisões na empresa; num ponto de vista sociopsicológico, um processo de dinâmica de grupos; de um ponto de vista econômico, uma transação; de um ponto de vista filosófico, um instrumento equiparação de sistemas de valores diferentes; de um ponto de vista técnico, a regulação das formas e condições de trabalho; do ponto de vista sociológico, um processo pelo qual os sujeitos coletivos tem o condão de definir os termos de regulação de suas relações. E, como resultado final da negociação coletiva de trabalho, tem-se um contrato coletivo, um acordo que reproduz um conjunto de normas que regulam as relações entre os sujeitos coletivos.

---

<sup>171</sup> REIS, João. *Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho*, pp. 807- 811 e nota 1644 pp. 810-811.

<sup>172</sup> PIETRI, Mireya Caldera. *Op. cit.*, pp.13-14.

Maurício Godinho Delgado<sup>173</sup> define a negociação coletiva de trabalho como um instrumento de autocomposição de conflitos, correspondendo assim a uma fórmula de solucionar os conflitos trabalhistas de natureza coletiva pelas próprias partes envolvidas, sem intervenção de outro sujeito; uma fórmula autocompositiva “*essencialmente democrática*” que regula interesses profissionais e econômicos com grande relevância social. E seus “*instrumentos-fins*”, os diplomas negociais coletivos, se traduzem em “*pactos de origem societária, envolvendo seres coletivos, a que a ordem jurídica atribui aptidão para gerar regras jurídicas. Sinteticamente podem ser definidos como pactos sociais geradores de norma jurídica*”.

Segundo Vólia Cassar Bonfim<sup>174</sup>, a negociação coletiva de trabalho corresponde a forma primária de uma parte interessada obter da outra parte, que possui interesse divergente, uma solução que atenda ambos os envolvidos. Traduz-se na aplicação de um conjunto de técnicas que leva as partes a uma solução transacionada.

Para Sergio Pinto Martins<sup>175</sup> a negociação coletiva de trabalho se refere a uma forma de ajuste de interesses dos partícipes, na busca de um consenso entre os diferentes interesses existentes. É um procedimento que tem como objetivo superar as divergências entre as partes, procurado como resultado a norma coletiva de trabalho.

No mesmo sentido, Henrique Macedo Hinz<sup>176</sup> identifica a negociação coletiva de trabalho como um processo que tem por finalidade, por meio de concessões recíprocas entre os representantes do capital e do trabalho, a celebração de instrumentos normativos.

Para Antônio Carlos Aguiar<sup>177</sup> a negociação coletiva de trabalho pode ser definida “*como um ato jurídico complexo paramétrico comportamental, compreendido num duplo sentido, jurídico e sociológico*”. Juridicamente, entende que a negociação coletiva se refere a um conjunto de disposições que regulam o procedimento pacífico de configuração do diálogo que deve ser observado pelos grupos sociais na produção de regras sobre as condições de trabalho. Sociologicamente, pode ser definida como um conjunto de fatores

---

<sup>173</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, pp.1434-1467; DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*, pp. 137-138.

Também neste sentido: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 384.

<sup>174</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*, p.1298.

<sup>175</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*, p. 780

<sup>176</sup> HINZ, Henrique Macedo. *Direito Coletivo do Trabalho*, p.86.

<sup>177</sup> AGUIAR, Antônio Carlos. *Op. cit.*, pp.96-97.

que impulsiona estruturas, de acordo com comportamentos divergentes e que direciona os atores sociais a exercerem suas competências de positivação do direito.

De toda forma, independentemente de sua definição, são variadas as expressões adotadas no direito comparado para denominar as normas coletivas de trabalho – aquelas produzidas pela negociação coletiva de trabalho. A regra é a utilização da mesma denominação para as normas coletivas negociadas, sendo a diferenciação usualmente realizada por meio dos sujeitos presentes na pactuação, em razão do conteúdo ou do papel do instrumento. Muito embora não exista uma noção única para defini-la, a denominação mais adotada no direito comparado para a norma coletiva é de *convenção coletiva de trabalho*.

No ordenamento jurídico Português, assim como afirma Jorge Leite,<sup>178</sup> a negociação coletiva de trabalho típica é o procedimento tido por adequado ao exercício da competência normativa estabelecida no artigo 56, nº 3, da CRP, sendo a *convenção coletiva de trabalho* (termo utilizado pelo Código do Trabalho Português) o produto logrado da negociação coletiva de trabalho ali prevista.

Portanto, em Portugal, utiliza-se a expressão *convenção coletiva de trabalho* para identificar o produto final da negociação coletiva típica, sendo essa dividida em três espécies: contrato coletivo do trabalho, que é firmado entre associações sindicais e associação de empregadores; acordo coletivo de trabalho, realizado entre associações sindicais e vários empregadores; e, em acordo de empresa estabelecido entre associações sindicais e um empregador.<sup>179</sup>

No Brasil, à título de comparação, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) adotou as expressões *convenção coletiva de trabalho* e *acordo coletivo de trabalho* para designar as espécies da negociação coletiva de trabalho típica. Há uma diferenciação entre *convenção coletiva de trabalho* e *acordo coletivo de trabalho*, sendo essa distinção típica e exclusiva da legislação brasileira, eis que nos demais países a regra é a utilização de uma mesma expressão para a norma coletiva de trabalho.

Deste modo, podemos finalizar este tópico definindo a negociação coletiva de trabalho como um sistema de autocomposição de conflitos laborais, que tem como produto

---

<sup>178</sup> LEITE, Jorge. *O sistema Português da Negociação Colectiva*, pp. 130 e 138.

<sup>179</sup> Conforme estabelecido no artigo 2º, nº 3, do Código de Trabalho Português.

final um acordo em que os seres coletivos estabelecem a regulação das condições de trabalhos e das relações laborais por eles abrangidos. Sendo o produto final, um conjunto de regras confeccionado pelas próprias partes interessadas através do exercício da autonomia privada coletiva, por intermédio da qual regulamentam suas relações e condutas, estabelecendo também o seu conteúdo (identidade entre o executor e o criador da norma jurídica), sendo o resultado final reconhecido como uma fonte autônoma<sup>180</sup> do Direito do Trabalho.

Portanto, quando falamos da negociação coletiva de trabalho típica trata-se verdadeiramente de uma expressão utilizada para a negociação que tem como produto final um acordo, uma composição lograda entre os sujeitos coletivos, para criação de regras, sendo, deste modo, o processo que objetiva a realização da convenção coletiva de trabalho em Portugal<sup>181182</sup> ou da convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho no Brasil<sup>183184</sup>.

Conforme verificado, não há uma definição única acerca da negociação coletiva de trabalho, podendo ser essa analisada num sentido amplo ou estrito e sendo denominada de diferentes formas pelo direito comparado, razão pela qual, cumpre esclarecer, no presente estudo, a matéria em análise se refere à negociação coletiva de trabalho típica, aquela que conduz à celebração de um diploma coletivo negociado, utilizando-se também, como expressão para o produto logrado pela negociação coletiva “*convenção coletiva de trabalho*”.

---

<sup>180</sup> Fonte autônoma é aquela em que os próprios interessados criam a norma jurídica que deverão observar.

<sup>181</sup> A convenção coletiva é incluída entre as fontes de direito do trabalho, como instrumento de regulamentação coletiva do trabalho, nos termos do artigo 2º do Código do Trabalho Português.

<sup>182</sup> Em Portugal, realizada entre as associações sindicais, associações de empregadores e empregadores, conforme comando constitucional (Art. 56, nº 3, da CRP).

<sup>183</sup> No Brasil, a convenção coletiva de trabalho se refere a um acordo normativo celebrado por dois ou mais sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais como forma de regulação das condições de trabalho (art. 611, caput, da CLT). Acordo coletivo de trabalho se refere àquele firmado entre sindicatos representativos de categorias profissionais com uma ou mais empresas da categoria econômica correspondente, com caráter normativo, que estipulem condições de trabalho. (Art. 611, §1º, da CLT).

<sup>184</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Op. cit.*, pp.154-155.

### 3.1.3 Natureza jurídica dos diplomas coletivos negociados

Apurar a natureza jurídica de determinado instituto jurídico é determinar sua particularidade a título de classificação dentro das variadas figuras existentes no Direito. É analisar, tendo por base seus elementos, de qual modo determinado instituto se enquadra no sistema jurídico, possibilitando dessa forma identificar o conjunto de regras e princípios que serão aplicados.

Como vimos anteriormente, a negociação coletiva típica se refere à negócios jurídicos firmados entre sujeitos privados de caráter coletivo para a criação de normas jurídicas laborais. São, portanto, contratos, “*pactos de vontades privadas, embora coletivas, dotados do poder de criação de normas jurídicas*”<sup>185</sup>.

Referem-se assim, a um acordo de vontades que opera como forma de produção de normas jurídicas. Possui, deste modo, uma face negocial e outra regulamentar<sup>186</sup>, revelando-se uma figura híbrida, razão pela qual, existem diferentes teorias acerca da natureza jurídica dos instrumentos da negociação coletiva de trabalho. Destacam-se entre elas, três correntes: a contratualista ou civilista, a normativista e a mista.

Essas correntes doutrinárias acerca da natureza jurídica dos diplomas coletivos negociados tiveram uma verdadeira evolução histórica. Num primeiro momento, enfatizou-se a corrente contratualista, posteriormente, relevou-se a corrente normativa em razão do poder de criação de norma jurídica do instrumento, e, por último, com a insuficiência das duas primeiras em delimitar a natureza jurídica do instrumento, houve uma conciliação entre as duas teorias, unindo a contratualidade e a normatividade da negociação coletiva, chegando-se a teoria mista.

A teoria *contratual* ou *civilista*, enquadra o produto final da negociação coletiva de trabalho como um contrato de direito privado, por este refletir um acordo de vontades das partes. No entanto, tal corrente não leva em consideração diferença entre a força vinculativa que possuem os diplomas negociais coletivos trabalhistas e as meras cláusulas obrigacionais inerentes dos contratos civis.<sup>187</sup>

---

<sup>185</sup> Neste sentido: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 1466; e, LEITE, Jorge. LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, p.156.

<sup>186</sup> Neste sentido: FERNANDES, António Monteiro. *Op. cit.*, p. 675.

<sup>187</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, pp. 1466-1467



A corrente *normativista* defende que o diploma negocial coletivo seria uma norma, pois, tendo em vista que é responsável pela criação de regras jurídicas laborais, teria natureza idêntica às normas heterônomas. Contudo, o equívoco dessa teoria estaria em “esquecer” a essência de “vontade das partes”, ou seja, do acordo realizado entre as partes inerente da negociação coletiva.

Por fim, a teoria de natureza *mista* ou *dualista*, mais adotada pela doutrina laboral, e que, segundo Mauricio Godinho Delgado<sup>188</sup>, é a que “*alcançou a mais correta percepção da estrutura dos diplomas negociais coletivos*”. Essa corrente dispõe que a negociação coletiva de trabalho se refere, sumariamente, a uma combinação da característica de contrato com norma.

Para Jorge Leite<sup>189</sup> é fracassada a tentativa de definir a natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho nesses termos. Entende o autor que não é possível a análise da natureza jurídica desse diploma sem observar os aspectos de tempo e espaço, eis que “*a resposta dos diferentes ordenamentos jurídicos não tem sido uniforme*”. E, ainda, a classificação da fonte não deve ser realizada utilizando-se por base a equiparação a outras tradicionais, pois o instrumento normativo produto na negociação coletiva não se refere a uma lei, nem a um contrato, nem a um regulamento, mas sim “*(...) uma síntese das três figuras, um complexo de normas negociadas por entidades privadas(...) cuja principal característica é a da sua bilateralidade (uma bilateralidade assumida)*”.

### **3.1.4 A importância da Negociação Coletiva de Trabalho**

Desde seus primórdios, a negociação coletiva de trabalho é reconhecida como um meio importante de exercício da autonomia coletiva e um dos fundamentos principais do reconhecimento e da expressão da liberdade sindical.<sup>190</sup> É considerada “*um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea*”.

---

<sup>188</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 1466.

<sup>189</sup> LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, pp.156-157.

<sup>190</sup> Neste sentido: MERÍSIO, Patrick Maia. *Direito Coletivo do Trabalho*, pp. 113- 114; REIS, JOÃO. *Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho*, p.806: e, XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de Direito do Trabalho*, p. 137.

Razão pela qual, pode-se afirmar que a sua importância “*transcende o próprio Direito do Trabalho.*”<sup>191</sup>

A negociação coletiva de trabalho possibilita um diálogo entre as partes envolvidas na relação de trabalho, alcançando assim um equilíbrio e uma paz laboral. Além de promover melhores condições de trabalho, tem um significativo papel para a prevenção e solução de conflitos laborais, revelando-se assim como um verdadeiro instrumento que busca um equilíbrio e uma paz social, sendo considerada por muitos doutrinadores como a “*base de formação do Direito do Trabalho, pois se caracteriza como atividade típica de toda estrutura do direito.*”<sup>192</sup>

Segundo Ant3nio Monteiro Fernandes<sup>193</sup>, a importância da negociação coletiva de trabalho explica-se por diversas razões de ordem social e econômica. Além de ser um dos “*corolários da liberdade sindical*”, ela proporciona a composição de interesses coletivos laborais adversos e possibilita a convergência de interesses dos trabalhadores e dos empregadores. É, assim, um verdadeiro fator de equilíbrio social, eis representa uma trégua, ainda que temporária, nos conflitos laborais.

Segundo Mireya Caldera Pietri<sup>194</sup>, a negociação coletiva cumpre um importante papel social, pois é um meio de conciliação de conflitos sociais, por meio da harmonização e equilíbrio entre os principais fatores da produção, de modo que estabiliza a situação do empregado, ao mesmo tempo que garante os direitos do empregador; evita conflitos coletivos de trabalho e encontra meios de solucioná-los. Também iguala as partes envolvidas na relação laboral e permite a participação dos trabalhadores na gestão da empresa, gerando assim um equilíbrio social. A nível de empresa, contribui e aumenta a produtividade, e a nível de trabalhador, possibilita a consecução de melhores condições de trabalho. É uma instituição que busca e promove o desenvolvimento mundial, tendo um papel transcendental para a estrutura econômica no mundo, tendo como objetivo maior, a paz laboral.

A negociação coletiva de trabalho propicia a confecção de normas ajustadas à particularidade de cada profissão, ramo de atividade e território. Admite que sejam levadas

---

<sup>191</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 1435-1436; e, DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*, p.137.

<sup>192</sup> CASSAR, V3lia Bonfim. *Direito do Trabalho*, p. 1299.

<sup>193</sup> FERNANDES, Ant3nio Monteiro. *Op. cit.*, pp. 676 e 767.

