

**UNIVERSIDADE LA SAPIENZA DE ROMA**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

**DOUTORADO DE PESQUISA EM**  
**AUTONOMIA PRIVADA, EMPRESA, TRABALHO E TUTELA DE DIREITOS**  
**NA PERSPECTIVA EUROPEIA E INTERNACIONAL**

**XXXIII ciclo**

**Curriculum Direito do Trabalho**

**A DIMENSÃO E AS FUNÇÕES**  
**DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA HOJE**  
**COMPARAÇÃO ENTRE ITÁLIA E BRASIL**

**Relator: Professor Doutor Arturo Maresca**

**Candidata: Gislene Aparecida Sanches**

**ANO ACADÊMICO 2019-2020**

## ÍNDICE

### **Introdução**

## CAPÍTULO 1

### **O PANORAMA JURÍDICO ITALIANO**

1.1. A legislação sobre acordos coletivos de trabalho no ordenamento jurídico italiano

1.2. Do Código Civil ao Decreto Legislativo 81/2015: Código Civil; Código de Processo Civil; Constituição Italiana; Lei 741 de 1959; Estatuto dos Trabalhadores; Lei 56 de 1987; Lei 389 de 1989; Lei 388 de 2000; Lei 142 de 2001; Decreto Legislativo 165 de 2001; Lei 30 de 2003; Decreto Legislativo 163 de 2006; Decreto Legislativo 81 de 2008; Decreto Legislativo 138 de 2011; Lei 183 de 2014; Decreto Legislativo 81 de 2015; Uma menção ao quadro normativo da União Europeia

1.3. O denominado *Jobs Act* e o papel atribuído à negociação coletiva

1.4. Os acordos coletivos de referência: Protocolo de tratativas de 23 de julho de 1993; Acordos interconfederais de 2009; Acordo interconfederal de 28 de junho de 2011; Protocolo de tratativas de 31 de maio de 2013; Texto Único sobre representação sindical de 10 de janeiro de 2014; Pacto para a fábrica de 9 de março de 2018

## CAPÍTULO 2

### **A CONTROVERSA REFORMA DO TRABALHO BRASILEIRA**

2.1. A legislação em vigor antes da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017)

2.2. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) após a reforma trabalhista

2.3. O caso brasileiro “prevalência do negociado sobre o legislado”: como se coloca em risco a proteção dos trabalhadores

### **CAPÍTULO 3**

#### **OS PRINCIPAIS DESAFIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

3.1. O impacto das inovações tecnológicas nas relações de trabalho

3.2. A insuficiência da subordinação como critério determinante para a proteção dos trabalhadores

3.3. As incertezas do mundo que virá depois da pandemia de Covid-19

### **CAPÍTULO 4**

#### **ALGUMAS PERSPECTIVAS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA ITÁLIA E NO BRASIL**

4.1. As potenciais funções da negociação coletiva

4.2. O protagonismo dos sindicatos rumo ao trabalho digno

4.3. Conclusões

Bibliografia

Em apêndice: tese traduzida para o português

## Introdução

O cenário atual do mundo do trabalho e o conseqüente desafio atribuído ao direito do trabalho de conciliar estabilidade e flexibilidade conduzem à indagação sobre o papel e a contribuição da negociação coletiva a fim tornar as relações de trabalho mais justas e equilibradas.

Tantas razões poderiam justificar a necessidade de aprofundamento do estudo desta questão. Todavia, duas me parecem mais relevantes: a primeira remonta à origem da negociação coletiva, que surge e se desenvolve para atender as necessidades do direito do trabalho, quais sejam, de proteger a vida, a saúde e a subjetividade dos trabalhadores; e a segunda refere-se ao fato de que a negociação coletiva constitui um alicerce da democracia, reconhecido pela Organização Internacional do Trabalho, em posição de mensurar o patamar de trabalho digno em cada país.

Não por acaso o direito do trabalho é proveniente da lei, da negociação coletiva e do contrato individual de trabalho, não necessariamente nessa ordem. Na Itália, entre essas fontes, o papel mais importante é confiado à disciplina coletiva. É a negociação coletiva que regula os principais direitos dos trabalhadores, por meio da estipulação de acordos coletivos de primeiro e de segundo nível.

Com efeito, no sistema italiano, a negociação coletiva é organizada sem a existência de uma lei específica, não obstante as intervenções legislativas que a afetam em especial para reenviar algumas matérias à disciplina dos acordos coletivos de trabalho. Por outro lado, a não implementação do art. 39 da Constituição, que dispõe sobre a organização sindical, representa uma das principais dificuldades a ser superada no sistema italiano, além da questão da representatividade sindical.

Ao contrário do modelo italiano, é bem diverso o tratamento reservado à negociação coletiva no Brasil. Na verdade, é a lei que define os direitos dos trabalhadores e, de modo complementar ou meramente a título de reforço da própria lei, a negociação coletiva.

Há um outro aspecto particular do sistema brasileiro que dificulta a articulação da negociação coletiva: nunca foi alcançada uma verdadeira e genuína liberdade sindical no país, isso porque a unidade sindical ainda está prevista na Constituição Federal, um incômodo resquício do período corporativista, agravado nos últimos anos por numerosas medidas legislativas que provocaram, entre outras consequências, o enfraquecimento dos sindicatos. Recentemente, a participação sindical enquanto instrumento de consolidação dos direitos trabalhistas foi mitigada e, como corolário, a relevância da negociação coletiva no ordenamento seguiu a mesma sorte, em primeiro lugar, pela atuação do legislador e depois, pela validação da jurisprudência, inclusive do Supremo Tribunal Federal<sup>1</sup>.

É inegável que muitos fenômenos estão transformando o direito do trabalho atualmente, como a globalização, a evolução tecnológica, as várias nuances da subordinação, as reformas legislativas e, neste ano, a pandemia do coronavírus.

Comparar os ordenamentos jurídicos de ambos os países, na conjuntura do direito sindical pós-constitucional, representa uma tentativa de compreender o mundo do trabalho que se desenha e as suas sutilezas para além das fronteiras territoriais. Nessa esteira, deter-se sobre o papel da negociação coletiva hoje é fundamental, sobretudo depois das alterações legislativas trabalhistas empreendidas nos últimos anos: o denominado *Jobs Act* na Itália e a “reforma trabalhista” no Brasil.

---

<sup>1</sup> A propósito, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu, por maioria, em 21 de setembro de 2020, no dissídio coletivo de greve – realizada pelos trabalhadores dos Correios por 21 dias contra a supressão de 70 cláusulas do acordo coletivo anterior – processo SDC 1001203-57.2020.5.00, que o empregador não tem a obrigação de cumprir as cláusulas históricas pactuadas nos últimos dez anos, com base na reforma trabalhista de 2017, exceto a cláusula sobre a atualização anual do salário e as cláusulas sociais. Vide também o acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Federal, processo ADI 5.794, que julgou legítima a extinção da contribuição sindical obrigatória pela reforma trabalhista (artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, com o texto conferido pela Lei 13.467/2017).

Com esse intuito, a presente pesquisa elegeu como objeto de estudo o particular modelo de negociação coletiva na Itália. Tal interesse pela experiência italiana teve como impulso inicial o respeito e a admiração pelo ordenamento jurídico italiano, que tem inspirado temas desde a influência do direito romano no direito civil brasileiro até o complexo direito do trabalho em constante transformação.

Inicialmente, entendo necessário refletir sobre as alterações do “mundo do trabalho”. Sem dúvida não é uma tarefa fácil desvendar o que essa expressão significa, visto que implica observar as mudanças, transformações, inovações e suas repercussões sociais, políticas e econômicas, as quais tornam distinto o modo de desenvolver o trabalho a cada dia.

Uma chave de leitura desse fenômeno, indispensável efetivamente, é a abordagem sindical como mediadora dos conflitos e a sua potência para estabelecer pactos no mundo do trabalho em metamorfose, sobretudo após as difundidas “reformas trabalhistas” (ou, em outras palavras, a implementação de um conjunto de leis que visam ao alinhamento dos direitos dos trabalhadores às necessidades do mercado competitivo). Além disso, depois da pandemia global causada pelo coronavírus tornou-se corriqueiro afirmar-se que “nada será como antes”, inclusive o trabalho, porque foi inaugurada a temporada de “um novo normal”.

Os sindicatos são um importante instrumento de defesa dos interesses dos trabalhadores. Essa assertiva já era verdadeira nos primórdios dos acordos coletivos e permanece nitidamente atual.

Vale lembrar que dos acordos de tarifa que fixavam a remuneração mínima obrigatória que o empregador devia pagar aos operários, os quais foram instituídos após as primeiras greves do final do século XIX, até os acordos coletivos, que não se limitavam a determinar apenas o salário, regulamentando também outras matérias como as funções, as jornadas de trabalho, as sanções disciplinares etc, as primeiras formas de

regulação dos direitos e das obrigações dos trabalhadores nas fábricas tiveram origem nos acordos individual e coletivo<sup>2</sup>. Portanto, desde quando nasceu, o acordo coletivo representa um poder-dever de melhorar as condições de trabalho e, portanto, a própria relação entre os atores sociais.

A doutrina destaca que, como no passado, a revolução industrial continua se desenvolvendo, agora na sua quarta fase, guiada pelas impressionantes inovações tecnológicas das últimas décadas, que também influenciam negativamente o mundo do trabalho. O uso de aplicativos para contratação de trabalho precário, as infinitas possibilidades de controle das atividades laborais por meio de algoritmos, a contratação por prazo determinado em substituição ao indeterminado, a oferta de mão de obra abundante devido aos fluxos migratórios incessantes, a despersonalização das relações de trabalho em ambientes virtuais, a abrupta extinção de profissões tradicionais pela robótica, a transferência dos riscos da atividade econômica aos empregados, entre outros fatores, produziram baixos níveis de renda e de qualidade de vida para os trabalhadores em geral<sup>3</sup>.

Na verdade, a vulnerabilidade dos trabalhadores da primeira revolução industrial muito se assemelha à experimentada pelos trabalhadores inseridos no módulo 4.0, em consequência das mudanças na estrutura de trabalho, das novas modalidades de prestação de serviços e da eliminação de profissões. Por isso, as razões que desencadearam o surgimento dos sindicatos são ainda mais perceptíveis na atualidade.

O termo revolução permeia o mundo do trabalho, desde a revolução industrial do século XVIII até a chamada revolução 4.0 em curso, na tentativa explicar as constantes mudanças. Mostra-se como um aspecto

---

<sup>2</sup> G. Santoro- Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, G. Giappichelli Editore, 2020, p. 18-19.

<sup>3</sup> C. Casagrande, *O quão novas são as coisas? A OIT cem anos depois – coincidências entre 1919 e 2019 suscitam reflexões sobre a internacionalização do Direito do Trabalho*, in <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/o-quao-novas-sao-as-coisas-a-oit-cem-anos-depois-10062019>, acesso em 12/06/2020.

eloquente desse período o uso frequente de números diante de palavras e expressões relacionadas ao trabalho e ao desenvolvimento das empresas sempre no sentido de maior produtividade<sup>4</sup>.

O desenvolvimento tecnológico e seus efeitos no trabalho, os locais de realização das atividades, os tipos de trabalho, as modalidades de organização e respectivas condições, assim como a segurança e a saúde no trabalho são descritos como motivos de preocupação pela OIT.

Apesar dos séculos transcorridos e do surgimento de novas modalidades de trabalho consideradas “modernas” com vários níveis de subordinação, cujo enquadramento jurídico é controverso, os dilemas atuais parecem frequentemente repristinar os temores e as incertezas da primeira revolução industrial<sup>5</sup>.

Além das crises econômicas que provocaram tantas alterações no direito do trabalho nas últimas décadas<sup>6</sup>, em virtude da atual crise sanitária provocada pelo coronavírus é recorrente a expressão utilizada pela doutrina “direito do trabalho emergencial”<sup>7</sup>.

Por fim, penso que a comparação entre os modelos de negociação coletiva na Itália e no Brasil possa revelar não apenas as suas insuficiências, mas também lançar luzes sobre a sua criticidade e quiza reforçar a relevância dos sindicatos na construção de um direito do trabalho

<sup>4</sup> Segundo o Relatório *Salute e sicurezza al centro del futuro del lavoro* - 2019, esta tendência se manterá no futuro, in [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms\\_690047.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_690047.pdf), acesso em 25/04/2019, p. 29.

<sup>5</sup> Essa percepção é compartilhada por C. Casagrande ao afirmar que: “*O que parece indubitável é uma clara tendência de degradação das condições gerais de trabalho, mais extenuantes, mais incertas, mais subordinadas, mais inseguras, e com menos solidariedade sindical. E, tal como ocorrera na última parte do século XIX, uma homogeneização e disseminação destas formas laborais precárias e, muitas vezes, degradantes. Nada é mais sintomático desta rediviva internacionalização da questão laboral do que o fenômeno da “uberização”, isto é, o recrutamento impessoal de trabalhadores do “exército permanente de reserva de mão de obra...”*”, *O quão novas são as coisas? A OIT cem anos depois – coincidências entre 1919 e 2019 suscitam reflexões sobre a internacionalização do Direito do Trabalho*, in <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/o-quao-novas-sao-as-coisas-a-oit-cem-anos-depois-10062019>, acesso em 12/06/2020.

<sup>6</sup> V. Speziato aprofunda a reflexão no ensaio *La mutazione genetica del diritto del lavoro*, em WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 322/2017.

<sup>7</sup> A este respeito, vide AA.VV., *Direito do trabalho de emergência: impactos da Covid-19 no direito do trabalho*, São Paulo, Revista dos Tribunais, 2020.



que garanta proteção ampla e inclusiva aos trabalhadores, sobretudo em tempos de crise (a propósito, o direito do trabalho e suas ressonâncias geralmente estão relacionados às crises atravessadas por empresas e, por vezes, países).

Em suma, pretendo expor o estado de arte da negociação coletiva no Brasil em confronto com a instigante experiência italiana.

## CAPÍTULO 1

### O PANORAMA JURÍDICO ITALIANO

#### 1.1 A legislação sobre acordos coletivos de trabalho no ordenamento jurídico italiano

A negociação coletiva contém a essência do direito do trabalho<sup>8</sup>. Desde os acordos tarifários até aos tempos atuais, em que as suas funções se atualizam em compasso com as transformações do mundo do trabalho, não se pode prescindir da sua potência e dinamismo. A máxima “*o interesse coletivo não é a soma dos interesses individuais, mas a combinação deles...*”<sup>9</sup> ratifica o papel fundamental e civilizador desempenhado pelos acordos coletivos de trabalho.

A fim de contextualizar o momento histórico do surgimento dos sindicatos na Itália e dos primeiros acordos coletivos no século XX, trago um breve resumo das aulas ministradas por Prof. Raffaele Del Vecchio. Segundo o professor, o acordo coletivo é o principal objeto complementar da ação sindical. A forma contratual mais difundida naquela época era o contrato individual de trabalho. A norma dedicada ao trabalho se limitava a um único artigo que proibia o vínculo de trabalho perpétuo. Nesse sentido, era utilizado o esquema de locação, funcional ao conceito de trabalho como mercadoria. A adoção do contrato de trabalho entre indivíduos tornava a relação resultante desequilibrada em favor do empresário. A dureza do desenvolvimento industrial logo criou a necessidade de organizar formas de coalizão de trabalhadores: surgiram as sociedades de mútua ajuda, depois as ligas de resistência e por fim as câmaras de trabalho. Esse processo perdurou ao

---

<sup>8</sup> H.B.M. Silva adverte, porém, que a sociedade ainda não percebeu essa afirmação implacável, *Curso de direito do trabalho aplicado: direito coletivo do trabalho*, v. 7, Rio de Janeiro, Elsevier, 2010, p. 143. A sua crítica me parece mais aplicável no Brasil do que na Itália, pois neste último país o direito sindical assume um papel central no ordenamento jurídico.

<sup>9</sup> F. Santoro-Passarelli, *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, 1995, p. 29.

longo do século, pois teve que lidar com o ostracismo do Estado liberal em relação às coalizões, professado e implementado após a Revolução Francesa em defesa abstrata do individualismo. O acordo coletivo nasceu em virtude da ação sindical e da constatação de que o acordo individual não alterava o excesso de poder do empregador em detrimento do trabalhador. Todavia, a determinação da tarifa por si só não bastava, pois a relação de trabalho é estruturada de tal forma que precisa de convenções e regras<sup>10</sup>.

O sindicato surgiu como associação de trabalhadores que exerciam a mesma profissão (sindicato de profissão) e depois evoluiu para organização de categoria que englobava mais setores. Um forte posicionamento político marcou a história sindical. Uma das primeiras normas emanadas do sistema republicano foi a que cancelou a organização sindical de tipo corporativo criada pelo regime fascista. E, assim, emerge o sistema de liberdade sindical<sup>11</sup>.

O direito do trabalho se caracteriza pela coexistência de instrumentos de regulação autônomos e heterônimos. A disciplina dos contratos de trabalho resulta de fontes normativas diversas: de um lado, o acordo coletivo decorrente da autonomia coletiva e, de outro, a lei promulgada pelo Estado. No que respeita à organização do sistema sindical, a Itália adotou o modelo voluntarista<sup>12</sup>.

Com o advento da Constituição de 1948, o direito sindical passa a ser regido por um complexo de normas de fontes diversas. Há normas constitucionais sobre a liberdade sindical e o direito à greve, a lei ordinária de reconhecimento dos direitos sindicais dos trabalhadores e das organizações

<sup>10</sup> R. Del Vecchio, Palestra *Il contratto collettivo*, in *Corso di alta formazione Riregolazione dei rapporti di lavoro e del processo in Italia: dalle radici del diritto romano all'ordinamento europeo*, Universidade La Sapienza de Roma, Faculdade de Direito, 3 luglio 2018.

<sup>11</sup> G. Sandulli, M. Marchetti, Palestra *Le relazioni industriali*, in *Corso di alta formazione Evoluzione della disciplina del diritto materiale e processuale del lavoro in Italia: dalla radice del diritto romano all'ordinamento europeo*, Universidade La Sapienza de Roma, Faculdade de Direito, 9 luglio 2019.

<sup>12</sup> Observa o Prof. Perone: a escolha entre a lei e o acordo coletivo depende também de outros motivos, entre os quais, a preferência pelo modelo voluntarista decorre da relutância dos sindicatos em relação a uma regulamentação legal que possa afetar o seu papel e não respeitar o difícil equilíbrio alcançado na distribuição das forças entre as organizações sindicais; são desta natureza as razões que até então impediram a implementação do art. 39 Constituição, op. cit., p. 39-40.

sindicais e também daquelas de apoio à atividade sindical. Há, também, as normas coletivas: os acordos estipulados em vários níveis, os quais não tratam apenas de remuneração e de garantia de direitos aos trabalhadores, mas também das relações entre as contrapostas organizações sindicais de trabalhadores e de empregadores<sup>13</sup>.

A Constituição italiana garante a liberdade nas dimensões individual e social. Dois preceitos fundamentais são os artigos 39 e 40 da Constituição, os quais regulamentam a liberdade sindical e reconhecem o direito à greve como um instrumento para a sua realização. O elemento central é a liberdade de organização sindical. A Carta prevê que as organizações sindicais têm o dever de registro conforme as normas legais, ou seja, impõe uma condição sem o cumprimento da qual os sindicatos não podem estipular acordos coletivos *“com eficácia obrigatória para todos os pertencentes à categoria à qual o acordo se refere”*. Todavia, essa previsão constitucional não foi implementada.

Uma das principais explicações para a falta de implementação do art. 39 da Constituição é a que indica a vontade das organizações sindicais de estabelecerem as suas relações de maneira autônoma. As históricas confederações sindicais (as primeiras centrais sindicais na Itália foram CGIL, CISL e UIL) que operam em vários setores decidiram organizar as suas relações livremente<sup>14</sup>. Assim, as regras do sistema sindical não são impostas pela lei, mas derivam do direito privado. Em vez de adotar um modelo regulamentado, as organizações sindicais preferiram colocar em prática um modelo participativo, inspirado no princípio voluntarista. Tal dinâmica permitiu a consolidação de fortes organizações de trabalhadores e de empresas, as quais desenvolveram uma função reguladora e de diálogo com o governo. Esses sindicatos promoveram, ainda, a formulação de uma representação nos locais de trabalho.

---

<sup>13</sup> G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, G. Giappichelli, 2020, p.25.

<sup>14</sup> Sobre as razões políticas para a não implementação do art. 39 da Constituição, vide M.V. Ballestrero, *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, p. 60 ss.