<sup>194</sup> PIETRI, Mireya Caldera. *Op. cit.*, pp.17 -19.

em conta as especificidades das relações entre o capital e o trabalho, entre os trabalhadores e seus empregadores.<sup>195</sup> É nela que se cristaliza juridicamente a dinâmica social dos interesses profissionais, tendo grande relevância para a regulamentação do trabalho, por intermédio da realização de normas acordadas e ajustadas na vontade das partes.<sup>196</sup> Nela convergem interesses de ambas as partes envolvidas na relação laboral, encontrando-se nítido seu fator de equilíbrio social, tendo em vista que o produto propendido é uma combinação de pretensão das partes.

Por sua vez, é reconhecida como instrumento propício e mais adequado para a efetivação e também respeito da condição de cidadão do trabalhador. É também um instrumento para a garantia e efetivação de direitos fundamentais, dentro da maleabilidade e interpretação permitidas pela conformação de interesses que proporciona, podendo assim dar uma concreta realização aos casos específicos em que for chamada a atuar, sempre preservando os bens maiores como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho<sup>197</sup>.

Com efeito, a negociação coletiva do trabalho é um dos pilares da democracia e um instrumento essencial para a sociedade, tendo em vista que possibilita o equilíbrio da força do poder de pactuação das relações de trabalho, e, por conseguinte, promove uma melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores. Assim sendo, é considerada uma das mais importantes e influentes fontes de Direito do Trabalho e reconhecida como um processo privilegiado para resolução das questões de trabalho e para regulamentação das condições de emprego.

O reconhecimento do direito à negociação coletiva é um dos direitos fundamentais do trabalho. E os “*importantes valores e interesses em jogo*”<sup>198</sup> na negociação coletiva de trabalho, torna evidente o grande valor que possui esse instituto jurídico, cujas implicações se revelam nos âmbitos jurídico, social, econômico e político.

---

<sup>195</sup> HINZ, Henrique Macedo. *Op. cit.*, pp.85-86.

<sup>196</sup> FERNANDES, António Monteiro. *Op. cit.*, p. 675.

<sup>197</sup> Nesse sentido: AGUIAR, Antonio Carlos. *Op. cit.*, pp.71-74.

<sup>198</sup> REIS, João. *Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho*, p.827.

### 3.2 Funções da negociação coletiva de trabalho

Como vimos no primeiro capítulo, o Direito é teleológico, portanto, possui objetivos finais: procura cumprir determinados fins. Seguindo essa linha, em consonância com a estrutura do Direito, os institutos jurídicos também buscam a realização de objetivos finalísticos. Nesse viés, a negociação coletiva de trabalho, como um instituto jurídico, procura cumprir determinados fins, desempenhando assim certas funções no âmbito sociojurídico.

Correspondendo a própria evolução histórica do Direito do Trabalho, a negociação coletiva de trabalho, como vimos anteriormente, surgiu primeiramente com a missão de possibilitar e equilibrar a força de pactuação das condições de trabalho, promovendo assim a melhoria das condições de trabalho e de qualidade de vida dos trabalhadores. Deste modo, compreende-se que a função basilar e tradicional da negociação coletiva de trabalho, desde seus primórdios, corresponde a melhorar as condições de trabalho e de qualidade de vida dos trabalhadores.<sup>199</sup>

Nesse sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>200</sup> descreve que a função primacial da negociação coletiva de trabalho, corresponde a uma função de “*compensação de debilidade negocial dos trabalhadores na determinação das suas condições de trabalho*”, o que remonta ao próprio fim teleológico do Direito do Trabalho.

Além dessa função principal, a negociação coletiva de trabalho possui diversas outras funções descritas pela doutrina laboral, que faz, comumente, uma distinção das funções das negociações coletivas de trabalho entre *funções jurídicas e não jurídicas*.

As funções jurídicas da negociação coletiva caracterizam-se pela sua finalidade de composição de conflitos coletivos e de formação de conjuntos normativos e obrigacionais, confeccionados de modo a regular direitos e deveres de trabalhadores e empregadores, ou das próprias entidades entre si.

Já as funções não jurídicas são divididas entre: política, social e econômica.

---

<sup>199</sup> SUPIOT, Alain. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, p.150.

<sup>200</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Negociação colectiva atípica*, p. 47.

Reflete-se como uma *função política*, pois a negociação coletiva possibilita a realização de um diálogo entre os grupos sociais e tem como objetivo a valorização da pacificação entre o capital e o trabalho, haja vista ser de interesse geral a superação das divergências existentes nessa relação. Em razão disso, dentro de uma sociedade democrática, a própria estrutura política não só valoriza a ação desses grupos sociais, como também lhes confere poderes para a consecução de um equilíbrio no sistema político. Nesse sentido, o Estado tem o dever de fomentar a solução direta pelos atores sociais de seus conflitos, garantindo um equilíbrio entre suas pretensões.

A *função social* se caracteriza pela possibilidade de participação dos trabalhadores na organização e gestão empresarial, com vistas à melhoria das suas condições trabalho, gerando, por consequência, reflexos em diversas questões do âmbito social.

No que se refere à *função econômica* da negociação coletiva de trabalho, essa consiste na distribuição dos rendimentos que proporciona, e à sua aptidão para adequar a situação às particularidades, com a necessidade de adaptação da empresa, da organização empresarial e do trabalhador à situação socioeconômica daquele contexto em que se encontra, conferindo dinamismo econômico à própria ordem jurídica a determinada realidade social, garantindo também um certo desenvolvimento econômico.

Sergio Pinto Martins<sup>201</sup> descreve que a função jurídica da negociação coletiva de trabalho pode ser diferenciada em três planos: uma função normativa, em razão da criação de normas aplicáveis às relações individuais do trabalho, e atuando na lacuna deixada pela lei estatal; uma função obrigacional, de modo que determina direitos e deveres para as partes envolvidas; e uma função compositiva, eis que se refere à uma forma de superação dos conflitos entre as partes, com vistas ao equilíbrio e à paz social entre o capital e o trabalho, por meio de um instrumento normativo negociado.

E no que se refere as funções não jurídicas da negociação coletiva de trabalho, para além das funções já descritas acima, o autor identifica também uma função ordenadora, que surge e se caracteriza em tempos de crises econômicas ou de recomposição de salários.

Patrick Maia Merísio<sup>202</sup> descreve que a negociação coletiva cumpre funções jurídicas, políticas, econômicas e sociais, e acrescenta ainda uma função psicológica. Essa

---

<sup>201</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*, p. 831.

<sup>202</sup> MERÍSIO, Patrick Maia. *Op. cit.*, pp. 122-123.

função psicológica da negociação coletiva de trabalho refere-se ao atendimento das pretensões dos trabalhadores proporcionado pelo instituto negociado, favorecendo assim a produtividade e o reconhecimento do trabalhador como participante do processo empresarial.

Para Vólia Bonfim Cassar<sup>203</sup>, além da função primacial de buscar harmonia entre interesses antagônicos, as negociações coletivas de trabalho têm função pacificadora, política, econômica, social.

Uma função pacificadora, por servir à composição de conflitos, constituindo um verdadeiro instrumento de estabilidade social: função econômica, uma vez que por meio de normas coletivas é que se realiza a distribuição de riqueza no sistema econômico, além de ser um instrumento propício para concessões no âmbito econômico, quando da necessidade de adaptação da situação empresarial à realidade econômica (aplicação de flexibilização); função política, pois a negociação coletiva é responsável pela realização de um diálogo entre grupos com interesses divergentes que poderiam desestruturar a política em que o Estado se desenvolve; função social em razão da possibilidade da participação do próprio trabalhador nas decisões empresariais, sobretudo no que se refere às condições de trabalho, superando assim questões sociais; e, por fim, como tem como função a criação, modificação ou supressão das condições de trabalho, possui uma função normativa flexibilizadora.

De maneira diversa das distinções comumente realizadas entre funções jurídicas e não jurídicas da negociação coletiva de trabalho, Maurício Godinho Delgado<sup>204</sup> realiza uma diferenciação desmembrando-as em dois grupos: entre funções específicas e funções *justralhistas* gerais pertinentes.

No que se refere às *funções justralhistas gerais pertinentes*, identifica como sendo aquelas funções próprias atribuídas ao Direito do Trabalho, tais como: a de melhoria das condições de pactuação de força de trabalho na ordem socioeconômica; modernizante e progressista; civilizatória e democrática; e, também, uma função conservadora – funções essas mencionadas no primeiro capítulo deste trabalho.

Em relação ao grupo das funções específicas, como a negociação coletiva, de modo geral, revela-se como o mais importante instrumento de realização das funções inerentes ao

---

<sup>203</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*, p. 1299.

<sup>204</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*, pp. 138-145.

Direito Coletivo do Trabalho, entende que os objetivos e as funções desse instituto confundem-se com as próprias finalidades do juscoletivo trabalhista. Deste modo, as funções da negociação coletiva – ou do próprio segmento coletivo do Direito do Trabalho – são identificadas como: função de geração de normas jurídicas; função de pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva; função sociopolítica; e função econômica.

A função de *geração de norma jurídica*, caracteriza-se por possibilitar normatizar os contratos de trabalho das respectivas bases representadas na negociação coletiva, conferindo a este instituto um verdadeiro papel econômico, social e político de grande relevância para a sociedade democrática; a função de *pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva*, caracteriza-se por ser a negociação coletiva de trabalho um instrumento de solução de importantes conflitos sociais laborais de projeção coletiva; a *função sociopolítica*, verifica-se por ser a negociação coletiva de trabalho um dos instrumentos mais importantes de democratização de poder no âmbito social, um verdadeiro mecanismo de democratização social; e, por fim, a *função econômica*, que se caracteriza por proporcionar a adequação às particularidades regionais ou históricas das regras, uma vez que “*adapta vários aspectos próprios à generalidade das leis trabalhistas a setores ou momentos específicos vivenciados no mercado de trabalho*”, conferindo, nessa esteira, um certo dinamismo econômico.

Antônio Carlos Aguiar<sup>205</sup> descreve que, para além das funções tradicionais – a função jurídica e as não jurídicas: política, social e econômica – a negociação coletiva de trabalho, com todas as transformações socioeconômicas presenciadas nas últimas décadas, passou a exercer novas funções.

Entre as novas funções, o autor descreve uma função de “*instrumento de gestão empresarial*”, que corresponde a possibilidade de participação direta dos trabalhadores na organização do trabalho, como um instrumento de gestão. Outra “*função de certificação*” quanto a responsabilidade social das empresas, um papel de certificadora, para que se desenvolva um conceito de responsabilidade social das empresas, nelas compreendidos certos valores sociais, como os direitos humanos, o trabalho e ambiente, “*cobrando e auxiliando as empresas na obtenção dessa formatação*”. Também distingue uma função de ouvidoria (*ombudsman* sindical), pois possibilita por meio de participação direta de um

---

<sup>205</sup> AGUIAR, Antônio Carlos. *Op. cit.*, pp.133-147.

representante de dentro do círculo de trabalho “*relatos contendo todas as questões internas que devem ser desenvolvidas e resolvidas*”. Descreve também, como uma nova função, uma “*função de flexibilização/adaptação*”, que se caracteriza pela possibilidade de ser a negociação coletiva de trabalho confeccionada de maneira a proporcionar uma certa adaptação perante as novas exigências que surgiram no campo do trabalho.

Para Alain Supiot<sup>206</sup>, além da função basilar de melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, após a década de 70 foram atribuídas novas funções às negociações coletivas de Trabalho, identificando-as como: função de instrumento de gestão da empresa, função de aplicação do imperativo legal, função legislativa e uma função de flexibilização.

A *função de instrumento de gestão da empresa* se caracteriza pela utilização da negociação coletiva como um instrumento de gestão na organização do trabalho, passando a abordagem da negociação coletiva do trabalhador para o trabalho. A *função de aplicação do imperativo legal* é verificada quando determinada lei atribuir à negociação coletiva uma função de regulamentação das suas disposições. Ou seja, quando a própria legislação que instituir uma regra, determinar que a negociação coletiva deva definir o procedimento para sua aplicação. A *função legislativa*, corresponde a uma atribuição puramente regulamentar – não considerada àquela de participação na elaboração da lei. E, por fim, alteração mais importante das funções atribuídas à negociação coletiva nas últimas décadas segundo o autor, a *função de flexibilização*, que surgiu como forma de adaptação da função central de melhoria condições de trabalho às necessidades de competitividade e flexibilidade das empresas.

Pode-se verificar, sumariamente, que a negociação coletiva de trabalho tem como papel a melhoria as condições de trabalho e de qualidade de vida do trabalhador; solucionar conflitos coletivos e também de preveni-los; estabilizar a economia e buscar um equilíbrio social.

Tem funções jurídicas, pacificadoras, econômicas, políticas, sociais, até mesmo psicológicas - entre outras denominações adotadas. E, por sua característica dinâmica “*sujeita a uma evolução e adaptação constantes*”<sup>207</sup>, tem desenvolvido, ao longo dos anos,

---

<sup>206</sup> SUPIOT, Alain. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, pp.151-155.

<sup>207</sup> REIS, João. *Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho*, p.807.



novas funções, entre elas – a de maior relevância para nós, em razão da sua aplicabilidade ao presente estudo – a função de flexibilização, que corresponde ao seu caráter de maleabilidade e, sobretudo, de adaptabilidade às circunstâncias e às exigências socioeconômicas do contexto em que se encontra; que corresponde à sua capacidade de adaptar as condições de trabalho e de qualidade de vida do trabalhador às necessidades empresariais e de competitividade tão aclamadas pela situação socioeconômica vivenciada atualmente.

### 3.3 Negociação coletiva de trabalho e a Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), constitui uma das agências especializadas da Organização das Nações Unidas – ONU e foi instituída em 1919 por meio do Tratado de Versalhes, ao final da Primeira Guerra Mundial. Foi criada para a formulação e aplicação de normas internacionais do trabalho, sob a forma de convenções<sup>208</sup> e de recomendações, que dependem ou não de ratificação dos Estados soberanos.

A declaração da Filadélfia<sup>209</sup> de 1944, que dispõe sobre os objetivos e propósitos da OIT, aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho e inserida posteriormente na Constituição da organização, colocou os direitos sociais no mesmo patamar de direitos humanos, e declarou como sendo parte da competência da OIT a de “*fomentar em todas as nações programas que permitam lograr o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva*”.<sup>210</sup>

Cumprir dizer que, para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a negociação coletiva de trabalho é definida como um processo que ocorre entre um empregador, um grupo de empregadores, ou uma ou mais organizações de empregadores, como uma parte e,

---

<sup>208</sup> As convenções da OIT quando ratificadas por um determinado país, passam a integrar seu ordenamento jurídico.

<sup>209</sup> Foi utilizada como modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos. OIT. Constituição OIT e Declaração de Filadélfia. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/constitui%C3%A7%C3%A3o-oit-e-declara%C3%A7%C3%A3o-de-filad%C3%A9lfia>>.

<sup>210</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Da negociação coletiva de trabalho*. Disponível em <[www.trt9.jus.br/internet\\_base/arquivo\\_download.do?evento=Baixar...1468227](http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar...1468227)>

entre uma ou mais organização de trabalhadores como outra, com a finalidade de alcançar um acordo sobre as condições de trabalho ou sobre as relações entre as partes envolvidas<sup>211</sup>.

Dentre as inúmeras convenções e recomendações da OIT que fazem parte do Direito Internacional do Trabalho, embora nem todas versem especificamente sobre negociação coletiva de trabalho, a ligação existente entre a liberdade sindical, negociação coletiva de trabalho e o contrato coletivo de trabalho deixam clara a importância do conhecimento das principais normas da OIT que tratam desses temas.

Entre as convenções da OIT que dispõem sobre negociação coletiva de trabalho – ainda que não de forma direta – tem-se: a Convenção n° 87<sup>212</sup>; a Convenção n° 98<sup>213</sup>; Convenção n° 135<sup>214</sup>; e, por fim, a Convenção n° 154<sup>215</sup>.

Brevemente, a convenção n° 87 da OIT versa sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito sindical e, muito embora não tenha dispositivo expresso sobre a liberdade de negociação coletiva, esta se encontra implícita no texto convencional, tendo em vista que ao tratar de liberdade sindical, a convenção abrange todas as práticas sindicais, entre elas, a liberdade de negociação coletiva. Cumpre acrescentar que a universalização e a consolidação dos princípios da liberdade sindical no mundo dizem respeito a um dos principais objetivos da OIT.<sup>216</sup>

Já a convenção n° 98 da OIT se refere ao direito de sindicalização e da negociação coletiva, e assevera em seu texto que os Estados deverão adotar as medidas necessárias adequadas às condições nacionais para promover a utilização da negociação coletiva voluntária entre as partes – empregadores ou organização de empregadores e organizações de trabalhadores – com a finalidade de regular as condições de emprego.

A convenção n° 135 da OIT trata da proteção e das facilidades que devem ser concedidas aos representantes dos trabalhadores na empresa, dispondo sobre a garantia de

---

<sup>211</sup> Conforme Convenção n° 154 e Recomendação n° 163 da OIT.

<sup>212</sup> OIT. *Convenção n.º 87 (1948), sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização*. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_239608/lang--pt](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt)>

<sup>213</sup> OIT. *Convenção n.º 98 (1949), sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva*. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235188/lang--pt](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt)>

<sup>214</sup> OIT. *Convenção Relativa aos Representantes dos Trabalhadores*. Disponível em <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235867/lang--pt](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235867/lang--pt)>

<sup>215</sup> OIT. *Convenção n.º 154 (1981), sobre o Fomento à Negociação Coletiva*. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236162/lang--pt](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt)>

<sup>216</sup> Neste sentido: SANTOS, Ronaldo Lima. *Op. cit.*, p. 193.

negociação coletiva em todos os âmbitos e níveis de organização, até mesmo na forma de representação interna dos trabalhadores independente de vinculação sindical.

Por fim, a Convenção nº 154 da OIT, além de definir o que é a negociação coletiva, versa especificamente sobre a promoção da negociação coletiva, inclusive indicando algumas medidas como forma de estimular a negociação coletiva. Além disso, confirmou a forma de representação interna dos trabalhadores estabelecida na Convenção nº135.

Importante destacar, ainda no âmbito da negociação coletiva de trabalho, a recomendação nº 91<sup>217</sup> da OIT, de 1951, que definiu o diploma advindo da negociação coletiva, o contrato coletivo, como sendo todo acordo escrito referente às condições de trabalho firmado entre, de um lado, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou de organizações de representantes dos trabalhadores interesses, e, de outro, um empregador ou grupo de empregadores.

Além de dispor sobre a definição da contratação coletiva, a recomendação versa sobre os procedimentos a serem observados em contratos coletivos, entre outras medidas. Estabelecendo ainda que, quando presentes cláusulas de contratos individuais de trabalho contrárias à negociação coletiva aplicável, estas devem ser consideradas nulas e, portanto, substituídas, exceto quando dispuserem condições mais benéficas para os trabalhadores (princípio do tratamento mais favorável).

Ainda, corroborando com o disposto nas convenções destacadas, tem-se a recomendação nº 163<sup>218</sup> da OIT que informa algumas medidas que visam a promoção da negociação coletiva em todos os níveis, complementando o disposto na convenção nº154 no que se refere ao fomento à negociação coletiva.

Com efeito, pode-se afirmar que a Organização Internacional do Trabalho, tem como missão a promoção da negociação coletiva de trabalho – missão essa expressamente atribuída através da Declaração da Filadélfia, que integra a sua constituição – e visa, por meio de suas convenções e recomendações, assegurar que os governos garantam, através de suas legislações, o direito à negociação coletiva do trabalho, para que, por intermédio deste

---

<sup>217</sup> OIT. *Recomendação n.º 91 (1951), sobre os contratos coletivos*. Disponível em <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312429:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO)>

<sup>218</sup> OIT. *Recomendação n.º 163(1981), sobre a promoção da negociação coletiva*. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-promo%C3%A7%C3%A3o-da-negocia%C3%A7%C3%A3o-coletiva>>

instrumento, promova-se a melhoria nas condições de trabalho e de qualidade de vida dos trabalhadores.

É possível verificar por meio de suas convenções e recomendações que a OIT busca incentivar a prática da negociação coletiva, pois considera ser essa a melhor forma de solucionar e também de prevenir os conflitos coletivos laborais.<sup>219</sup> E além do mais, com todas as alterações econômicas e sociais verificadas nas últimas décadas, tem-se notado uma certa preocupação da OIT, principalmente com o *dumping social*<sup>220</sup> que está se perpetuando com as novas estratégias econômicas e empresariais, na busca por redução de custos, sobretudo quando essa redução atinge diretamente no “custo” do trabalhador, com aplicação de medidas de redução das condições e de direitos trabalhistas. Nesse viés, a OIT tem demonstrado que entende ser por meio da promoção da negociação coletiva que se realizará um certo controle social nessa conjuntura atual que necessita de adaptações.<sup>221</sup>

A OIT defende a negociação coletiva como instrumento apropriado para atender as atuais exigências e tendências de adaptabilidade sem prejuízo maior à finalidade do Direito do Trabalho, tendo em vista que é notadamente revestida de técnicas jurídicas propícias a acompanhar as transformações que estão ocorrendo nas relações de trabalho. Para a OIT, as negociações coletivas se revelam mecanismo adequado para tanto, pois possibilitam o equilíbrio da força de pactuação entre empregadores e trabalhadores.

De toda forma, as atividades desenvolvidas pela OIT, assim como afirma Ronaldo Lima dos Santos<sup>222</sup>, são fundamentais para a consolidação dos direitos sindicais, para a promoção dos princípios da autonomia privada coletiva e da liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, não podendo se olvidar do importante papel dessa organização para a promoção desse instrumento.

---

<sup>219</sup> Neste sentido: CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*, p.1300.

<sup>220</sup> *Dumping social* se refere a uma violação à direitos sociais, como, por exemplo, o pagamento de salários baixos, como forma de reduzir custos e aumentar a competitividade social.

<sup>221</sup> SANTOS, Ronaldo Lima. *Op. cit.*, p. 17.

<sup>222</sup> SANTOS, Ronaldo Lima. *Op. cit.*, p. 136.

### 3.4 A relação entre o produto da negociação coletiva de trabalho típica e a lei

O Direito considerado como um sistema, possui um conjunto de partes componentes coordenadas entre si. O pluralismo normativo permite que uma mesma situação possa ser regulada por diferentes espécies de normas, quando “*o mesmo espaço jurídico se encontre dupla ou triplamente ocupado*”<sup>223</sup>. Nesse sentido, quando existente um conflito de normas que possam regular a mesma situação, necessária a utilização de um critério de determinação da norma concretamente aplicável ao caso. E esse critério de harmonização se dá pela hierarquização estabelecida entre as normas com a disposição de uma determinada ordem; de uma regra de prevalência entre essas.

Como regra geral do Direito, a hierarquia é verificada por meio da extensão da eficácia e da intensidade normativa do diploma, um critério de hierarquização estático. Essa construção é decorrente de um sistema escalonado de normas, com um critério de classificação aplicado conforme a sua maior ou menor intensidade como criadora do direito. É, assim, uma construção de um sistema escalonado e decrescente de normas, onde a *lex superior*<sup>224</sup> soluciona o conflito de normas que se encontram em fases distintas no que se refere à hierarquia, sendo esse um critério rígido, inflexível, estático, no qual a norma hierárquica superior prevalece a norma de nível inferior.

Contudo, o Direito do Trabalho corresponde a um ramo jurídico complexo, com uma multiplicidade de regras. Além de regras jurídicas privadas (fontes convencionais), tem-se um grande conjunto de regras estatais (fontes estatais). Para tanto, existe um critério de apuração hierárquico diverso, em razão da “hierarquia” dinâmica concebida entre suas normas jurídicas.

Isso ocorre, pois, se realizada somente uma análise hierárquica estática<sup>225</sup> (princípio da hierarquia), como no Direito Comum, existiria um impedimento à dinâmica conferida

---

<sup>223</sup> LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, p.100.

<sup>224</sup> Neste sentido “*a norma que dispõe, formal e materialmente, sobre a edição de outras normas prevalece sobre estas em caso de conflito ou contradição*”. (SANTOS, Ronaldo Lima. *Op. cit.*, p. 270)

<sup>225</sup> No entanto, cumpre dizer, que o Direito do Trabalho, no que se refere à validade da norma, prevalece o sistema escalonado, no qual a norma inferior encontra na norma superior à sua fonte de validade. A Constituição assim é o nível mais elevado de posituação e de hierarquia, encontrando-se, abaixo dessa, outros níveis de hierarquia. Divergindo, portanto, do Direito Comum, pela possibilidade da não aplicação da norma

pelo Direito do Trabalho à sociedade civil para criação de normas<sup>226</sup>, e iria também de encontro à própria essência desse ramo jurídico<sup>227</sup>. O caráter inflexível e rígido do critério hierárquico estático, realizado em razão do nível de superioridade hierárquica da norma, não corrobora com a direção teleológica do Direito do Trabalho que comanda a uma aplicação de critério com base no princípio do *favor laboratoris* – tratamento mais favorável ao trabalhador.

### **3.4.1 Princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (*favor laboratoris*) e a relação entre a lei e o produto da negociação coletiva de trabalho típica**

Conforme visto anteriormente, a direção finalística do Direito do Trabalho conduz o sistema jurídico que o compõe a imprimir um caráter protetivo e compensador da força de uma das partes da relação de emprego, como forma de concretizar a melhoria nas condições de trabalho e de qualidade de vida do trabalhador.

Nesse viés, pode-se descrever o princípio do *favor laboratoris* – princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador – como o núcleo fundamental que orienta toda a direção do ramo jurídico laboral, tendo em vista que este corresponde a uma projeção aplicativa do princípio geral do Direito do Trabalho: o princípio protetor.

Portanto, dentro do ramo jurídico laboral, o critério de identificação da norma aplicável é realizado da seguinte forma: “*a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo a seu vértice dominante*”<sup>228</sup> a norma que faça *jus* ao objetivo finalístico do Direito do Trabalho, no sentido de conceder uma favorabilidade para a parte frágil da relação de emprego, o trabalhador. Assim sendo, considera-se o princípio do *favor*

---

superior quando existente uma norma inferior que disponha condições mais favoráveis ao trabalhador. (Neste sentido: SANTOS, Ronaldo Lima. *Op. cit.*, pp. 273-274)

<sup>226</sup> Iria de encontro nesse sentido com o princípio da criatividade jurídica que corresponde a noção de que negociação coletiva de trabalho e seus diplomas possuem o poder de criação de normas jurídicas em harmonia com as normas provenientes da legislação heterônoma estatal (Sobre o princípio da Criatividade Jurídica: DELGADO, Maurício Godinho. *Introdução ao Direito do Trabalho – Relações de Trabalho e Relações de Emprego*, pp. 194-195.)

<sup>227</sup> Neste sentido: DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*, pp. 165-166.

<sup>228</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*, p. 168.

*laboratoris*<sup>229</sup> como um princípio direcionador de aplicação das normas laborais, correspondendo deste modo, a um ponto central de direcionamento desse ordenamento jurídico dinâmico que é o laboral.<sup>230</sup>

Deste modo, no Direito do Trabalho, admite-se a possibilidade da não aplicação de norma hierárquica superior, quando presente norma em nível hierarquicamente inferior que disponha de forma mais favorável ao trabalhador. Nesse caso, a hierarquia formal (estática) concede seu espaço à “hierarquia dinâmica”<sup>231</sup>.

No que se refere a relação entre a lei e o instrumento negociado coletivo, cumpre esclarecer que essa relação depende das características próprias de cada ordenamento jurídico, podendo ser influenciada por diversos fatores, desde a evolução histórica, como, por exemplo, por aspectos culturais, sociais e econômicos, entre outros fatores. Logo, é possível verificar alguns países em que a legislação estatal tem maior espaço do que as normas produto de negociação coletiva e, outros, em que o espaço de exercício da autonomia coletiva é mais amplo do que a legislação estatal.<sup>232</sup>

Nesse sentido, pode-se descrever quatro modelos de relações entre as normas autônomas coletivas e as normas estatais encontradas nos ordenamentos jurídicos, entre eles: um modelo de exclusividade, que é configurado quando a lei estatal delimita o campo de atuação que lhe é próprio; de concorrência, em que as normas estatais e as normas coletivas

---

<sup>229</sup> Segundo João Leal Amado, o princípio do Tratamento mais favorável ao trabalhador corresponde a um princípio nuclear, uma diretriz que direciona as relações entre a convenção coletiva de trabalho e a lei, sempre que estas se encontrarem em concorrência. (AMADO, João Leal. *Negociado x Legislado - O princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e as relações entre a lei e a convenção coletiva de trabalho em Portugal*, in Cadernos de Pós-Graduação em Direito: estudos e documentos de trabalho, p. 6).