Nesse contexto, as regras são ditadas por acordos interconfederais em vários setores produtivos que buscam organizar a negociação coletiva. O sistema italiano é articulado em dois níveis, o primeiro (nacional) e o segundo (empresarial ou territorial). O primeiro nível diz respeito aos acordos interconfederais e aos acordos nacionais (Ccnl), enquanto o segundo nível abrange os acordos territoriais, empresariais e de proximidade. O acordo coletivo empresarial é estipulado por empresas e grupos; o acordo coletivo territorial é limitado a áreas de atividade comercial (por exemplo, agricultura, construção, farmácia, empresas de pequeno e grande porte)<sup>15</sup>.

A regulação dos instrumentos coletivos não está prevista na lei, mas nos acordos coletivos nacionais. Geralmente as matérias a que se referem cada nível são estabelecidas por acordos coletivos nacionais ou conforme o nível de negociação (primeiro, segundo, de proximidade). Quanto ao setor público, o acordo coletivo é disciplinado pelo Decreto Legislativo 165 de 2001, que é taxativo e dispõe, nos termos do art. 1.418, que o acordo de segundo nível deve se adequar ao acordo nacional.

Há uma norma fundamental no sistema italiano, a Lei 300 de 1970, conhecida como Estatuto dos Trabalhadores. Essa legislação garante a liberdade sindical nos locais de trabalho e permite que os empregados constituam a sua própria representação. A representação sindical na Itália é um direito constitucional, nos termos do art. 39, *caput*, apesar de os parágrafos seguintes não terem sido implementados. Devido à falta de implementação, por muito tempo a negociação coletiva esteve baseada em um critério de representação presumida, o qual funcionou até que em

<sup>15</sup> G. Sandulli, M. Marchetti assinalam que: As relações industriais na Itália se baseiam no acordo coletivo. Há dois níveis de negociação coletiva: a nacional e a empresarial. Existe uma realidade de relações industriais muito densa, porque as organizações sindicais definem as regras de suas respectivas relações. Outro aspecto relevante é que frequentemente a negociação coletiva envolve também o governo, quando são debatidas algumas políticas públicas e econômicas. Os acordos coletivos nacionais de trabalho regem o contrato de trabalho dos empregados das empresas do mesmo setor, ainda que exerçam atividades laborais diferentes. Há, ainda, os acordos interconfederais, que regulam as relações industriais e são firmados pelas principais confederações de trabalhadores e de empresários, cit. anteriormente.

decorrência de uma crise sindical, as organizações sindicais e empresariais, por meio de acordos interconfederais, decidiram mensurar a representatividade sindical e patronal.

A representação sindical empresarial (RSA) e a representação sindical unitária (RSU), segundo o acordo interconfederal, Testo Único sobre representação sindical, é uma escolha dos trabalhadores. Segundo o Texto Único sobre a representação sindical, a representatividade se baseia no critério majoritário, o qual se ampara num critério objetivo, mas considera também a importância política das organizações sindicais signatárias. A representatividade efetiva é estimulada inclusive como um modo de combater o fenômeno do *dumping social*. Portanto, são acordos privados que estabelecem os critérios de representação sindical, não a lei.

No que concerne à relação entre os diversos acordos coletivos, não há uma hierarquia, embora tradicionalmente os acordos de segundo nível fossem caracterizados por um sentido de melhoria das condições de trabalho. Na verdade, trata-se de uma relação de “*pari-regulação*”, porque não existe uma lei que trate da relação entre os dois níveis negociais. O critério aplicado para compatibilizar os acordos e as necessidades das partes é a prevalência do acordo empresarial por estar mais próximo dos interesses a serem regulados, em consonância com o princípio da especialidade acolhido pela jurisprudência mais recente<sup>16 17</sup>.

---

<sup>16</sup> G. Santoro-Passarelli considera que: “*Nell'attuale periodo di crisi economica e di globalizzazione dei mercati, la concorrenza crescente ha imposto alle imprese di ridurre i costi di produzione e tra questi, in particolare, i costi del lavoro. In questo contesto, da un lato le parti sociali hanno rivisto responsabilmente i rapporti tra livelli contrattuali, tradizionalmente contrassegnati dalla funzione migliorativa del contratto di livello inferiore rispetto a quello di livello superiore e dall'altro lato il legislatore ha rivisto il rapporto tra legge e contratto collettivo perché ha affidato al contratto collettivo una serie di funzioni diverse e ulteriori rispetto a quella migliorativa, funzioni che determinano un'integrazione funzionale tra legge e contratto collettivo e non di tipo gerarchico*”, *Il contratto aziendale in deroga*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 254/2015.

<sup>17</sup> Uma compreensão diversa do tema é defendida pela Prof. L. Galantino. O seu parecer é de que: “*la disciplina contrattuale prevede un collegamento gerarchico fra contratto nazionale ed aziendale*”, uma vez que o acordo coletivo nacional tem a função de garantir a certeza dos tratamentos econômicos e regulamentares comuns a todos os trabalhadores, enquanto o acordo empresarial é exercido para as matérias delegadas, no todo ou em parte, pelo acordo coletivo nacional de trabalho ou pela lei, op. cit. p. 174.

O modelo voluntarista italiano, que funcionou de forma eficiente por décadas, está sendo questionado no momento. Com a diversificação dos setores econômicos e as mudanças que a terceirização provocou, as organizações sindicais perderam um pouco a capacidade de representação. Assiste-se à criação de muitos outros sindicatos que ou não existiam ou não tinham uma capacidade de resistência. Encontra-se em curso um fenômeno de fragmentação da negociação coletiva com a aplicação de diferentes acordos coletivos, ainda que a atividade econômica seja a mesma.

Em virtude dessa situação, nos últimos anos as organizações sindicais tomaram várias providências para viabilizar um sistema unitário de organização coletiva mediante uma mensuração da representatividade sindical. O tema atual em discussão é se o sistema sindical italiano pode continuar a ser inspirado pelo princípio voluntarista ou se, sem prejuízo da liberdade sindical, a lei pode aferir o grau de aprovação dos trabalhadores no âmbito de cada setor econômico<sup>18</sup>.

**1.2. Do Código Civil ao Decreto Legislativo 81/2015: Código Civil; Código de Processo Civil; Constituição italiana; Lei 741 de 1959; Estatuto dos Trabalhadores; Lei 56 de 1987; Lei 389 de 1989; Lei 388 de 2000; Lei 142 de 2001; Decreto Legislativo 165 de 2001; Lei 30 de 2003; Decreto Legislativo 163 de 2006; Decreto Legislativo 81 de 2008; Decreto Legislativo 138 de 2011; Lei 183 de 2014; Decreto Legislativo 81 de 2015; Uma menção ao quadro legislativo da União Europeia**

É oportuno recordar, com G. Santoro-Passarelli, que: “o direito sindical de reconstrução apresentava-se como um direito sem normas...”<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Cfr. S. Bellomo, *Il contratto collettivo nell'ordinamento italiano*, Palestra ministrada no Encontro ítalo-chinês, Curso de Graduação em Ciências Aplicadas do Trabalho, na Universidade La Sapienza de Roma, Faculdade de Direito, em 10 de dezembro de 2019.

<sup>19</sup> G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 25.

O ordenamento jurídico italiano não prevê a definição legal do acordo coletivo, não obstante a lei às vezes se refira, para fins de garantia, amparo ou limitação, ao acordo coletivo, assumindo a definição deduzida da experiência comum. Por conseguinte, uma noção de acordo coletivo foi elaborada pela doutrina e pela jurisprudência devido à necessidade de uma adequada sistematização jurídica deste fenômeno de notável importância social<sup>20</sup>.

No arco temporal desde a promulgação do Código Civil de 1942 até o Decreto Legislativo 81 de 2015<sup>21</sup>, verifica-se que a lei conferiu ao acordo coletivo um papel integrador, derogatório ou complementar às normas por ele fixadas por meio da técnica de reenvios legislativos<sup>22</sup>. Exemplos disso podem ser encontrados no Decreto Legislativo 167/2011 (contrato de aprendizado) e no Decreto Legislativo 81/2015 (artigos 41 ss.) e outros dispositivos legais<sup>23</sup>.

Neste capítulo, o intuito é destacar as principais normas jurídicas que se referem à relação entre a lei e a negociação coletiva<sup>24 25</sup>.

<sup>20</sup> Cfr. G.C. Perone, *A ação sindical nos Estados-membros da União Europeia*, São Paulo, LTr, 1996, p. 34-37.

<sup>21</sup> O Decreto Legislativo 165 de 2001, promulgado no arco temporal indicado, apesar de sua relevância como fonte reguladora da negociação coletiva e da representatividade sindical na Administração Pública, não consta do rol do presente capítulo, tendo em vista que o intuito deste trabalho é deter-se no tema da negociação coletiva na esfera privada. Uma análise aprofundada deste argumento mereceria uma tese específica.

<sup>22</sup> M.V. Ballestrero lembra a classificação dos reenvios legislativos em necessários e facultativos, destacando que estes últimos, quantitativamente mais relevantes, atribuem funções à negociação coletiva tanto de integração de preceito legal, tanto de substituição quanto de derrogação da disciplina jurídica, *Diritto sindacale*, Torino, G. Giappichelli, 2018, p. 325.

<sup>23</sup> Para uma análise aprofundada do reenvio legislativo ao acordo coletivo, vide I. Alvino, op. cit. Segundo M. Persiani, F. Lunardon, em conformidade com a nova dimensão da autonomia coletiva em relação à tradicional, a lei atribui à negociação coletiva de direito comum funções normativas concorrentes, como para os denominados acordos coletivos delegados ou regulamentos, *Fondamenti di diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 148.

<sup>24</sup> Para tanto, será seguida a ordem cronológica de promulgação das leis e em seguida a ordem numérica dos artigos em questão.

<sup>25</sup> As técnicas da recepção, da consolidação e da extensão dos conteúdos da negociação coletiva são típicas da legislação trabalhista (por exemplo, Lei 604/1966 sobre dispensas individuais). A relação entre legislação e negociação coletiva também pode se desenvolver de acordo com o modelo de legislação de apoio à atividade sindical e à autonomia coletiva, como se verifica no Estatuto dos Trabalhadores. No entanto, nos últimos anos essa tendência sofreu mudanças significativas “... *da un canto, ad alleggerire direttamente, senza mediazione sindacale, le tutele dei lavoratori, e dall’altro ad autorizzare la contrattazione collettiva, anche a livello di impresa, a derogare in peggio alle stesse*



## Código Civil

Em primeiro lugar, cabe lembrar que o Código Civil remonta a 1942, ou seja, foi publicado quando ainda vigorava o ordenamento corporativo<sup>26</sup>, que foi suprimido mais tarde pelo Real Decreto-lei 9 de agosto de 1943, n. 721. O fascismo limitava todas as liberdades, inclusive a sindical. Do corporativismo advinha a inderrogabilidade dos acordos coletivos e sua eficácia *erga omnes*<sup>27</sup>.