<sup>230</sup> O princípio do Tratamento mais favorável tem duas vertentes: de um lado, os sistemas laborais evidenciam que a proteção dos trabalhadores se traduz na emissão de normas imperativas, acompanhadas de regras garantísticas do nível de proteção que asseguram; do outro lado, no sentido de existir uma evolução dentro do sistema normativo, no que se refere à tutela do trabalhador, sempre num sentido mais favorável. Na relação das fontes laborais se manifesta em regra de favorecimento dos empregados, como regra de irredutibilidade dos direitos já adquiridos e na escolha da norma mais favorável. (Neste sentido: RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, pp. 926-429)

<sup>231</sup> Conforme explica Milena Silva Rouxinol, o princípio do tratamento mais favorável não exclui o da hierarquia, mas se conjuga com ele para determinar a norma que será aplicada. (ROUXINOL, Milena Silva. *Op. cit.*, p.163.)

<sup>232</sup> Neste sentido, SUPLOT descreve que essas relações dependem dos papéis que os sistemas jurídicos atribuem aos Estados e a Lei, por um lado e aos parceiros e à negociação coletiva, por outro. Nesse sentido, afirma Alain Supiot “*Essas relações tanto podem ser colocadas sob o signo da igualdade (sistemas de organização eminentemente convencional) como sob o signo de uma hierarquia que garanta o primado da lei sobre a convenção coletiva (sistemas legais, de intervenção estatal).*” (SUPLOT, Alain. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, p. 153.)

atuam num âmbito comum, prevalecendo às vezes a lei, em outras a convenção coletiva; e um modelo de complementariedade, quando a lei heterônoma delega à negociação coletiva de trabalho a regulamentação de certa matéria.<sup>233</sup>

A maioria dos países não adota apenas um dos modelos de relação entre leis e negociação coletiva, utilizando, geralmente, ao mesmo tempo características de cada um deles – muito embora, seja possível verificar uma certa predominância de determinado modelo em cada Estado.

De todo modo, em regra, os ordenamentos jurídicos adotam como forma relação entre a legislação estatal e a norma negociada, um determinado patamar normativo mínimo estabelecido pela norma estatal, que deve ser observado obrigatoriamente pela convenção coletiva de trabalho, que poderá dispor somente em condição mais favorável ao trabalhador. Nesse modelo, a lei estatal dispõe sobre um patamar mínimo de condições de trabalho que não poderá ser modificado *in pejus* pela norma negociada, mas pode ser derogado *in melius*, adotando-se assim o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

No Brasil, à título de comparação, a doutrina de uma maneira geral, compreende existir uma predominância da legislação estatal sobre a área ocupada pela autonomia privada coletiva “*sendo por isso considerado um modelo eminentemente legislado*”<sup>234</sup>. A legislação estatal dispõe sobre condições mínimas de trabalho que não podem ser afastadas pela negociação coletiva, mas que podem ser substituídas por condições mais favoráveis ao trabalhador.<sup>235</sup>

Nesse viés, no que se refere à hierarquia, a lei encontra-se em um nível superior em relação ao instrumento negociado, não podendo esse, em regra, dispor de forma a diminuir

---

<sup>233</sup> SANTOS, Ronaldo Lima. *Op. cit.*, pp. 276-277.

Milena Silva Rouxinol descreve três modalidades de relações entre a lei e a convenção coletiva que podem existir: uma que a legislação assume um caráter supletivo, permitindo sua alteração em sentido menos ou mais favorável ao trabalhador; uma segunda, que a lei estabelece condições fixas, inderrogáveis por fontes de hierarquia inferior, e uma terceira, que a legislação estatal fixa os mínimos de proteção, permitindo a convenção coletiva estabelecer de forma a aumentar essa tutela, concedendo maior favorabilidade ao trabalhador (normas semi-imperativas, relativamente-imperativas, normas mínimas) (Nesse sentido: ROUXINOL, Milena Silva. *Op. cit.*, p.164)

<sup>234</sup> SANTOS, Ronaldo Lima. *Op. cit.*, p. 276.

<sup>235</sup> Nesse sentido, dispõe o artigo 623 da Consolidação das Leis do Trabalho: “*Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços*”.



direitos, salvo quando a própria legislação permitir<sup>236</sup>. No entanto, esse critério é rompido como forma de observância do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador que faz com que a negociação coletiva de trabalho prevaleça, ainda que hierarquicamente<sup>237</sup> inferior que a Lei, desde que disponha de forma mais favorável ao trabalhador<sup>238</sup>.

Já em Portugal, pode-se dizer que a relação entre a lei e o negociado e a aplicação do princípio do *favor laboratoris* – enquanto um método de determinação da norma concretamente aplicável – sofreu alguns ajustes nas últimas décadas, em razão das diversas alterações no ordenamento jurídico – alterações essas que, em sua maioria, buscaram, em síntese, uma dinamização da negociação coletiva e também uma certa forma de flexibilidade num contexto de crise econômica, podendo ser realizada a flexibilização das condições de trabalho, atualmente, por intermédio das convenções coletivas.

Inicialmente, a Lei do Contrato de Trabalho (LCT), que permaneceu vigente até a o ingresso do Código do Trabalho de 2003, apontava que no caso de concorrência entre a lei e a convenção coletiva de trabalho, prevaleciam as fontes superiores, com exceção na parte em que as fontes de nível hierárquico inferior, dispusessem de forma a conceder um tratamento mais favorável ao trabalhador (art. 13º, nº1, da LCT). Na mesma esteira, a Lei dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva estabelecia que as convenções coletivas de trabalho não poderiam contrariar normas legais imperativas, nem dispor de qualquer forma de tratamento menos favorável do que o previsto em Lei (Art. 6º). Portanto, consagrava-se, até este momento, o princípio do tratamento mais favorável.

---

<sup>236</sup> A própria Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 dispõe sobre alteração in pejus das condições de trabalho, por meio da negociação coletiva de trabalho, dispondo que os salários poderão ser reduzidos por convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI), que a redução da jornada de trabalho poderá ser realizada por negociação coletiva (art.7º, XIII) e que o aumento da jornada nos turnos ininterruptos de revezamento, podem ser aumentador para mais de seis horas também por meio da negociação (art.7º, XIV).

<sup>237</sup> No Brasil, a doutrina considera a autonomia coletiva como derivado do próprio Estado e, por conseguinte, subordinada à Lei. Por essa razão, há uma ideia de ser a fonte coletiva delegada e subordinada lei estatal, por isso consideram estar a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho em um nível inferior a lei. Em Portugal, o poder normativo das associações sindicais e patronais deriva da CRP e não da lei, não se tratando de um direito derivado, mas de um poder originário, assim como a Lei. Muito embora seja também um poder originário, a Lei prevalece hierarquicamente sobre a convenção coletiva. (Neste sentido: LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, pp.61-62)

<sup>238</sup> Cumpre esclarecer que no Direito Brasileiro, reconhece-se como o princípio da norma mais favorável aquele que direciona o operador do direito a aplicar a regra mais favorável ao trabalhador em três dimensões/situações: no momento da elaboração da regra, na interpretação da regra (in dubio pro operário) e – no sentido que nos interessa – no confronto de regras concorrentes como um princípio orientador do processo de hierarquia das normas. (Neste sentido: DELGADO, Maurício Godinho. *Introdução ao Direito do Trabalho – Relações de Trabalho e Relações de Emprego*, pp. 172 – 174.)

Alterando de certa forma essa linha protecionista, o Código do Trabalho de 2003 estabeleceu como regra a possibilidade de a convenção coletiva de trabalho afastar normas legais em qualquer sentido, salvo quando disposto o contrário em Lei (art. 4º, nº1, do CT 2003).<sup>239</sup> O que se traduziu “*num verdadeiro atestado de óbito do favor laboratoris*”<sup>240</sup> no que se refere à relação entre a lei e a convenção coletiva de trabalho.

A partir de então, as convenções coletivas poderiam afastar as normas legais, inclusive *in pejus*. O Estado, portanto, em certa medida<sup>241</sup> “se afastou” para dar mais espaço à autonomia coletiva no que se refere a regulamentação das condições de trabalho.

O Código de trabalho de 2009, que surgiu com visível propósito de dinamizar e estimular a negociação coletiva de trabalho, reforçou o a relação entre a convenção coletiva e a Lei<sup>242</sup>, no sentido de poder, a convenção coletiva de trabalho, alterar em qualquer sentido, inclusive *in pejus*, o disposto em Lei. O artigo 3º do CT de 2009 que dispõe sobre a relação entre as fontes de regulação da relação laboral, descreve no nº1 que as normas legais reguladoras dos contratos de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva em qualquer sentido (*in pejus* ou *in melius*), ressalvados os casos em que a norma dispor em contrário. E, identificando um patamar mínimo, o número 3 do artigo 3º do CT dispõe sobre as matérias em que os instrumentos de regulamentação coletiva só poderão afastar de modo mais favorável ao trabalhador.<sup>243</sup>

---

<sup>239</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – Situações Laborais Colectivas*, p.203.

<sup>240</sup> AMADO, João Leal. *Negociado x Legislado - O princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e as relações entre a lei e a convenção coletiva de trabalho em Portugal*, p. 8.

<sup>241</sup> “*Em certa medida*”, pois a CRP prevê um estatuto social mínimo; um patamar mínimo de proteção ao trabalhador. Muito embora não se refira a um princípio listado no texto constitucional, o princípio da norma mínima é consagrado implicitamente na CRP, em especial no artigo 59º, nº2, que dispõe sobre a incumbência do Estado em assegurar condições de trabalho, retribuição e repouso aos trabalhadores. Desta forma, cabe ao Estado constituir garantias sociais mínimas e sempre existir um mínimo legal intangível. Um patamar mínimo de garantias para todos os empregados.

<sup>242</sup> Neste sentido: RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – Situações Laborais Colectivas*, p. 206; e MARTINEZ, Pedro Romano. *Op. Cit.*, p. 99.

<sup>243</sup> Os direitos que poderão ser alterados somente de forma favorável são: (...)a) *Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação*; b) *Protecção na parentalidade*; c) *Trabalho de menores*; d) *Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica*; e) *Trabalhador-estudante*; f) *Dever de informação do empregador*; g) *Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal*; h) *Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias*; i) *Duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos*; j) *Forma de cumprimento e garantias da retribuição*; l) *Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta*; m) *Transmissão de empresa ou estabelecimento*; n) *Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores*”. (Art.3º, nº3 do CT)

Logo, no que diz respeito entre a convenção coletiva de trabalho e a lei, atualmente em Portugal a regra é que a convenção coletiva de trabalho pode afastar o disposto na norma legal, em qualquer sentido, ainda que de forma menos favorável para o trabalhador, ressalvadas algumas matérias de natureza imperativa mínima (artigo 3º, nº3) em que ainda vigora o princípio do *favor laboratoris*.

Verifica-se assim que, em Portugal, por meio dessas alterações, houve um verdadeiro enfraquecimento do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador no âmbito da relação entre a lei e a convenção coletiva, representando “*um golpe no ‘coração’ do próprio direito do trabalho português*”<sup>244</sup>. E, infelizmente, pode-se constatar que essa é uma tendência dos ordenamentos jurídicos em tempos de crise econômica.<sup>245</sup>

---

<sup>244</sup> REIS, João. *Princípio do tratamento mais favorável e da norma mínima*, in Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais, p. 856.

<sup>245</sup> No Brasil, pode-se dizer que o princípio do *favor laboratoris* no que se refere a relação entre a lei e o produto da negociação coletiva, está para ser suprimido.

Conforme analisado, atualmente na legislação brasileira o produto negociado pode afastar o disposto em Lei somente quando a alteração ocorrer *in melius*, aplicando-se assim o princípio do *favor laboratoris* no que se refere a relação entre a lei e a negociação coletiva de trabalho. Ocorre que há um projeto de Lei (Projeto de Lei nº944/2015) que prevê a alteração dos artigos 618, 643 e 652 da CLT, sob a justificativa de fomento a negociação coletiva, dando efetivo reconhecimento jurídico aos acordos e convenções negociados pelas partes - representantes do capital e do trabalho.

Entre as mudanças, a alteração proposta para o art. 618 da CLT, torna clara a intenção de retirar a aplicação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador nos casos em que houver concorrência entre a lei e o produto negociado, no seguinte sentido: “*Art. 618 - As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho.*”

Verifica-se pela análise da redação proposta, que o projeto busca implementar que o disposto em convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho prevaleça, ainda que a alteração seja *in pejus*, sobre o disposto em Lei, desde que observada a Constituição Federal e normas de segurança e saúde de trabalho. Deste modo, ainda que em sentido menos favorável ao trabalhador, prevalecerá o disposto na norma negociada, observados os preceitos da Constituição e das normas de segurança e saúde de trabalho. (BRASIL. Projeto de Lei N. 944 de 2015 (da Câmara dos Deputados), PL N944/2015 (apensado ao PL 427/2015). Altera a redação dos artigos 618, 643 e 652 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1190657>>)

## Capítulo 4

### NEGOCIAÇÃO COLETIVA E FLEXIBILIZAÇÃO

#### 4.1 Negociação coletiva de trabalho como instrumento de flexibilização das condições de trabalho

Conforme verificado anteriormente, são variadas as formas de se realizar a flexibilização das condições de trabalho. Entre as vias que proporcionam a flexibilização laboral, estão a desregulamentação (em sentido estrito), a qual permite uma simples supressão das normas laborais protetivas; a substituição das normas trabalhistas imperativas por uma regulamentação mais flexível das condições de trabalho por meio de lei, negociação coletiva de trabalho de trabalho, ou mista; e, a possibilidade de modificação *in pejus* das condições de trabalho por intermédio da negociação coletiva de trabalho.

Entre elas, a que nos interessa para esta reflexão, é a forma realizada por meio do exercício da autonomia coletiva; a flexibilização laboral realizada por meio da negociação coletiva de trabalho que pode ser utilizada tanto como via para a rerregulamentação, quanto para modificar *in pejus* os dispositivos legais.

A negociação coletiva de trabalho tem sido considerada instrumento privilegiado, propício e eficaz para consecução da flexibilização das condições de trabalho, representando assim verdadeira via de dinamização da economia. A doutrina laboral, em sua maioria, tem afirmado que a melhor forma de se realizar a flexibilização das condições de trabalho é por intermédio da negociação coletiva. A flexibilização é inclusive uma das novas funções atribuídas à negociação coletiva de trabalho, correspondendo essa a capacidade de adaptar a função tradicional de melhoria das condições de trabalho às necessidades empresariais e de competitividade exigidas atualmente.

Deste modo, resta primeiro a incumbência de verificar por qual motivo a via de flexibilização pela negociação coletiva de trabalho é preferível em detrimento as outras

formas descritas, e, posteriormente, compreender quais os benefícios da realização da flexibilização pela norma coletiva e quais os efeitos negativos que podem surgir pela utilização da negociação coletiva como instrumento de flexibilização das condições de trabalho.

#### 4.1.1 Vias de flexibilização das condições de trabalho

A flexibilização por via da desregulamentação – essa considerada em sentido próprio<sup>246</sup> – promove uma pura supressão das normas laborais protetivas “*com a devolução da matéria sobre que estatuíam à esfera da autonomia privada*”<sup>247</sup>, remetendo assim a regulamentação das condições de trabalho ao próprio contrato de trabalho.<sup>248</sup>

Os defensores desse meio de flexibilização entendem pela existência de um rigor excessivo nas normas laborais protecionistas em razão de uma condição de “mito”<sup>249</sup> atribuída à debilidade do trabalhador perante a relação contratual e, por conseguinte, à imposição de um limite ao contrato de trabalho.<sup>250</sup>

---

<sup>246</sup> Adotando-se desta maneira, o entendimento da Maria do Rosário Palma Ramalho.

<sup>247</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, p. 605.

<sup>248</sup> Alice Monteiro de Barros descreve essa forma de flexibilização como forma de “flexibilização heterônoma selvagem”. (BARROS, Alice Monteiro. *Op. Cit.*, pp.65-66)

<sup>249</sup> Para Maria do Rosário Palma Ramalho, esse é o “*o mito da capacidade genética permanente do trabalhador subordinado*”, que se verifica, pois, por estar o trabalhador, numa posição de debilidade econômica e social em relação ao empregador “*o sistema jurídico torna como certo que ele carece, por princípio, de capacidade efectiva para conduzir directa a sua vida laboral*”. A autora ainda descreve que essa capacidade é genética, eis que se condiciona que o trabalhador continue dependente do empregador por toda a sua vida, assumindo assim uma incapacidade permanente, ultrapassável. Assim entende que a incoerência reside “*no próprio sistema*”, eis que por não ser possível se afastar da “*gravidade da situação de dependência social e econômica, que na prática, subjaz à capacidade jurídico-formal do trabalhador*” o Direito do Trabalho acaba por ser influenciado pela situação de fato na regulamentação do vínculo de emprego, pendendo assim, a tratar o trabalhador como um sujeito juridicamente incapaz. E ademais, esse mito, corresponde ao fundamento de grande parte dos institutos do ramo jurídico laboral e que justifica a substituição da autonomia das partes pela imposição de limites ao contrato de trabalho por meio da lei ou da convenção coletiva. Descreve ainda, que muito embora possa se justificar alguns regimes de favorecimento do trabalhador a partir da ideia de compensação de uma das partes, os meios escolhidos para realizar o equilíbrio, “*denunciam a convicção profunda do sistema jurídico na incapacidade real e permanente de autodeterminação da sua vida laboral pelo trabalhador*” e por ter sido utilizada como direção normativa, a debilidade do trabalhador na relação laboral tende a ser absorvida de forma acrítica pelo sistema e não ser objeto de revisão dogmática periódica. Assim, assumida a incapacidade permanente do trabalhador, “*o jurista sente-se, de certa forma, dispensado de verificar como é que ela evolui e até que ponto subiste à medida que o trabalhador vai beneficiando da tutela laboral*”. (RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, pp.537-540 e 608)

<sup>250</sup> Neste sentido: AGUIAR, Antonio Carlos. *Op. cit.*, pp.99-101.

Nessa perspectiva, para seus defensores, essa teoria da flexibilização por meio da desregulamentação das normas protetivas se dá como forma de superar esse “mito” da debilidade contratual do trabalhador, e como mecanismo de retorno à autonomia da vontade das partes, que representaria vantagem para o próprio trabalhador. Para essa corrente, a evolução protetiva do ramo juslaboral decorrente desse *“mito da incapacidade genética permanente do trabalhador”* sucede *“o reconhecimento dos excessos e dos defeitos perversos do objetivo protecionista, bem como a incerteza sobre a viabilidade econômica do sistema”*<sup>251</sup>, o que torna clara a importância da ponderação dos custos trazidos pela proteção laboral exagerada.

Nesse sentido, tal concepção prevê o aumento – ou melhor, o retorno – da liberdade negocial das partes envolvidas na relação laboral; diminuição das normas laborais imperativas para a promoção e o retorno da dimensão negocial individual das condições de trabalho, eis que as normas laborais imperativas constituem alto custo laboral e, por consequência, um óbice ao desenvolvimento empresarial.

Como vimos, o Direito do Trabalho surgiu e se desenvolveu pela constatação da debilidade contratual de uma das partes da relação de emprego. Essa constatação ocorreu no período do liberalismo oitocentista, quando, o contrato de trabalho ditado pelo Direito Comum, tinha como pressupostos os princípios de igualdade e de autonomia das vontades – quando era considerada a igualdade das partes no que se refere à força de pactuação das condições de trabalho.

Contudo, a relação laboral, que constitui o núcleo essencial do Direito do Trabalho, é naturalmente assimétrica. O trabalhador sempre será economicamente dependente do empregador, pois a sua retribuição salarial pelo serviço prestado atende às suas necessidades básicas; é o seu meio de subsistência. É assim evidente a desigualdade de forças entre os envolvidos na relação de emprego e essa assimetria não será alterada ou ultrapassada com o tempo como dizem os defensores do “mito”. Muito pelo contrário, o que se tem verificado na conjuntura econômica atual é que, cada vez mais, a força de pactuação está retornando para às mãos do empregador. E parece-nos que é exatamente o que procuram os defensores da desregulamentação: o retorno à liberdade negocial das partes para assim possibilitar que

---

<sup>251</sup>RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, p. 577.

o empregador opere em benefício de seu único e exclusivo interesse. O que, por lógica, representaria um grande retrocesso histórico para o Direito do Trabalho. Portanto, pode-se dizer, desde já, que essa via de flexibilização seria exatamente prejudicial e iria de encontro com o fim teleológico desse ramo jurídico laboral.

Já no que se refere às outras vias de flexibilização das condições de trabalho, encontra-se uma via na forma de “rerregulamentação” das normas – ou desregulamentação em sentido amplo<sup>252</sup> – que corresponde a um método de substituição das normas trabalhistas imperativas, por uma forma de regulamentação flexível das condições de trabalho, podendo ser concretizada quer por meio da legislação, quer por meio de negociação, ou por via mista.

Nesse caso, a flexibilização é realizada diretamente sobre a norma legal e nas medidas realizadas na relação entre o negociado e a lei. Assim, na forma legislada, tem-se a utilização de medidas de flexibilização na substituição das leis anteriores tradicionais e protetivas, por outras adaptadas às novas necessidades; na atenuação da imperatividade de algumas normas e com a atribuição de um patamar mínimo de garantias; a delimitação de normas imperativas; com a substituição de regimes legais que comportem exceções para adequação de casos particulares; e com diplomas legais resultantes de processo de negociação envolvendo parceiros sociais. Na forma da relação entre a negociação e a lei, a flexibilização ocorre com a valorização das normas criadas coletivamente, tanto da negociação coletiva típica, ou nas outras formas, como, por exemplo, com a negociação tripartida nos casos de concertação social.<sup>253</sup> Especificamente no que tange a negociação coletiva de trabalho, a flexibilização por esta forma ocorre com o reenvio legal da competência de regulamentação das matérias laborais para os diplomas normativos negociados (convenção coletiva), assim “*a fisionomia das normas laborais é alterada, no sentido de permitir o seu afastamento em sede de negociação*”<sup>254</sup> ainda que em prejuízo de direitos adquiridos: são denominadas normas convênio-dispositivas.

Outra via identificada é a de flexibilização por meio da alteração de regras de interpretação das normas e também pelo critério da aplicação das fontes aplicáveis. Assim,

---

<sup>252</sup> Termo adotado por: RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral*, p.81.

<sup>253</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, pp. 609-610.

<sup>254</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral*, pp. 81-82.

esse meio de flexibilização das condições de trabalho está ligado aos critérios de ponderação de fontes aplicáveis e da análise da aplicação do princípio do *favor laboratoris*, com a finalidade de possibilitar a derrogação *in pejus* do dispositivo legal pela negociação coletiva de trabalho, permitindo-se o afastamento das matérias legais por convenção coletiva de trabalho – situação essa destacada no capítulo anterior, no que se refere à análise da relação entre a lei e o negociado.

Para os defensores dessa via de flexibilização das condições de trabalho, a admissibilidade de um prejuízo dos direitos dos trabalhadores por meio da negociação coletiva de trabalho prevalece quando o nível dessas garantias deixa de ser economicamente sustentável.

Encontra-se na doutrina três dimensões dessa via de flexibilização: a primeira, na aplicação do princípio *favor laboratoris* na análise da relação entre lei e negociação coletiva, em termos globais, que permitam a análise de diferentes benefícios e a comparação entre as fontes; outra na ideia da redução da intangibilidade dos direitos adquiridos para a criação de um patamar mínimo de garantias que asseverem segurança, saúde e dignidade da pessoa humana, e na ideia de existirem diferentes níveis de imperatividade das normas legais na relação entre essas, quais sejam a negociação coletiva e o contrato de trabalho; e, por último, esta defendida majoritariamente pela doutrina laboral, na possibilidade de fontes inferiores afastarem o dispositivo legal, ainda que em sentido menos favorável, admitindo-se o afastamento da lei por negociação coletiva, ainda que a alteração seja *in pejus*.<sup>255</sup>

De todo modo, as duas últimas formas, podendo ser realizadas por meio da convenção coletiva de trabalho, constituem maneiras mais conscientes de flexibilizar as condições de trabalho do que a primeira via apontada, a qual corresponde a desregulamentação em sentido próprio. Contudo, há certa tendência na doutrina laboral para a flexibilização na forma de rerregulamentação laboral.<sup>256</sup>

---

<sup>255</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, pp. 613-616.

<sup>256</sup> Neste sentido descreve: RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral*, p.82.



## 4.2 Flexibilização consciente

De todo modo, a negociação coletiva de trabalho tem sido identificada pela doutrina como um instrumento adequado para realizar as medidas de flexibilização. Inclusive, este é o entendimento da própria Organização Internacional do Trabalho.

Conforme as reflexões apresentadas anteriormente, a negociação coletiva de trabalho é um ponto de equilíbrio social, pois nela convergem os interesses conflitantes das partes envolvidas na relação laboral. É um instrumento que possibilita a criação de normas jurídicas ajustadas às particularidades das partes e admite que sejam consideradas as especificidades da relação entre o capital e o trabalho, constituindo-se, portanto, no meio mais adequado para se obter uma harmonia entre o direito dos trabalhadores e os interesses empresariais.

A negociação coletiva tem sido considerada eficaz meio de solução dos problemas oriundos da relação entre o capital e o trabalho. Não apenas como sistema de fixação de salários e de regulação das condições laborais, mas também como modo de definição de regras e formas de relação entre o empregador e o trabalhador. Assim, a realização da flexibilização das condições de trabalho por via da negociação coletiva, possibilitaria aos próprios atores laborais, perseguirem a melhoria das condições.<sup>257</sup>

Assim sendo, pode-se afirmar que a negociação coletiva propicia um exercício mais justo e racionalizado da flexibilização,<sup>258</sup> uma vez que se confia aos próprios interessados a disciplina das relações de trabalho<sup>259</sup>. E, pela sua característica transaccional e transitória<sup>260</sup> se torna o mecanismo mais apropriado para adequar a situação das partes envolvidas ao contexto econômico social em que se encontra, podendo, em síntese, ser modelada e adaptada a cada momento.

Para Alain Supiot<sup>261</sup> “a negociação coletiva constitui a instituição mais dinâmica e o instrumento apropriado para a assimilação e a adaptação permanente às mutações, face à heterogeneidade das formas de organização do trabalho, à participação de diferentes

---

<sup>257</sup> NETO, Beltramelli Silvio. *Op. Cit.*, p. 41.

<sup>258</sup> XAVIER, Bernardo da Gama. *Manual de Direito do Trabalho*, p. 67.

<sup>259</sup> XAVIER, Bernardo da Gama. *Manual de Direito do Trabalho*, p.137.

<sup>260</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – Situações Laborais Colectivas*, p. 215.

<sup>261</sup> SUPIOT, Alain. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, p. 148.

*protagonistas e ao progressivo e inter-relacionamento dos problemas*". Para o autor, a negociação coletiva de trabalho se revela peça chave do processo de flexibilização das condições de trabalho, tendo em vista a sua adaptabilidade às realidades econômicas, à gestão empresarial e aos interesses específicos das diversas categorias de trabalhadores.

Para Sergio Pinto Martins<sup>262</sup>, essa é uma forma de permitir a adaptação das normas atuais às necessidades e conveniência dos trabalhadores e empregadores, *"de modo a permitir também a continuidade do emprego do trabalhador e a sobrevivência da empresa, assegurando um grau de lucro razoável à última e a certas garantias mínimas ao trabalhador"*.

Nesse mesmo sentido, José Soares Filho<sup>263</sup> entende que as funções da negociação coletiva complementam às necessidades de flexibilização aclamadas pelos empregadores como forma de solução econômica, sem corresponder por outro lado em formas de precarização de emprego, sendo, por conseguinte, o instrumento hábil para flexibilização das condições de trabalho.

Para Américo Plá Rodrigues<sup>264</sup>, uma certa dose de flexibilização tem de ser admitida no Direito do Trabalho, pois a flexibilização tende a gerar efeitos benéficos para todas as partes envolvidas na relação laboral, tanto para os empregadores, quanto para os trabalhadores, mas para isso precisamos de um ordenamento jurídico negociado ao invés de algo imposto, sendo essa a *"tônica do direito moderno"*.

Antonio Carlos Aguiar<sup>265</sup> também aponta a negociação coletiva de trabalho como o processo mais adequado para realizar a flexibilização das condições de trabalho. Isto pois, ao contrário da lei, que necessita um processo burocrático e moroso para inserção no mundo jurídico, a negociação coletiva possibilita a conformação de interesses para um resultado melhor e rápido. É, assim, *"um meio rápido e moldador (...) é aberta, direta, flexível e veloz na resposta às particularidades próprias deste novo momento"*. Representando também uma espécie de *"freio social"* centrado no equilíbrio das liberdades e garantias mínimas, tendo em vista que possibilita a participação das partes interessadas.

---

<sup>262</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*, p.39.

<sup>263</sup> FILHO, José Soares. *Op. Cit.*, p. 178-180.

<sup>264</sup> RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*, p.40.

<sup>265</sup> AGUIAR, Antônio Carlos. *Op. cit.*, pp. 27 e 123.

Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>266</sup> descreve que, assim como referem outros autores, a negociação coletiva<sup>267</sup> é muito mais adaptável às exigências econômicas e de gestão do empregador e aos interesses específicos das categorias de trabalhadores do que a norma legal “*não só pelo facto de ser estabelecida pelos próprios destinatários das normas, mas também pelo fato de ser, por princípio, a mais efêmera*”. Dentre as vias de flexibilização das condições de trabalho, a modalidade de rerregulamentação das normas por via da negociação coletiva típica se destaca “*porque favorece soluções de maior flexibilidade e de experimentação*”, em razão da vigência limitada das convenções coletivas de trabalho, possibilitando a manutenção da tutela dos trabalhadores ao nível do contrato de trabalho.