M. Magnani recorda que, com a supressão do regime corporativo:

(...) em 1943 as corporações foram dissolvidas e em 1944, com o decreto legislativo 23 de novembro de 1944, n. 369, os sindicatos fascistas. Para não deixar os trabalhadores desprotegidos, mantiveram-se os acordos coletivos estipulados até aquele momento 'salvo as alterações posteriores' (artigo 43, decreto legislativo n. 369 de 1944). Com a queda do sistema corporativo, foram reconstituídos os sindicatos livres que passaram a atuar em uma situação de anomia comparável àquela na qual operavam no período pré-corporativo<sup>28</sup>.

Na pendência da implementação do artigo 39 da Constituição republicana de 1948, que fixou para os sindicatos a obrigatoriedade do registro para adquirirem personalidade jurídica e estipularem acordos coletivos de eficácia obrigatória para todos os trabalhadores pertencentes à categoria, a doutrina buscou alternativas para atribuir efetividade aos acordos coletivos.

Francesco Santoro-Passarelli desenvolveu uma aplicação civilística para os acordos coletivos<sup>29</sup>. Segundo a conhecida teoria do *norme di legge*. Exemplos dessa nova fase podem ser vistos na Lei 138/2011 e nos provimentos emitidos em implementação da Lei delegada 183/2014, cfr. E. Ghera, A. Garilli, D. Garofalo, *Diritto del Lavoro*, Giappichelli, 2017, p. 3.

<sup>26</sup> O ordenamento corporativo na Itália foi instituído pela Lei de 3 de abril de 1926, n. 563.

<sup>27</sup> Tornou-se célebre a frase de F. Carnelutti, na qual apresenta o acordo coletivo como "... *um híbrido que tem o corpo do contrato e a alma da lei*", *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padova, 1928, p. 108.

<sup>28</sup> M. Magnani, *Diritto sindacale*, Torino, G. Giappichelli, 2016, p. 21.

<sup>29</sup> No parecer de G. Santoro-Passarelli, prevaleceu a reconstrução privatista do direito sindical republicano "... *non per ragioni di carattere teorico o di principio, ma perché in quel momento storico*

mandato, quando o trabalhador ou o empregador se inscrevem em uma organização sindical, conferem um mandato que resulta na obrigação de aplicar o contrato com efeito inderrogável no que respeita aos interesses da coletividade<sup>30</sup>. Porém, os seus alunos começaram a questionar essa teoria, considerando que somente se pode conferir o poder do qual se dispõe e trata-se de administrar interesses coletivos, ou seja, um indivíduo não pode atribuir um poder que não possui.

Uma segunda temporada de reflexão colocou em evidência que o sindicato é o titular do direito coletivo. Ao aderir à organização sindical, o empregador assume um vínculo associativo e se compromete a respeitar o acordo coletivo e a aplicar o que for estipulado pelo seu sindicato. Nessa esteira, os sindicatos não precisam de mandato, porque já são titulares do direito coletivo e, portanto, legitimados a celebrar o acordo. Disso decorre que é o vínculo associativo que determina a obrigação e esse vínculo não importa a si mesmo, mas aos interesses dos trabalhadores<sup>31</sup>.

Embora reconheça a valorosa contribuição de F. Santoro-Passarelli, “*a quem se deve a fundação do acordo coletivo em bases de natureza privada*”, com referência à legislação sobre o mandato conferido no interesse do mandatário ou de terceiros, nos termos do art. 1723, § 2º, do Código Civil, M. Magnani aponta a percepção crítica da doutrina (G. Giugni, 1968) no sentido da proeminência do interesse coletivos sobre o individual como fundamento da inderrogabilidade do acordo coletivo. Portanto, trata-se de uma hipótese de extensão (indireta) da eficácia dos acordos coletivos para além daqueles pertencentes ao círculo de associados<sup>32</sup>.

---

*costituì un'efficace barriera alle ricorrenti tendenze neocorporative e soprattutto perché corrispose in modo soddisfacente ai bisogni e alle aspettative di autoregolazione delle grandi centrali sindacali preoccupate di difendere la loro autonomia e contrarissime ad un intervento legislativo in materia sindacale.*”, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 25.

<sup>30</sup> F. Santoro-Passarelli, *Saggi di diritto civile*, v. I. Napoli, 1961.

<sup>31</sup> Em consonância com a análise do Prof. A. Maresca durante as aulas ministradas no curso de mestrado na Universidade La Sapienza de Roma, Faculdade de Direito, em 6 de outubro de 2018.

<sup>32</sup> M. Magnani, *Diritto sindacale*, Torino, G. Giappichelli, 2016, p. 128-129.

Em virtude da não implementação do art. 39 da Constituição, os acordos coletivos são considerados “*contratos de direito comum*”<sup>33</sup>, no sentido de que são regidos pelas normas ditadas pelo Código civil sobre os contratos em geral<sup>34</sup> e, por conseguinte, regulados pela eficácia limitada entre as partes, nos termos do **art. 1372**. Não obstante, “... os acordos coletivos têm vocação natural de estender os próprios efeitos para além do seu âmbito subjetivo de aplicação e são, de qualquer forma, inderrogáveis in pejus pela vontade das partes do acordo individual”<sup>35</sup>.

A ultratividade dos acordos coletivos está prevista expressamente no **art. 2.074**, que dispõe: “O acordo coletivo, mesmo denunciado, continua a produzir seus efeitos após o seu término, até que seja editado novo regulamento coletivo”<sup>36</sup>.

Embora essencial para que o acordo coletivo pudesse funcionar, não foi uma tarefa fácil individualizar uma norma para respaldar a inderrogabilidade após a queda do corporativismo. Tal propósito foi satisfeito de certo modo pelo teor do **art. 2.077**. Este dispositivo prevê a obrigatoriedade de adequação da cláusula individual à coletiva, um mecanismo de substituição da cláusula individual pelo acordo coletivo, esclarecendo que a cláusula individual benéfica permanece inalterada<sup>37</sup>. De

<sup>33</sup> O artigo 1321 e seguintes do código civil regulamentam os contratos em geral. O art. 1322, c.c., dispõe sobre a autonomia contratual nestes termos: “As partes podem livremente determinar o conteúdo do contrato dentro dos limites impostos pela lei...”.

<sup>34</sup> Ver M. Magnani, op. cit., p. 102.

<sup>35</sup> G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 7.

<sup>36</sup> Mais uma vez invoco o Prof. Maresca, que adverte sobre a cláusula de ultratividade legal prevista no art. 2.074 do Código Civil: tal dispositivo se refere a acordos coletivos corporativos, portanto, segundo ele, uma cláusula convencional a respeito da ultratividade pode ser inserida nos acordos coletivos, observando que outra técnica seria seguir o Código Civil no sentido de que o acordo coletivo se renova automaticamente, salvo se as partes o tiverem rescindido, cit. anterior.

<sup>37</sup> G. C. Perone afirma que a vigência do art. 2077 do CC e a consequente eficácia inderrogável do acordo coletivo foi limitada pelo ordenamento corporativista e por isso ele acompanha uma crítica doutrinária à jurisprudência que aplica tal dispositivo enquanto espera a edição de uma lei sindical nos termos do art. 39 da Constituição, op. cit., p. 89. L. Galantino salienta que uma parte da doutrina defende a substituição automática das cláusulas do acordo coletivo às cláusulas irregulares do contrato individual. Segundo outros estudiosos, ao contrário, as cláusulas do acordo coletivo modificam não propriamente o conteúdo do contrato individual, mas os seus efeitos, *Diritto sindacale*, Torino, G. Giappichelli, 2014, p. 148. Para aprofundar este debate, remete-se a V. Speziale, *Il rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale di lavoro*, Atti del Convegno Nazionale Nuovi assetti delle fonti del diritto del lavoro, Caspur-Ciber, 2011, p. 187-227.

fato, o art. 2.077 estabelece a eficácia do acordo coletivo sobre o individual, no sentido de que devem prevalecer as disposições do primeiro, ressalvada a hipótese de cláusulas mais favoráveis aos trabalhadores previstas no contrato individual<sup>38</sup>.

Posteriormente, a questão foi resolvida com a reforma do Código de Processo Civil em 1973, que incluiu a inderrogabilidade dos acordos coletivos no texto alterado do art. 2113.

Com o escopo de determinar a remuneração do prestador de serviço nos termos do **art. 2.099**, a partir da década de 1950 a orientação jurisprudencial utiliza o parâmetro das mínimas remunerações fixadas por acordos coletivos para compará-las com o salário estipulado no contrato individual de trabalho seguindo os critérios de proporcionalidade e suficiência garantidos pelo art. 36 da Constituição<sup>39</sup>.

Por outro lado, o **art. 2103** (com as alterações introduzidas pelo art. 55 do Decreto legislativo de 20 de fevereiro de 2015 de implementação do denominado *Jobs Act*) regulamenta como e quando o empregador pode alterar a função do empregado. O parágrafo 7.º determina, na parte final, a

---

<sup>38</sup> M. Persiani, F. Lunardon destacam que o art. 2.077 CC regulamenta apenas o conflito entre acordo individual e acordo coletivo, segundo o princípio da liberdade de organização sindical, não faz sentido aplicar o chamado critério hierárquico à negociação coletiva, *Fondamenti di diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 176. Segundo o Prof. Maresca, a liberdade contratual é justamente esta: um acordo coletivo pode modificar as condições de trabalho mesmo que as torne piores, embora isso não ocorra frequentemente; em sua opinião, deve-se refletir com base no direito civil, não no direito do trabalho, isso significa que a cláusula firmada pelo sindicato é válida, ainda que *in pejus*, por exemplo, o trabalhador não tem direito adquirido se o acordo coletivo mais favorável se encerrou, e a ideia da modificação *in pejus* pode ser interpretada de várias maneiras, defende que não é realmente um acordo *in pejus*, porque foram as próprias partes que compuseram o melhor acordo naquele momento, cit..