Nesse viés, Amauri Mascaro Nascimento<sup>268</sup> também entende que a aplicação da flexibilização por meio da negociação coletiva como forma de adaptação e rerregulamentação<sup>269</sup> do Direito do Trabalho “*é mais consistente do que a impositiva, desregulamentadora e, nesse ponto, é necessária uma correção de rumos*”.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a negociação coletiva de trabalho também é considerada como o instrumento eficaz para a realização da flexibilização. Nesse sentido, segundo estudo publicado pela OIT<sup>270</sup>, o êxito nesse contexto de mudanças em que a tendência é a flexibilidade, é melhor alcançado por meio da concessão mútua entre empregados e empregadores. Assim sendo, para OIT, a melhor forma de aplicar a flexibilização das condições de trabalho ocorre por meio da negociação coletiva, pois essa se traduz no mecanismo próprio para se lograr concessões recíprocas. O “dar e receber” da negociação coletiva induz as partes a fazerem concessões sobre suas intenções iniciais com o intuito de um resultado aceitável. Permite que conjuntamente empregados e empregadores definam uma solução viável.

Ainda, para a OIT a negociação coletiva como forma de introduzir medidas de flexibilização, tem vantagens em comparação com a lei, uma vez que corresponde a um

---

<sup>266</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral*, p.82 e *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, p. 612.

<sup>267</sup> Referindo-se, além da negociação coletiva típica, às outras formas de negociação.

<sup>268</sup> Nesse sentido: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 275.

<sup>269</sup> Rerregulamentação, seria uma desregulamentação para nova regulamentação.

<sup>270</sup> OIT. *Negociar la flexibilidad: Función de los interlocutores sociales y del Estado*, pp.134-173. Disponível em <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09\\_127\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09_127_span.pdf)>

instrumento “flexível”, permitindo ser afetada pelas alterações propostas para determinar as transformações. Ainda, em comparação com a flexibilização por meio de decisões unilaterais de empregadores ou por contratos individuais de trabalho, a negociação coletiva de trabalho tem a vantagem de proporcionar aos trabalhadores a participação na decisão; permite que por meio de seus representantes, o trabalhador possa intervir, expressar a sua vontade.

Diante dessas reflexões compreende-se a flexibilização das condições de trabalho por via da negociação coletiva, como forma mais responsável de adequação do Direito do Trabalho ao contexto socioeconômico atual; seria mais consciente do que a impositiva realizada pela lei. Isto porque, teoricamente, as duas partes envolvidas na negociação possuem a mesma força para pactuação das condições de trabalho e a negociação coletiva representa uma composição na qual ambas as partes cedem e realizam concessões recíprocas. Nesse sentido, é por intermédio dela que os próprios autores chegam a um consenso satisfazendo os interesses de ambas as partes.

E ainda, ao contrário da lei que possui um procedimento mais complexo para ser confeccionada ou revisada, podendo ser identificada como rígida e inflexível, a negociação coletiva é “elástica” e “flexível”, podendo (em tese) ora atender os interesses e a proteção dos trabalhadores, ora atender as exigências e as necessidades empresariais. E em razão da sua vigência limitada, a negociação coletiva de trabalho possibilita uma flexibilização por prazo determinado, não indeterminado, podendo aplicar medida de flexibilidade, por exemplo, apenas pelo período em que persistir a crise, voltando ao estado anterior assim que essa condição deixar de existir – quando nesse caso ocorresse uma melhora econômica empresarial.

Diante dessas considerações, pode-se compreender que por via da negociação coletiva de trabalho, tem-se uma forma, teoricamente, responsável e consciente de se promover a flexibilização das condições de trabalho.

### **4.3 Problemas da flexibilização por meio da negociação coletiva de trabalho**

#### **4.3.1 A problemática do enfraquecimento sindical**

As mudanças socioeconômicas enfrentadas nas últimas décadas e que apelam pela adaptação do Direito do Trabalho às exigências atuais, não permitem que as entidades sindicais enfraqueçam, ante a importância que seu papel de representação e seus instrumentos – entre eles a negociação coletiva – significam.

A utilização da negociação coletiva como instrumento de flexibilização – caso que parece ser inevitável – necessita, portanto, de instituições sindicais fortes, como forma de manter o equilíbrio e a defesa dos interesses da parte frágil da relação de emprego, o trabalhador. Isto porque a flexibilização “responsável” deve assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e em contrapartida possibilitar ao empregador realizar adaptações na gestão empresarial, sobretudo em período de crises. E nessa troca de forças, o sindicato dos trabalhadores detém o papel principal nas negociações coletivas que irá conduzir, para que seja assegurado o intuito ao qual o Direito do Trabalho se destina.

Para que seja realizada de maneira a manter a essência protetiva do Direito do Trabalho e à própria essência da negociação coletiva – de melhoria das condições de trabalho, deve existir uma representação equilibrada das partes na negociação coletiva que dispõe uma flexibilização.

O ideal na relação entre os seres coletivos (empregadores ou representantes dos empregadores e sindicatos), sobretudo no que se refere à negociação coletiva, é que ambos defendam os interesses específicos daqueles que representam e procurem assim compatibilizar interesses gerais. Devem, portanto, chegar a um entendimento, a um consenso geral. Contudo, essa situação fica prejudicada quando a força de pactuação das partes envolvidas for desigual, pois a que se encontrar num patamar superior, poderá impor sua força e assim agir exclusivamente em seu interesse. Isto pois, na negociação coletiva de trabalho, entre as partes envolvidas, cada uma delas busca atingir um objetivo, mas claro, essa busca pode ser (e quase sempre é) “egoísta” e uma das partes preocupar-se exclusivamente com as suas próprias necessidades.

Como bem analisa Márcio Túlio Viana<sup>271</sup>, quando falam em negociação, trabalhadores e empregadores pensam coisa diversas. Os trabalhadores tentam valorizar e fortalecer o sindicato, dando mais representatividade; enquanto os empregadores aproveitam da crise e “*apostam nela*”. Por isso, “*os primeiros defendem mecanismos legais de suporte*”, enquanto os segundos querem a liberdade decorrente da negociação.

Nesse sentido, a OIT tem se posicionado sobre a importância de se obter igualdade entre as partes envolvidas na negociação coletiva, isto pois, se realizada sem o reconhecimento mútuo de trabalhadores e empregadores, não se poderá gerar qualquer resultado aceitável. A negociação coletiva em que uma parte é dominante e impõe mudanças sem oferecer benefícios recíprocos não pode ser um meio eficaz. E infelizmente, a falta de equilíbrio de poder entre as partes é mais predominante na negociação coletiva na maioria dos países. E, em tais circunstâncias, por vezes, a flexibilização por meio da negociação coletiva resulta somente no reconhecimento das prerrogativas da empresa. Em assim sendo, a OIT entende que a eficácia da negociação coletiva como instrumento de flexibilização depende em grande parte da força de organizações de trabalhadores.<sup>272</sup>

Ocorre que vários fatores têm contribuído para um certo enfraquecimento da representação sindical<sup>273</sup>. O número crescente da diversificação dos trabalhos assalariados, a instabilidade no emprego, a insegurança no mercado de trabalho, a propagação de trabalhos precários, a descentralização da produção e o aumento expressivo do número de desempregados<sup>274</sup>, correspondem a alguns dos fatores responsáveis pelo enfraquecimento da representação sindical.

Como descreve Alain Supiot<sup>275</sup>, a base representada pelas entidades sindicais “*os trabalhadores assalariados industriais, masculinos, com um contrato de trabalho típico, de*

---

<sup>271</sup> VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no limiar do século XXI*, pp.179-180.

<sup>272</sup> OIT. *Negociar la flexibilidad: Función de los interlocutores sociales y del Estado*, pp.166-173. Disponível em <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09\\_127\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09_127_span.pdf)>

<sup>273</sup> Márcio Túlio Viana aponta que o sindicato está fragilizado, não só pela situação econômica, mas por uma série de outros fatores, entre eles: “*as dimensões continentais do país, a baixa escolaridade e a falta de politização dos trabalhadores*.” (VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no limiar do século XXI*, p.179).

<sup>274</sup> Nesse sentido, tem-se descrito no estudo coordenado por Alain Supiot que “*O desemprego em massa e o desenvolvimento de novas formas de organização do trabalho e do emprego corroem, naturalmente, as bases tradicionais do sindicalismo*” SUPIOT, Alain. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, p. 193.

<sup>275</sup> SUPIOT, Alain. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, p. 173.

*duração determinada e a tempo inteiro – fragmentou-se e diversificou-se, ao mesmo tempo que se dissolvia a comunidade dos interesses representados”.*

Para Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>276</sup>, esse enfraquecimento é apontado como uma crise do associativismo sindical, verificada pela diminuição do número de trabalhadores filiados ao sindicato, pelo surgimento de diversas categorias de trabalhadores com características próprias ou que possuem relações laborais não compatíveis as estruturas sindicais que comportam apenas os trabalhadores típicos e também pelo surgimento de formas atípicas de negociação coletiva, realizada por outros níveis de representação coletiva dos trabalhadores nas empresas.<sup>277</sup>

A situação socioeconômica atual tem grande influência para o enfraquecimento dos sindicatos, configurada, muitas vezes, pela diminuição do número de filiados. Em Portugal, por exemplo, o grande número de desfiliação sindical vem constituindo um dos fatores de enfraquecimento das entidades sindical.<sup>278</sup> O que pode ser observado, do mesmo modo, no Brasil.<sup>279</sup>

Certo é que nessas últimas décadas, as transformações no trabalho e no capital, bem como nas suas formas de organização “*traduziram-se numa nova relação de forças*”<sup>280</sup> e alteraram “*profundamente as relações de poder*”<sup>281</sup>, produzindo reflexos negativos para as entidades representantes dos trabalhadores.

Nesse sentido, aponta Márcio Túlio Viana que “*Se antes o sindicato se sentava à mesa para negociar conquistas, hoje tem de usar a pouca força que lhe resta para evitar o processo de reconquista patronal*”. Se antes estava protegido pela norma estatal que impedia a revisão *in pejus* das condições de trabalho “*agora se vê entregue à sua sorte*”. Se antes

---

<sup>276</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – Situações Laborais Colectivas*, p. 41.

<sup>277</sup> Nesse sentido, Antonio Carlos Aguiar aponta que o desafio do sindicato tem aumentado na medida em que “*num mesmo ambiente de trabalho, encontram-se trabalhadores da empresa central e da terceirizada, com salários e condições de trabalho diferentes, quebrando, dentre vários paradigmas, o da isonomia(...)* Essas práticas de organização de trabalho colocam em xeque a própria razão de ser da entidade sindical. ” AGUIAR, Antônio Carlos. *Op. cit.*, p23.

<sup>278</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – Situações Laborais Colectivas*, pp. 41-203 e nota 29 da pág. 203.

<sup>279</sup> Verifica-se também uma grande taxa de desfiliação sindical em França, identificando-se a mesma situação da diminuição da taxa de filiação sindical no Reino Unido. (SUPIOT, Alain. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, pp. 175-176).

<sup>280</sup> SUPIOT, Alain. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, p. 175.

<sup>281</sup> VIANA, Márcio Túlio Viana. *O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios*, p.54.

podia medir forças e ameaçar a exercer a greve *“hoje se vê ameaçado por uma versão disfarçada e piorada do lock-out”*, pois a empresa pode fechar as portas em um lugar e abrir do outro lado do mundo; ou fechar de vez. Enquanto antes era um *“sindicato de ataque, agora se vê transformado em um sindicato de resposta, ou de defesa.”*

Assim o sindicato perde progressivamente sua força, perde seu espaço, pois como resposta às suas reivindicações basta a empresa mencionar uma possível redução no número de empregos, ou da possibilidade de encerrar suas atividades em razão de dificuldades financeiras ou mudar para outro local (o mencionado *lock-out* “invertido”) para que o rumo da negociação mude de direção.

E esse enfraquecimento das entidades sindicais pode ser identificado como uma problemática para utilização da negociação coletiva de trabalho como instrumento de flexibilização das condições de trabalho.

Deste modo, com o sindicato dos trabalhadores enfraquecido, os empresários ou seus representantes, que em realidade detém o poder econômico, irão tendencialmente privilegiar soluções que menos os condicionem socialmente<sup>282</sup>; soluções que favoreçam a viabilidade econômica, sem qualquer preocupação com o grande responsável pela existência do Direito do Trabalho e da negociação coletiva: o trabalhador.

Diminuir comandos imperativos da lei e ao mesmo tempo conceder espaço maior à autonomia coletiva e assim maior campo regulativos a *“interlocutores sindicais débeis poderá revelar-se um caminho contraproducente”*<sup>283</sup>; um caminho que levará à maior autonomia de apenas uma das partes da relação: o empregador.

E, assim, a *“autonomia se reinsere na heteronomia, só que também às avessas. Já não parte da classe trabalhadora – mas da patronal. Já não acrescenta; subtrai”*<sup>284</sup>. Verificando-se, portanto, esse como um dos grandes problemas em possibilitar a flexibilização das condições de trabalho por meio da negociação coletiva.

---

<sup>282</sup> SUPIOT, Alain. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, p. 202.

<sup>283</sup> AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*, p.61.

<sup>284</sup> VIANA, Márcio Túlio Viana. *O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios*, in, Revista do TST, p. 56.



### 4.3.2 A flexibilização como um retrocesso

Apesar de aclamada por diversos doutrinadores como verdadeira solução para os problemas desencadeados pela situação de crise, a tendência da flexibilização das condições de trabalho, independente da forma a ser realizada, é também muito criticada em razão das consequências – quase nem sempre positivas – que pode gerar.

Conforme assevera Amauri Mascaro Nascimento<sup>285</sup>, “*o defeito de toda a posição polar é o risco da falta de equilíbrio e de razoabilidade, que pode levar a eventuais exageros*”. Assim sendo, uma coisa é introduzir certa flexibilidade ao Direito do Trabalho, como forma de adequá-lo ao contexto atual, outra, bem diferente, assim como expõe João Leal Amado<sup>286</sup>, é flexibilizar ao ponto de lhe quebrar “*a espinha dorsal ou a coluna vertebral*”, flexibilizar a ponto de retirar a sua própria essência.