<sup>39</sup> Cfr. L. Galantino, *Diritto sindacale*, Torino, G. Giappichelli, 2014, p. 156. G. Prosperetti explica que o art. 36 da Constituição materializou o instrumento jurídico sobre o qual a jurisprudência se apoiou para enfim adotar uma aplicação generalizada dos acordos coletivos e por essa via foi de fato realizada indiretamente uma eficácia *erga omnes* dos acordos coletivos de direito comum, *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*, Milanofiori, Utet, 2014, p. 19. Esta opinião também é compartilhada por P. Tridico: “*l’efficacia erga omnes indiretta si realizza attraverso l’art. 36 della Costituzione, e pertanto un giudice o un ispettore utilizzano la contrattazione per tutti i lavoratori coperti dalla contrattazione collettiva*”, *Contrattazione collettiva e rappresentanza*, Palestra ministrada no Seminário “Dimensione e qualità dei contratti collettivi nazionali di lavoro”, Cnel, 17 de julho de 2019.

observância dos acordos coletivos quanto ao prazo fixado para a manifestação da vontade contrária do trabalhador<sup>40</sup>.

O **art. 2120** dispõe sobre a indenização por rescisão contratual. A lei contém uma regra sobre a remuneração anual, permitindo ao acordo coletivo derogá-la:

Salvo previsão em contrário nos acordos coletivos, a remuneração anual, para efeitos do parágrafo anterior, compreende todas as verbas, incluindo as equivalentes às prestações in natura, em decorrência da relação de trabalho dependente, a título não ocasional e com exclusão do valor pago a título de reembolso de despesas.

### **Código de Processo Civil**

Em 1973 a reforma do processo do trabalho alterou algumas normas substanciais. Uma delas é justamente o **art. 2113**, que disciplina as renúncias e transações. O novo texto, modificado pelo art. 6º da Lei n. 533 de 1973, preceitua que:

As renúncias e transações, que tenham por objeto direitos de empregado derivados de disposições inderrogáveis da lei e dos contratos ou acordos coletivos concernentes às relações de que trata o artigo 409 do Código de Processo Civil, não são válidas.

Enfim, nesta norma se pode fundar a inderrogabilidade dos acordos coletivos, pois a menciona de forma explícita no art. 2113<sup>41</sup>.

---

<sup>40</sup> Art. 2103 CC, §7.º: *“Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all’attività svolta e l’assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi”* (grifos nossos).

<sup>41</sup> Esta é a opinião da atual e predominante doutrina, vide L. Galantino, *Diritto sindacale*, Torino, G. Giappichelli, 2014, p. 147.

Outras referências aos acordos coletivos são encontradas nos seguintes artigos<sup>42</sup>. O **art. 360, parágrafo 1, § 3.º** reconhece o acordo coletivo de direito comum como norma parâmetro de controle na Corte de Cassação: *“As sentenças proferidas em grau de recurso ou em único grau podem ser impugnadas com recurso de cassação: (...) 3) por violação ou falsa aplicação de normas de direito e dos contratos e acordos coletivos nacionais”*. O **art. 412 ter** permite as modalidades de conciliação e arbitragem previstas pela negociação coletiva, nos seguintes termos: *“A conciliação e a arbitragem, nas matérias referidas pelo artigo 409, podem ser realizadas igualmente nas sedes e nas formas previstas pelos acordos coletivos firmados pelas associações sindicais majoritariamente representativas”*. O **art. 420 bis** regula a verificação preliminar de eficácia, validade e interpretação das cláusulas de um contrato ou acordo coletivo nacional<sup>43</sup>. O último parágrafo do **art. 829**, que regulamenta os casos de nulidade, contempla a impugnação ao laudo *“também por violação dos contratos e acordos coletivos”* nas controvérsias previstas no artigo 409<sup>44</sup>.

### **A Constituição Italiana**

Após a queda do corporativismo, com o advento da Constituição republicana em 1948 teve início a fase do sindicalismo italiano em bases

---

<sup>42</sup> F. Evangelista examinou o tema do acordo coletivo como fonte e os critérios interpretativos em Juízo, *Contratto collettivo e processo del lavoro*, Tese de Doutorado em Direito Sindical, Trabalhista e da Previdência social, XXI ciclo, Università degli Studi di Roma Tor Vergata, Faculdade de Economia.

<sup>43</sup> Art. 420-bis do Código de Processo Civil Italiano: *“Quando per la definizione di una controversia di cui all’articolo 409 è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l’efficacia, la validità o l’interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, il giudice decide con sentenza tale questione, impartendo distinti provvedimenti per l’ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa fissando una successiva udienza in data non anteriore novanta giorni. La sentenza è impugnabile soltanto con ricorso immediato per cassazione da proporsi entro sessanta giorni dalla comunicazione dell’avviso di deposito della sentenza”*.

<sup>44</sup> Segundo V. Speziale, trata-se de casos em que a lei atribui ao acordo coletivo de trabalho uma função inderrogável e reguladora do contrato individual, *Il rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale di lavoro*, Atti del Convegno Nazionale *Nuovi assetti delle fonti del diritto del lavoro*, Caspur-Ciber, 2011, p. 187-227.

democráticas<sup>45</sup>. Como consequência, reapareceram os problemas próprios da experiência pré-corporativa, como adverte Giugni:

(...) quando teve fim o regime corporativo e se restabeleceu a liberdade sindical, da qual a liberdade de negociação coletiva é corolário, o acordo coletivo retornou à área da autonomia privada, pois as organizações sindicais que estipulam os novos contratos tornaram a se submeter ao regime privado<sup>46</sup>.

São de grande importância os seguintes artigos da Constituição: o **art. 39**<sup>47</sup>, que prevê a liberdade sindical e um mecanismo particular que permite estipular acordos coletivos *erga omnes*, e o **art. 40**, segundo o qual o direito de greve<sup>48</sup> atinge o *status* de direito garantido constitucionalmente<sup>49</sup>.

A Constituição de 1948 consagra a liberdade sindical como princípio fundamental e nesse sentido o **art. 39** preceitua que:

A organização sindical é livre<sup>50</sup>.

*Aos sindicatos não pode ser imposta outra obrigação que não o seu registo perante os escritórios locais ou centrais, nos termos da lei.*

---

<sup>45</sup> Vale lembrar que o sindicalismo na Itália passou pelas fases de “... *divieti del diritto penale e, poi, a distanza di qualche decennio (definito periodo della tolleranza, con stazionamento nel diritto dei privati), addirittura l’integrazione nella struttura statale, secondo la logica pubblicistica del diritto corporativo: che, non a caso, ha fornito la prima veste formale compatta al sindacato italiano ed alla contrattazione collettiva*”, cfr. U. Romagnoli, *Il diritto del lavoro durante il fascismo: uno sguardo d’insieme*, in *Lavoro e diritto*, Il Mulino, 2003, p. 77 ss.

<sup>46</sup> G. Giugni, *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci, 2010, p. 129.

<sup>47</sup> G. Santoro-Passarelli reitera que: “*L’art. 39 Cost. è considerato dalla prevalente dottrina il fondamento dell’autonomia collettiva e perciò della contrattazione collettiva di diritto comune tra libere e contrapposte organizzazioni sindacali di lavoratori e datori di lavoro*”, p. 24.

<sup>48</sup> Antes, o Código Penal da Sardenha de 1859, considerava crime qualquer forma de associação entre empregadores (art. 385) ou entre operários (art. 386). Em 1889, a greve foi descriminalizada pelo Código Penal Zanardelli, porém continuava sendo uma violação do contrato de trabalho que poderia provocar a sua rescisão.

<sup>49</sup> G. Santoro-Passarelli observa que a partir de então a greve passa a ser uma suspensão legítima das principais obrigações decorrentes do contrato de trabalho, da prestação do trabalho pelo trabalhador e do pagamento do salário pelo empregador, *Diritti dei lavori e dell’occupazione*, Torino, G. Giappichelli, 2020, p. 24.

<sup>50</sup> O art. 39 da Constituição italiana define a liberdade sindical típica, diversa daquela liberdade associativa em geral a que se refere o art. 18 da Carta.

*Constitui condição para o registro que os estatutos dos sindicatos sancionem uma organização interna em bases democráticas.*

*Os sindicatos registrados têm personalidade jurídica. Podem, como representantes dos trabalhadores inscritos, celebrar acordos coletivos de trabalho com eficácia obrigatória para todos os membros da categoria à qual o acordo se refere.*

Infere-se dos dispositivos acima transcritos que a Constituição consagra a liberdade de organização sindical nos termos do art. 39, parágrafo 1.<sup>o</sup><sup>51</sup>.

Além disso, nos parágrafos seguintes impõem a obrigação de inscrição dos sindicatos “nos termos da lei”, cujos estatutos devem ser instituídos de forma democrática, para que possam adquirir personalidade jurídica e celebrar acordos coletivos com eficácia *erga omnes*<sup>52</sup>.

Todavia, exceto § 1.<sup>o</sup>, do art. 39, de conteúdo autoaplicável e obrigatório, os parágrafos seguintes jamais foram implementados (ou atuados), porquanto os parágrafos 2.<sup>o</sup>, 3.<sup>o</sup> e 4.<sup>o</sup> estabelecem a obrigatoriedade do registro dos sindicatos nos escritórios locais ou centrais, “nos termos da lei”<sup>53</sup>. Por isso se inicia uma longa temporada de direito sindical caracterizada pela ausência de intervenção legal<sup>54</sup>.

---

<sup>51</sup> Trata-se de uma liberdade típica, diversa daquela associativa prevista pelo art. 18 da Constituição, cfr. G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, G. Giappichelli, 2020, p. 24.

<sup>52</sup> Segundo G. Prosperetti, “*sono ravvisabili i residui della esperienza corporativa nella Costituzione italiana sia nel principio lavoristico sancito nell'art. 1, sia nel principio dell'efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie cui il contratto collettivo si riferisce, stabilito nel 4° co. dell'art. 39, sia infine nelle previsioni relative ai rapporti economici...*”, *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*, Milanofiori, Utet, 2014, p. 10. M. Rusciano partilha da mesma opinião no sentido de que o legislador constituinte manifestou a vontade de manter certa continuidade com a experiência corporativa anterior, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Utet, 1984, p.5.

<sup>53</sup> Trata o §1º do art. 39 de norma preceptiva, de aplicação imediata, enquanto os §§ 2.º, 3.º e 4.º (segunda parte do art. 39) versam sobre normas de “execução diferida” nas palavras de G. Giugni, ou seja, que dependem de lei ordinária que as esclareça, *Art. 39 da Costituzione*, in G. Branca (a cura di), *Commentario della Costituzione, Zanichelli-Foro it.*, Bologna-Roma, 1979, p. 257 ss.