Nesse sentido, Alain Supiot<sup>287</sup> descreve que a flexibilidade é definida como a busca de uma resposta coletivamente eficaz à aleatoriedade econômica. Nesse viés, se de algum modo a resposta for encontrada, uma economia flexível terá melhores condições de criar empregos e meios para a preservação de uma economia rígida, sendo, portanto, benéfica para o âmbito do trabalho. Entretanto, nem sempre tais respostas trarão os benefícios esperados sem sacrifícios. E, entre as falsas concepções da flexibilidade, está presente o argumento de que por intermédio dela ter-se-ia a recuperação socioeconômica sem qualquer perda para o trabalhador.

Isto pois, apesar de seu sentido originário ter surgido, como visto anteriormente, da capacidade de se recuperar, restaurando-se à sua forma original, muitas vezes o que ocorre é uma supressão pura e total de garantias laborais que não permite qualquer recuperação futura das perdas do trabalhador.

Além do mais, a imposição da flexibilização das condições de trabalho e a importância desta tendência levada pelos defensores de sua implementação, deixam transparecer que a diminuição das condições de trabalho e a maleabilidade das normas de

---

<sup>285</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 275.

<sup>286</sup> AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*, pp.57-58.

<sup>287</sup> SUPIOT, Alain. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, p. 285.

cariz protecionista, seriam a única solução para consecução de níveis de competitividade aceitáveis e para promover o desenvolvimento econômico.<sup>288</sup>

Estas ideologias em busca de adaptação do Direito do Trabalho parecem estar orientadas unicamente para assegurar uma correspondência de retribuição à produtividade da empresa<sup>289</sup>, esquecendo-se assim a verdadeira essência desse ramo jurídico especializado. Eis que surge o grande problema. O equívoco ocorre quando não ligamos o direito àquilo que realmente deveria ser – um direito protetor da parte hipossuficiente da relação laboral: o trabalhador – e o transformamos em qualquer coisa que vai aumentar a competitividade e o crescimento econômico.<sup>290</sup>

A política de flexibilidade laboral tende a transferir custos empresariais aos trabalhadores e à sociedade em geral; e, de certa forma, a privilegiar apenas um lado na relação laboral, o da produção de riquezas do empregador. Tende assim, passar o eixo do protecionismo para o empregador.<sup>291</sup>

Assim sendo, pode-se dizer que uma flexibilização desmedida (irresponsável) levaria a uma condição de exploração do empregado, implicando na insegurança e destruição do elemento mais importante do trabalho, o trabalhador, que *“ficaria completamente desprotegido, sujeito à lei do mais forte (do patrão) ou a do mercado”*<sup>292</sup>. E, com a problemática do enfraquecimento da parte representante dos trabalhadores, a entidade sindical, a tendência é a flexibilização beneficiar apenas uma das partes da relação de emprego, aquela que já detém poder, prejudicando quem realmente deveria ser protegido pelo Direito do Trabalho. E como bem analisa Marcio Túlio Viana <sup>293</sup>*“que tipo de flexibilização negociada será esta, se não se cuidar paralelamente de fortalecer a ação sindical? Sem isso, o tiro pode sair pela culatra: o sindicato não estará minimizando a precarização, mas ajudando a legitimá-la”*

Diante desses entendimentos, em se considerando a negociação coletiva como instrumento de flexibilização, e por consequência reconhecendo-se como um instrumento à

---

<sup>288</sup> BARROSO, Fábio Túlio. *Op. Cit.*, p. 46.

<sup>289</sup> Neste sentido afirma João Reis ao analisar sobre as alterações no Direito do Trabalho ocasionadas pela *Troika*. (REIS, João. *Troika e alterações no direito laboral coletivo*, p. 157).

<sup>290</sup> FERREIRA, António Casimiro. *Exercício de funções públicas em tempos de crise*, p. 56.

<sup>291</sup> BARROSO, Fábio Túlio. *Op. Cit.*, pp. 45 e 49.

<sup>292</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*, p. 155.

<sup>293</sup> VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no limiar do século XXI*, p.180.

serviço da competitividade empresarial e da gestão da crise empresarial, gerar-se-ia manifestamente um grande prejuízo à própria finalidade histórica da negociação coletiva.<sup>294</sup>

A essência da convenção coletiva de trabalho vem sendo alterada – bem como a do próprio Direito do Trabalho. Não é mais reconhecida como método para conseguir melhores condições de trabalho, “*mas antes como um puro mecanismo de adequação da lei às circunstâncias e às conveniências da organização produtiva*”<sup>295</sup>. Tendo assim sua função primacial, de certo modo, desvirtuada. E a negociação coletiva que era uma “*velha bandeira dos trabalhadores*”<sup>296</sup> parece estar sendo utilizada e defendida fortemente pelos empregadores; sendo considerada como um instrumento à serviço do mercado.

Certo é que todas as mudanças socioeconômicas presenciadas nas últimas décadas tornam imperiosa a adequação do Direito do Trabalho às condições do contexto em que se encontra, o que é decorrente da própria história. Noutra perspectiva, apesar de supostamente a flexibilização apresentar soluções para que as empresas consigam transpor esse período de crise, apresenta-se por vezes, como um verdadeiro retrocesso, avançando por cima de muitos dos direitos sociais arduamente conquistados pelos trabalhadores; representando assim um retrocesso dos níveis de proteção historicamente atingidos.

Parece-nos que vem se aproximando uma inversão na evolução da história. Volta-se ao período em que, quem controla o contrato de trabalho é a lei do mercado. Procura-se afastar o Estado e dar mais liberdade negocial às partes no âmbito do contrato de trabalho e também no âmbito da negociação coletiva. E, apesar de, como destacamos, por meio da negociação coletiva, ter-se-iam resguardados de alguma forma os direitos do trabalhador, com o enfraquecimento das entidades sindicais, o que resta latente é que prevalecerá o interesse econômico.

A ideologia atual é assente numa economia voltada a fins individuais, ou seja, preocupada primeiramente – ou somente – com a obtenção do lucro e com o aumento do lucro, e, por isso, tende por reduzir tudo, não somente os custos envolvidos na produção, como também os custos envolvidos com a própria força de trabalho, passando a considerar

---

<sup>294</sup> REIS, João. *Troika e alterações no direito laboral coletivo*, p.137.

<sup>295</sup> AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*, p.55.

<sup>296</sup> VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no limiar do século XXI*, p.179.

o trabalhador não mais como uma pessoa humana, mas – novamente – como mera mercadoria à serviço do bem maior da lógica capitalista: o lucro.

E na conjuntura presenciada, da inevitável flexibilização das condições de trabalho, necessária se faz a fixação de limites<sup>297</sup> à flexibilização, definindo normas de proteção mínimas, que não poderão ser negociadas, nem derogadas. E, antes de qualquer forma de adaptação do Direito do Trabalho, deve-se analisar o trabalhador como pessoa e respeitar acima de tudo, o princípio da dignidade da pessoa humana.

O princípio da dignidade da pessoa humana é considerado como a verdadeira manifestação de uma condição humana digna. Conforme descrito anteriormente deve ser o trabalhador reconhecido como pessoa, não apenas como instrumento de mão de obra. Não é possível separar a realização do trabalho do indivíduo que o realiza<sup>298</sup>, devendo sempre ter assegurada uma condição humana digna.

O trabalho se apresenta historicamente como condição essencial à vida humana, não restando dúvida de que a dignidade da pessoa humana deve se expressar de forma intensa no exercício do labor.<sup>299</sup> A preservação da dignidade da pessoa humana vai ao encontro do trabalho digno e estes são elementos essenciais ao homem, sendo imperioso destacar que por meio do trabalho se reconhece, e se preserva a dignidade humana.<sup>300</sup> Para tanto, a flexibilização das condições de trabalho por via da negociação coletiva de trabalho deve ser realizada respeitando, acima de tudo, o trabalhador como pessoa.

---

<sup>297</sup> Alguns doutrinadores consideram o princípio do não retrocesso social como um verdadeiro princípio de resistência à tendência de flexibilidade no âmbito do Direito do Trabalho. O princípio do não retrocesso social se refere à ideia de que os ganhos sociais econômicos conquistados jamais poderão ser anulados, pois depois de adquiridos passam a ser inseridos como garantias constitucionais. Este princípio justifica-se na intenção de segurança jurídica, mediante a garantia de uma certa estabilidade das relações jurídicas “*tanto a elaboração de projetos de vida, bem como sua realização*”. A vedação ao retrocesso social é reconhecida como instrumento de realização do princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que a ideia de segurança jurídica se encontra vinculada a própria noção de dignidade da pessoa humana. Deste modo, a disponibilização de direitos sociais adquiridos e, por conseguinte, dos projetos de vida realizados através dessa segurança, acarretaria em total desrespeito à dignidade almejada. (Neste sentido: SARLET, INGO Wolfgang. *Proibição de retrocesso, dignidade da pessoa humana e direitos sociais*, p. 246, in Boletim da Faculdade de direito de Coimbra.)

Ocorre que nesse contexto de crise, essa ideia absoluta de vedação ao retrocesso social, vem sendo amenizada. (Neste sentido: SOUSA, Luís Verde Sousa. *Acerca do Princípio da proibição do retrocesso social*, in Boletim da Faculdade de Direito Coimbra, p.747.)

<sup>298</sup> ALMEIDA, Vitor Nunes de. *Op. Cit.*, p. 350.

<sup>299</sup> NETO, Beltramelli Silvio. *Op. Cit.*, p. 62.

<sup>300</sup> NETO, Beltramelli Silvio. *Op. Cit.*, p. 65.

## CONCLUSÃO

Dentro de um contexto de crises econômicas e de um processo globalizante, com a necessidade de redução de custos como forma de aumentar a competitividade das empresas e auferir o desenvolvimento econômico, presencia-se uma verdadeira transição do Direito do Trabalho, que entrou, definitivamente, em uma nova fase de existência. Presencia-se uma reformulação das normas laborais e também uma certa inversão do próprio princípio protetor desse ramo jurídico especializado – situação essa que é apontada como a crise do Direito do Trabalho ou até mesmo o fim do ramo jurídico laboral.

Nesse cenário de transformações, uma teoria neoliberal em curso que defende que o custo do trabalho dificulta não somente a gestão empresarial, como impede o sustento e desenvolvimento econômico. E é nesse contexto que a flexibilização das condições de trabalho se apresenta como uma solução, como um suposto meio para superação da crise econômica, e dos problemas socioeconômicos atuais, os quais, muitos apontam terem sido criados ou agravados pela rigidez protecionista do ramo jurídico laboral.

Primeiramente, cumpre destacar, as crises econômicas existentes dentro de um sistema capitalista possuem diversos fatores políticos, sociais e econômicos, que em nada se relacionam com o ramo jurídico laboral. Dentro do sistema capitalista as crises são normais, comuns e cíclicas, sempre irão ocorrer e o Direito do Trabalho foi apenas apontado injustamente como “culpado” pelos defensores da teoria neoliberal. É deveras equivocada a imputação das normas laborais protetivas como causas dos problemas econômicos e das crises inerentes do próprio sistema econômico.

Certo é que as mudanças socioeconômicas tornam imperiosa a adequação do Direito do Trabalho às condições e exigências do contexto em que se encontra, que é decorrente da própria história, entretanto, o problema reside em achar que a diminuição da proteção laboral é o caminho e solução para todos os males. De outro lado, apesar de supostamente a flexibilização das condições de trabalho apresentar soluções para que as empresas consigam

transpor esse período de crise, o que não pode ocorrer é transformar o Direito do Trabalho ao ponto de perder o seu cariz protecionista.

Diante do estudo realizado compreende-se por inevitável a transformação e adaptação do Direito do Trabalho às realidades econômicas e sociais do contexto atual, o que é inerente à mutabilidade da própria história. Contudo, o que não se pode aceitar é tal transformação representar verdadeira inversão em sua essência protecionista.

Nesse viés, a negociação coletiva de trabalho pode corresponder a uma forma consciente e responsável de se realizar a flexibilização das condições de trabalho, isto pois, ambas as partes envolvidas na negociação possuem – teoricamente – a mesma força para pactuação das condições de trabalho.

A negociação coletiva representa uma composição na qual as duas partes fazem concessões recíprocas e chegam a um entendimento conjunto acerca de seus interesses. A adequação que tanto se busca para o Direito do Trabalho não iria assim privilegiar apenas um lado. A redução, derrogação, alteração das condições de trabalho, seriam realizadas com concessões recíprocas entre as partes, e a criação das normas corresponderia à reprodução da vontade dos trabalhadores e empregadores. Nesse sentido, com a concordância e de plena vontade das partes, poderia ser formulada uma norma que num primeiro momento poderia reduzir, mitigar ou até suprimir uma garantia laboral, mas que posteriormente possibilitaria o retorno da garantia a seu *status quo* em razão da natureza transitória desta norma.

Em assim sendo, considera-se que a negociação coletiva de trabalho corresponde, teoricamente, a maneira mais responsável e consciente de se promover a flexibilização das condições de trabalho.

Contudo, a utilização da negociação coletiva como instrumento de flexibilização das condições de trabalho necessita de instituições sindicais fortes, com a finalidade de obter o equilíbrio e a defesa dos interesses da parte hipossuficiente da relação de emprego, o trabalhador. Para que seja realizada uma flexibilização consciente e responsável das condições de trabalho – de maneira a manter a essência protetiva do Direito do Trabalho e da própria essência da negociação coletiva de melhoria das condições de trabalho – deve existir um equilíbrio de forças das partes que irão dispor na negociação coletiva.

Caso a força de pactuação das partes não seja equivalente, a negociação coletiva que possibilite a flexibilização das condições de trabalho estaria privilegiando apenas a parte que

detém o poder econômico. Pode-se dizer, portanto, que estaria à serviço do empregador, indo de encontro à própria finalidade da negociação coletiva, e sobretudo, à finalidade protetiva do Direito do Trabalho.

De todo modo, cumpre-nos finalizar asseverando que o Direito do Trabalho só conseguirá realizar a sua função basilar quando estabelecer uma regulamentação que, simultaneamente, valorize a empresa com destinação a produção de lucro, reconheça o trabalhador como indivíduo titular de direitos, e respeite sobretudo sua personalidade. Portanto, operada a flexibilização das condições de trabalho, independente da forma a ser realizada, deve ser sobretudo resguardada a dignidade do trabalhador, valendo-se assim na condição humana do trabalhador acima de suas dimensões de produtor de mão de obra. E assim o sendo, não podemos esquecer que a manutenção de um trabalho digno e de uma condição humana digna ao trabalhador, sempre deverão ser ponderados acima de qualquer forma de flexibilização, pois não podemos esquecer que antes de um prestador de serviços, o trabalhador é pessoa humana. Assim, a flexibilização das condições de trabalho somente será válida, independente da forma ou via realizada, caso reconheça o trabalhador como pessoa, e titular de um direito, não como um objeto, uma mera mercadoria à serviço do lucro.