<sup>54</sup> Cfr. M.V. Ballestrero, *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2018, p. 59 ss. Segundo E. Ghera, o legislador interveio, mas fora da previsão constitucional, primeiro para apoiar os sindicatos dos trabalhadores em consonância com o Estatuto dos Trabalhadores (L. 300/1970) e depois para regular a greve nos serviços públicos essenciais (L. 146 /1990), *L'articolo 39 della Costituzione e il contratto collettivo*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 202/2014.



Este é um dos grandes entraves do sistema sindical italiano, cujas principais dificuldades inerentes são: a falta de critérios de representatividade sindical e a ausência de eficácia obrigatória das normas estipuladas pelos acordos coletivos após o fim do corporativismo.

A dificuldade trazida pelo artigo 39 da Constituição é enfatizada por L. Mariucci, ao recordar a vontade dos constituintes de afirmar o princípio da liberdade sindical em seu espectro mais amplo em chave de ruptura com a experiência corporativa, mas ao mesmo tempo de garantir o acordo de categoria *erga omnes*:

(...) Daí o dilema de como se compõe o princípio da liberdade, que em si contém e legitima o pluralismo sindical, e a singularidade do acordo coletivo que deve valer para todos, resolvido com o procedimento da combinação entre representação unitária a ser constituída na proporção da consistência associativa dos sindicatos registrados e decisões (eventualmente por maioria) da mesma representação unitária<sup>55</sup>.

Apesar disso, a Constituição “*traça as linhas de um novo sistema de relações sindicais destinado a substituir o sistema corporativo suprimido*”<sup>56</sup>. Vale notar que, de certo modo, o art. 39 da Constituição orienta a organização sindical italiana, mas não pode tornar o acordo coletivo *erga omnes* devido à não implementação de sua segunda parte. Por conseguinte, o conceito de autonomia privada é o núcleo no qual se funda o acordo coletivo.

As razões que contribuem para a não implementação do mecanismo previsto no art. 39, em conformidade com a doutrina são o temor de que o controle imposto pela Constituição possa significar formas de ingerência e limitações à liberdade sindical, assim como o risco de que a

---

<sup>55</sup> L. Mariucci, *L'attualità di un dibattito antico*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione: tre proposte a confronto*, Roma, Ediesse, 2016, p. 9-18.

<sup>56</sup> Segundo M. Persiani, F. Lunardon, *Fondamenti di diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 11.

mensuração dos sindicatos exigida pela lei acabe por demonstrar a sua fragilidade e talvez reduzir as associações menores<sup>57</sup>.

Além do mais, a doutrina destaca a profunda aversão dos sindicatos à implementação do dispositivo constitucional em comento. Segundo M. Magnani, além das razões de caráter político, dentre as razões técnicas, salienta que a atuação do art. 39 implicaria a solução de problemas bastante significativos:

Em primeiro lugar, a verificação do número de inscritos em caso de conflito entre os sindicatos no que tange à recíproca consistência associativa; em segundo lugar, há a questão da definição da categoria de referência para a estipulação de acordos coletivos (...)<sup>58</sup>.

Na opinião de G. Prosperetti, a implementação da segunda parte do art. 39 restou apenas uma hipótese devido essencialmente à preocupação política de que o critério da proporcionalidade teria dado centralidade ao sindicato majoritário, a CGIL (Confederação Geral do Italiana Trabalho), “o que fez com o fenômeno sindical tenha se desenvolvido em uma substancial situação de desregulamentação deliberada”<sup>59 60</sup>.

Um princípio constitucional consagrado é o do pluralismo sindical. A livre organização sindical, em outras palavras, significa a possibilidade de criar sindicatos ilimitadamente. Uma pluralidade de sujeitos sindicais da qual deriva outro efeito, todos os sujeitos sindicais podem estipular acordos coletivos. Eis uma zona de criticidade, porque da

---

<sup>57</sup> A doutrina mais respeitável tem sustentado que a implementação do dispositivo contido no art. 39 da Constituição teria comprometido o princípio da liberdade sindical enunciado no §1.º, cf. G. Prosperetti, *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*, Milanofiori, UTET, 2014, p. 17-18.

<sup>58</sup> M. Magnani, *Diritto Sindacale*, Torino, G. Giappichelli, 2016, p. 24-25.

<sup>59</sup> G. Prosperetti, op. cit., p. 12.

<sup>60</sup> Na opinião de R. Del Vecchio, a não implementação do mecanismo estabelecido pelo art. 39 da Constituição, inicialmente pela cisão do sindicato em três siglas (Cgil, Cisl e Uil), foi resolvida pela jurisprudência que a partir da década de 1950, com base na definição dada pelo art. 36 da Constituição, utilizou os acordos coletivos no setor de referência como parâmetro de julgamento nas ações individuais, in *Il contratto collettivo*, in *Corso di alta formazione Riregolazione dei rapporti di lavoro e del processo in Italia: dalle radici del diritto romano all'ordinamento europeo*, presso l'Università La Sapienza di Roma, Facoltà di Giurisprudenza, il 3 luglio 2018.

pluralidade sindical resulta a proliferação de sindicatos<sup>61</sup>, a fragmentação e o risco de contratos “piratas”<sup>62</sup>.

Em suma, as condições impostas pela Constituição, associadas à escolha dos sindicatos de não seguir o caminho determinado pelo art. 39, que permanece não implementado, estabeleceram no período republicano os pressupostos para o desenvolvimento de um sistema sindical “sem normas”, fundado no “acordo coletivo de direito comum”<sup>63</sup> e delineado pelos acordos interconfederais.

### **A Lei 741 de 1959**

Dentre as operações extensivas do legislador, da eficácia dos acordos coletivos, além do limite dos inscritos nas associações sindicais estipulantes, mesmo sem implementar o art. 39 da Constituição, historicamente a intervenção mais importante nesse sentido foi representada pela Lei delegada 14 de julho de 1959, n. 741<sup>64</sup>.

A denominada Lei Vigorelli (em homenagem ao Ministro do Trabalho da época) delegava ao Governo o poder de editar, no prazo de um ano a partir da entrada em vigor da própria lei, decretos legislativos destinados a assegurar mínimos inderrogáveis de tratamento econômico e normativo para todos os membros da mesma categoria.

<sup>61</sup> O Conselho Nacional de Economia e Trabalho, órgão previsto no art. 99 da Constituição, instituído pela Lei 33 de 1957, cuja composição, funções e funcionamento são regidos pela Lei 936 de 1986, tenta selecionar os acordos coletivos por meio do reconhecimento do contrato líder em cada setor. Segundo levantamento do Cnel, os acordos coletivos nacionais vigentes eram 922, dos quais 59% já haviam expirado, conforme dados atualizados até 31 de dezembro de 2019, in *10.º Report Periodico dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti depositati nell'Archivio Cnel*.

<sup>62</sup> A. Maresca salienta a complexidade da questão, pois: “*Quanto ai numeri dei ccnl si palesano non solo sovrabbondanti, ma tali da mettere in crisi la stessa funzione del ccnl che, nel nostro sistema delle relazioni collettive, deve garantire la «certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale»*”, segundo quanto ribadido, anche da ultimo, da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil nel Testo Unico sulla rappresentatività sindacale del 10 gennaio 2014”, segundo afirmado, inclusive recentemente, por Confindustria, Cgil, Cisl e Uil no Texto Unico sobre representação sindical de 10 de janeiro de 2014”, *Il Proliferare dei contratti collettivi tra luci e ombre*, in Guida al lavoro, Il Sole 24 Ore, p. 78-80, 2017.

<sup>63</sup> G. Giugni afirma que o contrato definido pela doutrina “de direito comum” e identificado pela jurisprudência com o termo ‘pós-corporativo’ caracteriza de forma indiscutível a experiência jurídico-sindical italiana, *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci, 2010, p. 132.

<sup>64</sup> Segundo M. Magnani, *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2016, p. 127.

Ao emanar tais decretos, porém, o Governo se obrigava a uniformizar as cláusulas dos acordos coletivos existentes até a data de entrada em vigor da lei<sup>65</sup>.

A Lei 1.027 de 1960 prorrogou essa normativa por quinze meses e a estendeu aos acordos coletivos estipulados no prazo de até dez meses após a entrada em vigor da lei prorrogada, de modo que *“uma disciplina nascida sob o signo da excepcionalidade e da transitoriedade manifestava a tendência, por meio de renovações periódicas, de se tornar permanente, sobrepondo-se de fato ao procedimento fixado pela Constituição”*<sup>66</sup>.

Essa tentativa de resolver indiretamente o problema da eficácia *erga omnes* dos acordos coletivos foi examinada pela Corte Constitucional na sentença 106 de 19 de dezembro de 1962, que rejeitou as exceções de inconstitucionalidade da Lei Vigorelli, mas declarou ilegítimo o art. 1º da lei que a prorrogou, vedando a posterior recepção material dos acordos coletivos pelos decretos legislativos<sup>67</sup>. A decisão da Suprema Corte italiana considerou que uma única repetição retirava da lei as características de transitoriedade e excepcionalidade, resultando na substituição do sistema constitucional por outro sistema construído arbitrariamente pelo legislador e, portanto, sem validade jurídica.

---

<sup>65</sup> G. Giugni sustenta que o legislador italiano em 1959 concebeu uma solução bastante sutil, que visava a alcançar o efeito dentro de um quadro diferente. Isso porque, do ponto de vista formal, o governo não declarou a eficácia *erga omnes* dos acordos coletivos, mas ditou diretamente uma disciplina sobre os mínimos tratamentos remuneratório e normativo. Todavia, para atingir esse objetivo, era vinculado ao conteúdo dos acordos coletivos, *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci, 2010, p. 129-130.

<sup>66</sup> Idem, p. 130-131.

<sup>67</sup> Cfr. L. Galantino, *Diritto sindacale*, G. Giappichelli, 2014, p. 150. G. Prosperetti expõe a motivação da sentença 106/1962, proferida pela Corte Constitucional: *“(…) Tale soluzione fu ritenuta legittima dalla Corte costituzionale in quanto ‘legge transitoria, provvisoria e eccezionale’; la Corte costituzionale, invece, dichiarò illegittima la successiva proroga della legge delega (L. n. 1027/1960), attraverso la quale il legislatore ordinario cercava ‘di trasformare il provvisorio in permanente’, giacché l’eccezionalità dell’intervento normativo, se reiterato, sarebbe risultato in insanabile contrasto con l’art. 39 Cost.”*, *L’autonomia collettiva e i diritti sindacali*, Milanofiori, Utet, 2014, p. 21-22.

## **Estatuto dos Trabalhadores**<sup>68</sup>

O direito trabalhista do século passado na Itália tem como símbolo o Estatuto dos Trabalhadores (Lei 300 de 1970)<sup>69</sup>.

Após o pico das reivindicações<sup>70</sup> para a efetivação dos direitos dos trabalhadores dentro da fábrica, em 1970 foi promulgada a Lei 300, também conhecida como Estatuto dos Trabalhadores, sobre a “*proteção da liberdade e dignidade do trabalhador, da liberdade sindical e da atividade sindical no local de trabalho e normas sobre contratação*”.

A referida legislação não pode de fato ser considerada uma lei sindical, pois não regulamenta as organizações sindicais. Trata-se de uma intervenção legislativa de apoio à autonomia sindical, que se encontra disciplinada nos títulos II e III do Estatuto dos Trabalhadores<sup>71</sup>.

Na verdade, esta lei emblemática estabelece normas que visam à proteção do trabalhador subordinado e introduz também normas de amparo à organização e ao desenvolvimento da atividade sindical no âmbito da empresa<sup>72</sup>.

As principais finalidades do Estatuto dos Trabalhadores são elencadas por R. Del Punta: a) estabelecer normas para proteger a liberdade e a dignidade dos trabalhadores; b) promover a presença de órgãos de representação dos trabalhadores, vinculados aos sindicatos mais

---

<sup>68</sup> “*La legge accoglie le motivazioni essenziali del progetto lanciato dal Congresso di Napoli della Cgil, del novembre 1952, quando per la prima volta G. Di Vittorio sollecitò l’approvazione di uno Statuto dei lavoratori*”, in <https://www.treccani.it/enciclopedia/statuto-dei-lavoratori/>.

<sup>69</sup> Observação de T. Treu, *Le riforme del lavoro: una retrospettiva per analizzare il Jobs Act*, in F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015, Adapt Labour Studies e-Book series n. 54, 2016, p. 4.

<sup>70</sup> Sobre os precedentes históricos do Estatuto dos Trabalhadores, em particular, sobre o chamado “outono quente”, e seu impacto no sistema de relações trabalhistas, vide M.V. Ballestrero, *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 62 ss.

<sup>71</sup> R. Del Punta, Palestra apresentada no *Convegno Statuto dei Lavoratori e futuro delle relazioni di lavoro*, CNEL, 19 de maio de 2020.

<sup>72</sup> M. Persiani sintetiza histórica do Estatuto dos Trabalhadores: “*Trattasi di disposizioni che hanno modificato notevolmente la disciplina legislativa precedente perché, da un lato, hanno introdotto nuovi, e più intesi, limiti ai poteri del datore di lavoro e, d’altro lato, consentono che quei poteri siano ulteriormente limitati a ragione del potenziamento dell’azione sindacale che, oramai, può essere svolta anche all’interno dei luoghi di lavoro*”, *Fondamenti di diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 12.

representativos para o desenvolvimento de atividade sindical nos locais de trabalho<sup>73</sup>.

O Título I do Estatuto (do art. 1.º ao art. 13) diz respeito à liberdade e à dignidade do trabalhador. O Título II regula a liberdade sindical (do art. 14 ao art. 18). O Título III rege a atividade sindical (do art. 19 ao art. 27). O Título IV contém disposições gerais (do art. 28 ao art. 32). As normas sobre contratação encontram-se no Título V (do art. 33 ao art. 34). As disposições finais constam do Título VI do Estatuto (do art. 35 ao art. 41).

O Estatuto dos Trabalhadores garante o direito à atividade sindical nos locais de trabalho, inclusive o direito de constituir associações sindicais, nos termos dos **artigos 1.º e 14**.

O **art. 15** trata de atos discriminatórios, prevê quais são, estando entre eles o de condicionar a adesão ou a não adesão do trabalhador a uma associação sindical, assim como a sua filiação ou atividade sindical ou ainda a sua participação em greve; e sanciona a nulidade de atos ou acordos praticados pelo empregador com finalidade discriminatória.

A proibição, para o empregador, de conceder tratamento econômico coletivo discriminatório está prevista pelo **art. 16**.

É vetada pelo **art. 17** a constituição ou o apoio a sindicatos de conveniência por empregadores e por associações de empregadores.

A reintegração no posto de trabalho em caso de dispensa sem justa causa – proteção real – está consagrada no art. 18 do Estatuto do Trabalhador. Todavia, esta norma foi enfraquecida pelas sucessivas reformas trabalhistas na Itália, sobretudo com a Lei 92/2012 (Lei Fornero) e depois com o denominado *Jobs Act* (Lei 183/2014 e respectivos decretos de implementação) e os contratos a tutela crescente introduzidos pelo Decreto Legislativo 23/2015.

Ressalte-se que a jurisprudência deu um passo atrás em relação à reforma trabalhista de 2015. Com efeito, a Corte Constitucional

---

<sup>73</sup> R. Del Punta, *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2016, p. 70.

proferiu a sentença 194/2018, na qual considerou inconstitucional o art. 3.º, §1.º, do Decreto Legislativo 23/2015, o qual previa em caso de dispensa sem justa causa o pagamento de uma indenização baseada exclusivamente no critério de antiguidade.

A partir do art. 19 em diante o Estatuto dos Trabalhadores regula a presença do sindicato na empresa.

O **art. 19** reforça a atuação sindical, pois prevê a constituição das representações sindicais empresariais (RSA) no local de trabalho. Cada sindicato tem sua própria RSA. Essa norma seleciona a maior representatividade<sup>74</sup> como um valor limiar, é quase um projeto de política sindical, um ponto de referência para os trabalhadores, que considera a maior representação por irradiação (sujeitos que aderem) por articulação com a confederação. A letra “a” prevê a representatividade presumida, enquanto a letra “b” dispõe sobre a representatividade efetiva, cujo critério principal é o de firmar acordos coletivos<sup>75 76</sup>.

---

<sup>74</sup> Nenhuma lei define o que é representatividade. Do ponto de vista histórico, CGIL, CILS e UIL eram as mais representativas no plano sindical.

<sup>75</sup> Por meio do Acordo Interconfederal de 20 de dezembro de 1993, as partes sociais (Confindustria, Cgil, Cisl e Uil) estabeleceram um sistema alternativo de representação nas unidades de produção em que a empresa emprega mais de 15 trabalhadores, por iniciativa das associações sindicais que assinaram o Protocolo 23 de julho de 1993, a representação sindical unitária. A RSU substitui a RSA, como ideia de criação de um órgão colegiado que delibera com a maioria. Com a RSU se retorna à base e se inventa um terço reservado aos signatários do acordo coletivo nacional.

<sup>76</sup> No curso do tempo, o critério para a constituição da RSA estabelecido pelo art. 19 sofreu duas alterações: uma em sede legislativa e outra na jurisprudencial. Em primeiro lugar, o referendo de 11 de junho de 1995 revogou a letra “a” do art. 19 do Estatuto dos Trabalhadores. G. Santoro-Passarelli afirma que o objetivo do referendo era eliminar a maior representatividade não verificada e abrir a representatividade a outros sindicatos que não os confederados: “*all’esito del referendum del 1995 l’unico indice di riconoscimento della rappresentatività ai fini dell’art. 19 St. lav. è direttamente indicato dal legislatore nella stipulazione del contratto collettivo applicato nell’unità produttiva*”, *Diritto dei lavori e dell’occupazione*, Giappichelli, 2020, p. 73. A outra alteração significativa do art. 19 derivou da Sentença 231/2013 proferida pelo Tribunal Constitucional, que declarou a ilegitimidade constitucional do art.19, §1.º, letra “b”, da Lei 300 de 1970: “*(...) nella parte in cui non prevede nell’ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie di contratti collettivi applicati nell’unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell’azienda*”. A Corte Constitucional reconheceu a força do sindicato como parte ativa nas negociações. Para aprofundar este tema, vide AA.VV., *La RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231*, ADAPT Labour Studies, e-Book series n. 13, Adapt University Press, 2013.

Na mesma esteira, o **art. 20** prevê o direito dos trabalhadores de se reunirem na unidade de produção em que desenvolvem as suas atividades.

O direito de convocar referendo no âmbito empresarial, geral ou por categoria, sobre assuntos relativos à atividade sindical e com a participação de todos os trabalhadores pertencentes à unidade produtiva e à categoria interessada, é regulado pelo **art. 21**.

A disciplina sobre a transferência dos dirigentes das representações empresariais é definida pelo **art. 22**.

As licenças (remuneradas ou não) concedidas aos dirigentes das RSAs para o cumprimento do seu mandato estão previstas nos **artigos 23 e 24**.

O direito de afixação, no interior da unidade de produção, de publicações, textos e comunicados de imprensa sobre assuntos de interesse sindical e do trabalho é garantido pelo **art. 25**.

O **art. 26** assegura aos trabalhadores o direito de recolher contribuições e de realizar proselitismo para suas organizações sindicais nos locais de trabalho.

Prevê o **art. 27** que, nas unidades produtivas com pelo menos 200 empregados, o empregador deve manter instalações destinadas aos representantes sindicais empresariais.

Do **art. 20 ao art. 27**, o legislador leva em consideração as necessidades dos empresários, mas não garante ao empregador nenhum poder de oposição à atividade sindical.

A repressão à conduta antissindical do empregador é tratada pelo **art. 28**<sup>77</sup>, norma de substancial importância e eficácia que tutela os

---

<sup>77</sup> Apesar da validade desta norma, segundo o Prof. A. Maresca, art. 28 também destaca um sinal de fragilidade, pois sindicatos fortes atuam em autotutela. Em suas palavras: *“Come il sindacato tutelerà i lavoratori se non è capace di tutelarsi a se stesso? La forza del sindacato si dimostra non solo nel sciopero, ma attraverso le sue azioni. Quindi, il giudice interviene quando non c’è quella capacità”*, *L’art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, Aula ministrada no curso de graduação na Università La Sapienza di Roma, Facoltà di Giurisprudenza, em 29 de setembro de 2018.



interesses dos sindicatos (atividade sindical, liberdade sindical e direito de greve).

Por sua vez, o **art. 36, §1.º**, incentiva o recurso à negociação coletiva, prevendo a obrigação para o empregador que usufrua benefícios públicos ou o contratante de serviços públicos de proporcionar diretamente ou fazer cumprir condições de trabalho não inferiores às decorrentes dos acordos coletivos de trabalho.

Eis, em suma, o conteúdo do Estatuto dos Trabalhadores.

Passados 50 anos da sua promulgação, esta lei oriunda das lutas sindicais é uma das principais normas italianas em matéria de trabalho e até agora conserva o seu vigor<sup>78</sup>.