E apesar do discurso neoliberal da necessidade de revisão das normas laborais protetivas como forma de sustento e viabilidade econômica, sob o argumento maior de que “sem empresa não há emprego”, não podemos nos esquecer de que sem trabalhador também não há empresa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRANTES, José João. **Direito da contratação colectiva de trabalho**: anotado e comentado. Lisboa: Petrony, 2011.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho**: ensaios. Lisboa: Edições Cosmos, 1995.

AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

ALMEIDA, Vitor Nunes de. **Breves Reflexões**. IN: II Congresso Nacional de Direito do Trabalho: memórias. Coimbra: Livraria Almedina, 1999.

AMADO, João Leal. **Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise**. Revista do Ministério Público, Ano 30, n.º 120, pp. 87-100, 2009.

\_\_\_\_\_. **Contrato de Trabalho**. 4ª edição. Coimbra: Editora Coimbra, 2014.

\_\_\_\_\_. **Negociado x legislado**. Cadernos de Pós-Graduação em Direito: estudos e documentos de trabalho, São Paulo, n.º13, pp. 3-16, 2012.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª edição, São Paulo: LTr, 2011.

BARROSO, Fábio Túlio. **Novo contrato de trabalho por prazo determinado**: flexibilização laboral e internacionalização das relações de trabalho. Curitiba: Juruá editora, 2004.

BRANCO, André Nobrega. **Norteamento do Princípio da Proteção em face da Flexibilização do Trabalho**. Revista da ESMAT13, ano 6, nº6, pp. 31-57, dezembro, 2013.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei Nº 944 de 2015** (da Câmara dos Deputados), PL N944/2015 (apensado ao PL 427/2015). Altera a redação dos artigos 618, 643 e 652 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <



<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1190657>>  
Acesso em: 20 maio de 2016.

CANÇADO, Andréa Aparecida Lopes. **Contrato de Trabalho do século XXI e o esquecido princípio da fraternidade**. Revista do Tribunal Regional da 3ª Região, Belo Horizonte, Vol. 49, nº79, pp.123-148, janeiro/junho, 2009.

CAPOGROSSI, María Lorena. **La cristalización de la flexibilización laboral en las convenciones colectivas de trabajo: el caso de los trabajadores de Yacimientos Petrolíferos Fiscales**. Estudios, nº especial, pp. 309-319, junio, 2010.

CARMO, Júlio Bernardo do. **A negociação Coletiva e o respeito aos direitos sociais mínimos**. Revista do Tribunal Regional da 3ª Região, Belo Horizonte, Vol. 43, n. ° 73, pp.39-46, janeiro/junho, ano 2006.

CARTONI, Daniela Maria, LORENZETTI, Kátiusca. **A flexibilização no Direito do Trabalho e a globalização**. Revista de Direito, Vol. XI, n. ° 13, pp.73-86, ano 2008.

CARVALHO, Antônio Nunes. **A flexibilização do Trabalho Português**. IN: Seminário de Flexibilidade e Relações do Trabalho, pp. 65 a 96. Lisboa: Conselho Económico e Social, 1998.

CARVALHO, Orlando de. **Empresa e direito do trabalho**. IN: Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho, 4, pp. 9-17, Coimbra, 1990.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Editora Método, 2014.

\_\_\_\_\_. **Princípios Trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Niterói/RJ: Editora Impetus, 2010.

COSMOPOLIS, Mario Pasco Cosmopolis. **Flexibilización y Desregulación**. Revista Themis, Lima, n. ° 34, pp. 21-26, 1996.

COSTA, Hermes Augusto. **A flexigurança em Portugal: Desafios e dilemas de sua aplicação**. Revista Crítica de Ciências Sociais, 86, pp.123-144, Setembro, 2009. Disponível em: <<https://rccs.revues.org/249>>. Acesso em: 18 de janeiro de 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores**. Revista do TST, Brasília, vol. 67, n.º 2, pp. 79-98 abril/junho, 2001.

\_\_\_\_\_. **Direito Coletivo do Trabalho**. 4ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

\_\_\_\_\_. **Introdução ao Direito do Trabalho – Relações de Trabalho e Relações de Emprego**. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2001.

\_\_\_\_\_. **Capitalismo, trabalho e emprego** - Entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

\_\_\_\_\_. **Direito e Política: Integração e Ruptura na História do Pensamento**. Revista Brasileira de Estudos Políticos, Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, vol.72, pp. 83-100, janeiro, 1991.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª edição. São Paulo: LTr, 2014.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 17ª edição. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.

FERREIRA, António Casimiro. **Exercício de funções públicas em tempos de crise**. IN: Trabalho em funções públicas em termos de crise: que direito (s)? : atas das I Jornadas de Direito do Emprego Público. Porto: Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, 2013.

\_\_\_\_\_. **A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção**. Revista Crítica de Ciências Sociais, edição 95, 2011. Disponível em: <https://rccs.revues.org/4417>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2016.

FILHO, José Soares. **Sociedade Pós-Industrial e os impactos da globalização na sociedade, no trabalho, na economia e no Estado**. Curitiba: Juruá Editora, 2007.

GALLEGO, Eraclio Arenas, LOPEZ, Juan Miguel Plata; VARGAS, Camilo Piedrahíta. **Flexibilización y Derecho del Trabajo**. Opinión Jurídica, Universidad de Medellín, volumen 5, nº 9, pp.163-171, enero-junio, 2006.

GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto; GUIDO, Horacio. **Principios de la OIT sobre la negociación Colectiva**. Revista Internacional del Trabajo, vol. 199, nº1, pp. 37-59, 2000.

GOMES, Júlio Manuel. **Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei N.º 23/2012 de 15 de junho**. Revista Ordem dos Advogados de Lisboa, n.º 213, ano 72, pp.575- 617, 2012.

HESPANHA, António Manuel. **A revolução neoliberal e a subversão do "modelo jurídico"**. Crise, Direito e Argumentação jurídica. Revista do Ministério Público, ano 33, nº 130, pp.8-90, abril-junho, 2012.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. **A precariedade: um novo paradigma laboral?** IN: Para Jorge Leite. Escritos jurídico-laborais, Volume I, 2014, pp. 455 e seguintes. Coimbra, Coimbra Editora:2014.

LEITE, Jorge. **O sistema Português da Negociação Colectiva**. IN: in Temas Laborais Luso-Brasileiros, pp. 129-154, Coord.: FORJAZ, Paula *et al.* Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

\_\_\_\_\_. **Direito da contratação coletiva em tempos de crise**. IN: Trabalho em funções públicas em termos de crise: que direito (s)? : atas das I Jornadas de Direito do Emprego Público. pp. 101-111. Porto: Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, 2013.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. Volume I. Coimbra: Serviços de Acção Social da U.C., 2004.

\_\_\_\_\_. **O direito do trabalho na crise**. IN: Jornada Luso-Hispano-Brasileira: Direito do Trabalho na crise, 4, p. 21 a 49. Coimbra: Coimbra Editora, 1990.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**, 5ª edição. São Paulo: Atlas, 2015.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho**. 22ª edição. São Paulo: Atlas, 2006.

MATOS, Fabrício. **A evolução dos Modelos de Produção Capitalista e a Flexibilização do Direito do Trabalho**. IN: temas Laborais Luso-Brasileiros, pp.49 a 105. Coimbra: Coimbra editora, 2007.

MERÍSIO, Patrick Maia. **Direito Coletivo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MIQUELUZZI, Oswaldo. **Neoliberalismo e flexibilização**: consequências e alternativas para os trabalhadores e seus sindicatos. Revista de ciências humanas, Florianópolis, vol. 15, nº22, pp.63-75, 2º Semestre, 1997.

MOURA, José Barros. **Direito do Trabalho e integração económica**. Revista Questões Laborais, pP.88 a 108, Coimbra, nº5, 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

NETO, Silvio Beltramelli. **Limites da flexibilização dos direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2008.

NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro. **Estado de Bem-Estar Social – origens e desenvolvimento**. Florianópolis, SC, Brasil: Revista Katalysis, n.5, julho/dezembro, 2001. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/viewFile/5738/5260>>. Acesso em: 04 de abril de 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e Declaração de Filadélfia.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/constituicao-oit-e-declaracao-de-filadelfia>>. Acesso em 22 de abril de 2016.

\_\_\_\_\_. **Convenção n.º 87 (1948), sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_239608/lang--pt](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt)>. Acesso em 22 de abril de 2016.

\_\_\_\_\_. **Convenção n.º 98 (1949), sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235188/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm)>. Acesso em 22 de abril de 2016.

\_\_\_\_\_. **Convenção n.º 135 (1971), sobre Representantes dos Trabalhadores.** Disponível em <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235867/lang--pt](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235867/lang--pt)>. Acesso em 22 de abril de 2016.

\_\_\_\_\_. **Convenção n.º 154 (1981), sobre o Fomento à Negociação Coletiva.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236162/lang--pt/](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/)>. Acesso em 22 de abril de 2016.

\_\_\_\_\_. **Recomendação n.º 163 (1981), sobre a promoção da negociação coletiva.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-promo%C3%A7%C3%A3o-da-negocia%C3%A7%C3%A3o-coletiva>>. Acesso em 22 de abril de 2016.

\_\_\_\_\_. **Recomendação n.º 91 (1951), sobre os contratos coletivos.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312429:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO)>. Acesso em 22 de abril de 2016.

\_\_\_\_\_. **Negociar la flexibilidade:** Función de los interlocutores sociales y del Estado. Disponível em <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09\\_127\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09_127_span.pdf)>. Acesso em: 22 de abril de 2016.

OLIVEIRA, Fernanda Souza. **Terceirização e Flexibilização das normas trabalhistas.** Revista Prolegómenos – Derechos y Valores, Volumen XVI, nº.31, Enero/Junio, pp.189-201, 2013.

PÉREZ, Elianne Forero. **Flexibilización laboral ou desregulación.** Anuario da Facultade de Ciencias do Traballo da Universidade da Coruña, nº. 4, pp. 179-190, 2013.

PÉREZ, Miguel Ángel Vite. **Flexibilidad y regulación laboral:** una reflexión sociológica. Revista de Comercio Exterior, vol. 52, nº4, p. 363-367, abr. 2002.

PIETRI, Mireya Caldera. **La Negociación Colectiva.** Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, nº26, pp.11-27, enero-diciembre, Caracas, 1990.

PORTUGAL. **Código do Trabalho.** Disponível em: <[http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_indice.html](http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html)>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Portuguesa.** Disponível em: <<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2016.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho.** Coimbra: Almedina, 2001.

\_\_\_\_\_. **Negociação colectiva atípica.** Coimbra: Almedina, 2009.

\_\_\_\_\_. **Tratado de direito do trabalho: Parte I, Dogmática Geral.** 4ª Edição. Coimbra: Almedina, 2015.

\_\_\_\_\_. **Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – Situações Laborais Colectivas.** Coimbra: Almedina, 2012.

RAMOS, Alexandre Luiz. **Acumulação flexível & Direito do Trabalho.** Revista de Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil, V.15, n.22, 1997. Disponível em <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23488>>. Acesso em: 08 de março de 2016.

REIS, João. **Troika e as alterações no Direito Laboral Coletivo.** IN: O memorando da “Troika” e as Empresas, pp. 133 a 160, IDET. Coimbra: Almedina, 2011.

\_\_\_\_\_. **Princípio do tratamento mais favorável e da norma mínima.** IN: Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais, I, coordenação de João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Redinha Redinha, p.855 e ss. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.

\_\_\_\_\_. **Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho.** Coimbra: Coimbra 2012.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** 3ª edição. São Paulo: LTr, 2000.

ROESLER, Átila da Rold Roesler. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho.** São Paulo: LTr, 2014.

ROUXINOL, Milena Silva Rouxinol. **O princípio do tratamento mais favorável nas relações entre a lei e a convenção colectiva de trabalho.** IN: Separata de Questões laborais, Ano 13, N. 28, 2006.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das Normas Coletivas**. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Proibição de retrocesso, dignidade da pessoa humana e direitos sociais**. Boletim da Faculdade de direito de Coimbra, vol. 82, pp. 239 a 289, 2006.

SOUSA, Luís Verde de. **Acerca do princípio da proibição do retrocesso social**. Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra, Vol. 83, pp.747-803, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A crise econômica e os golpes contra os trabalhadores**. Disponível em <<http://www.viomundo.com.br/voce-escreve/jorge-souto-maior-a-crise-economica-e-os-golpes-contr-os-trabalhadores.html>>. Acesso em: 08 de março de 2016.

\_\_\_\_\_. **Crise Mundial: as garantias de direitos sociais e o capitalismo**. Disponível em <<http://www.plurale.com.br/site/noticias-detalhes.php?cod=5452&codSecao=2>>. Acesso em: 08 de março de 2016.

\_\_\_\_\_. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Disponível em: <<http://bdjur.stj.gov.br/dspace/handle/2011/18466>>. Acesso em: 08 de março de 2016.

\_\_\_\_\_. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: LTr, 2000.

STANDING, Guy. **O precariado e a luta de classes**. Revista Crítica de Ciências Sociais, edição 103, 2014. Disponível em: <<https://rccs.revues.org/5521>>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Trabalho-mercadoria: flexibilidade laboral não pode rimar com precariedade**. Economia Pura, Lisboa, ano 2, nº. 21, pp.37-39, 2000.

SUPIOT, Alain. **O direito do trabalho ao desbarato no «mercado das normas»**. Questões Laborais, Ano XII, N. ° 26, pp. 121 a144, 2005.

\_\_\_\_\_. **Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Da negociação coletiva de trabalho**. Disponível em <[www.trt9.jus.br/internet\\_base/arquivo\\_download.do?evento=Baixar...1468227](http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar...1468227)> Acesso em: abril de 2016.

VIANA Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no limiar do século XXI**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, v. 63, n.º 37, pp.153-186, julho/1999.

\_\_\_\_\_. **Quando a livre negociação pode ser um mau negócio** (Crítica ao projeto que altera o art. 618 da CLT.). Revista do Tribunal Regional da 3ª Região, Belo Horizonte, 34(64), pp.154-159, julho/dezembro, 2011.

\_\_\_\_\_. **O novo papel das convenções coletivas de trabalho:** limites, riscos e desafios. Revista do TST, Brasília, vol. 67, n. 03, pp.47-62, julho/setembro, 2001.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Alguns pontos críticos das convenções coletivas de trabalho.** IN: II Congresso Nacional de Direito do Trabalho, pp. 329 a 344. Coimbra: Almedina, 1999.

\_\_\_\_\_. **Manual de Direito do Trabalho.** Lisboa: Verbo, 2011.

\_\_\_\_\_. **O direito do Trabalho na crise.** IN: IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho, pp.101 a 138. Coimbra: Coimbra Editora, 1990.