Não obstante a modificação das modalidades de trabalho e as alterações legislativas que o sucederam<sup>79</sup>, o Estatuto idealizado para proteger os direitos dos trabalhadores na esfera individual e coletiva continua potente e necessário, tendo em vista que a precarização do trabalho ainda existe, aliás é vivenciada em duas vertentes, por empregados empobrecidos e por trabalhadores envolvidos em “novos trabalhos” sem denominação específica nem direitos básicos<sup>80</sup>.

Fico com a impressão que os princípios inspiradores do Estatuto carecem de uma revisão, de modo a permitir a extensão da sua

---

<sup>78</sup> M. Brollo nota que a alma garantista do Estatuto permanece, mas de forma atenuada, porque acompanhada de novas matrizes decorrentes da alteração na legislação trabalhista, *Lo ius variandi tra vecchio e nuovo diritto*, Palestra proferida no *Webinar Serve davvero un nuovo Statuto dei lavoratori, Lavoro e Previdenza Oggi – CSDN Roma, 29 gennaio 2021*. Em sentido contrário, R. De Luca Tamajo ressalta a relatividade histórica do Estatuto: “*lo Statuto dei lavoratori, che pure muove all’insegna di valori assoluti quali libertà, sicurezza e dignità dei lavoratori, nelle sue concrete articolazioni disciplinari è figlio del suo tempo, è il risultato di determinanti storiche e, dunque, è legato ad un modo di produrre storicamente determinato*”, *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, Diritti lavori mercati, I, 2016, p. 6-7.

<sup>79</sup> Assinala M. Persiani que várias medidas legislativas, no modificado contexto econômico e social, têm atribuído maior importância às necessidades de eficiência e produtividade das empresas, por exemplo: L. 196/1997, 30/2003, D.lgs. 276/2003, Lei 92/2012, Decreto Legislativo 23, 80, 81, 150 e 151/2015, que previram a compatibilização dos interesses opostos de quem trabalha e de quem detém os meios de produção, introduzindo cada vez mais elementos de flexibilidade, op. cit, p. 12.

<sup>80</sup> M. Magnani aprofunda a questão da “rottura della fissità del luogo di lavoro nel mercato digitalizzato e globale”, no ensaio *I tempi e i luoghi del lavoro. L’uniformità non si addice al post-fordismo*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”. IT – 404/2019.

eficácia para além do trabalho subordinado desenvolvido no local de trabalho (empresa), visto que o enquadramento jurídico rígido do trabalho é incompatível com a fluidez contemporânea.

### **Lei 56 de 1987**

De acordo com o **art. 23** desta lei, pela primeira vez o legislador elencou os casos remetidos aos acordos coletivos em matéria de contrato por tempo determinado. Assim, a legislação conferiu às organizações sindicais uma delegação para identificar as hipóteses legítimas desse tipo de contratação<sup>81</sup>.

A partir da década de 1990, o reenvio legislativo à negociação coletiva tornou-se uma prática difundida. Nesse sentido, vale notar: a Lei 146 de 1990, sobre greves em serviços públicos essenciais; a Lei 223 de 1991, sobre dispensas coletivas; o Decreto Legislativo 61 de 2000, sobre trabalho por tempo parcial; o Decreto Legislativo 66 de 2003, sobre horário de trabalho.

### **Lei 389 de 1989**

Esta lei determina que o salário tomado como base para o cálculo das contribuições à Previdência Social não pode ser inferior ao valor da remuneração fixada por leis, regulamentos, acordos coletivos firmados por sindicatos mais representativos em nível nacional (**art. 1.º, §1.º**).

Em suma, a norma dispõe que a remuneração tributável seja estabelecida pelos acordos coletivos celebrados por sindicatos de categoria

---

<sup>81</sup> *Art. 23 (Disposizioni in materia di contratto a termine) 1. L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché all'articolo 8-bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, è consentita nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. I contratti collettivi stabiliscono il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato.*

majoritariamente representativa. A contribuição previdenciária tem como base a justa remuneração, considerada como tal a pactuada em acordo coletivo.

### **Lei 388 de 2000**

O **art. 7.º** desta lei e suas sucessivas alterações concedem crédito fiscal aos empregadores que aumentem a oferta de emprego, desde que sejam observados os acordos coletivos nacionais.

### **Lei 142 de 2001**

A referida norma estabelece que as cooperativas são obrigadas a pagar ao cooperado uma remuneração global proporcional à quantidade e à qualidade do trabalho realizado e não inferior aos mínimos previstos, para serviços similares, pelo acordo coletivo nacional do setor ou da categoria (**art. 3.º**).

### **Decreto Legislativo 165 de 2001**

Embora não seja o escopo deste trabalho debruçar-se sobre a legislação sindical no serviço público, vale notar que as disposições do **art. 45, § 2.º**, do Decreto Legislativo 165 de 2001 garantem aos trabalhadores igualdade de tratamento contratual e remuneratório não inferiores aos estipulados pelos respectivos contratos coletivos.

### **Lei 30 de 2003**

O **art. 10** desta lei alterou o **art. 3.º do Decreto-lei 71 de 1993**, convertido pela Lei 151 de 1993.

O texto substituído estabelece que:

Para as empresas artesanais, comerciais e turísticas abrangidas pela esfera de aplicação dos acordos e contratos coletivos nacionais, regionais e territoriais ou empresariais, quando subscritos, o reconhecimento dos benefícios normativos e contributivos fica subordinado ao integral

cumprimento dos citados acordos e contratos, estipulados pelas organizações sindicais de empregadores e de trabalhadores comparativamente mais representativos no plano nacional.

### **Decreto Legislativo 163 de 2006**

O Código das licitações públicas (**artigo 118, §6.º**) prevê que o contratante das licitações públicas relativas a trabalhos, serviços e fornecimentos é obrigado:

(...) a observar integralmente o tratamento econômico e normativo estabelecido pelos acordos coletivos nacionais e territoriais em vigor para o setor e para a zona na qual se executam os serviços; é, igualmente, responsável solidário pelo cumprimento das normas acima, pelos subcontratantes em relação aos seus empregados no âmbito do subcontrato<sup>82</sup>.

### **Decreto Legislativo 81 de 2008**

O Texto Único sobre Segurança do Trabalho, no **art. 90, §9.º, alínea “b”**, dispõe sobre as obrigações do contratante ou do responsável pelo trabalho, prevendo que devem solicitar *“às empresas prestadoras (...) uma declaração relativa ao acordo coletivo estipulado pelos sindicatos comparativamente mais representativos, aplicado aos empregados”*.

### **Decreto Legislativo 138 de 2011**

O Decreto Legislativo 138 de 2011, convertido na Lei 148 de 2011<sup>83</sup>, no Título III, medidas de apoio ao emprego, contém uma disciplina

<sup>82</sup> Este parágrafo foi alterado pelo Decreto Legislativo 113 de 2007 e pelo Decreto Legislativo 152 de 2008, e posteriormente pelo art. 31, §2.º do Decreto Legislativo 69 de 2013, convertido sem alterações pela Lei 98 de 2013. O §6.º-bis do art. 118, substituído pelo Decreto Legislativo 152 de 2008, acrescenta que: *“Al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso ed irregolare, il documento unico di regolarità contributiva è comprensivo della verifica della congruità della incidenza della mano d’opera relativa allo specifico contratto affidato. Tale congruità, per i lavori è verificata dalla Cassa Edile in base all’accordo assunto a livello nazionale tra le parti sociali firmatarie del contratto collettivo nazionale comparativamente più rappresentative per l’ambito del settore edile ed il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali”*.

<sup>83</sup> O. Mazzotta sublinha que *il provvedimento emanato in tutta fretta a ferragosto del 2011, sotto la pressione della grave situazione economica italiana ed internazionale*”, *Manuale di diritto del lavoro*,

particular que se aplica a todos os trabalhadores e pode derogar a lei, desencadeando uma verdadeira ruptura do sistema<sup>84</sup>.

O art. 8.º institui o chamado acordo de proximidade, com o objetivo relativizar o princípio da inderrogabilidade da lei, não apenas para a gestão de crises empresariais, mas também com a finalidade de revitalização produtiva da empresa<sup>85</sup>.

Os contratos de proximidade podem ter como objeto uma ampla gama de matérias, o que significa abranger quase todos os principais institutos do direito do trabalho, incluindo as dispensas<sup>86</sup>. De fato, o âmbito de competência desses acordos é extremamente vasto e diz respeito à regulamentação de matérias inerentes à organização do trabalho e à produção<sup>87</sup>. Nos termos do art. 8.º:

Art. 8.º: Acordos coletivos de trabalho celebrados em nível empresarial ou territorial por associações de trabalhadores comparativamente mais representativas no plano nacional (ou territorial, ou das suas representantes sindicais operantes na empresa nos termos da normativa e dos acordos interconfederais vigentes, inclusive o acordo de 28 de junho

---

Milanofiori, Cedam, 2017, p. 135. A mesma crítica é compartilhada por M. Magnani, *La manovra di ferragosto e il diritto del lavoro*, in [www.cuorecritica.it](http://www.cuorecritica.it), *Bollettino 15 settembre 2011*.

<sup>84</sup> Segundo M. Rusciano: “... l’aberrante previsione legislativa, voluta dal governo di destra, dell’art. 8 del d.l. 138 del 2011, conv. nella l. 148 del 2011, secondo cui un non meglio precisato “contratto di prossimità (cioè aziendale o territoriale) può derogare alle leggi e ai contratti nazionali, introducendo condizioni peggiorative nel trattamento dei lavoratori. Un vero e proprio mostro giuridico, senza dubbio incostituzionale perché offende il principio di eguaglianza, la libertà sindacale e la libertà di contrattazione, Introduzione: che fare dell’art. 39 della Costituzione?”, in L. Zoppoli, A. Zoppoli, M. Delfino (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014, p. 444.

<sup>85</sup> R. Del Punta adverte que na mesma direção já apontavam inúmeras normas de reenvio que surgiram desde os anos 80 do século passado a instar os acordos coletivos “... non tanto a integrare la legge, quanto ad apportare modifiche, anche peggiorative ai trattamenti già da essa previsti, in specie in situazioni di crisi aziendale, o a rendere possibile e/o governare l’accesso a tipologie contrattuali flessibili”, *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2016, p. 226-227. Por sua vez, A. Maresca afirma que o precedente mais significativo do §2.º-bis do art. 8.º consta do Decreto Legislativo n. 66 de 2003 que, ao regular a matéria das jornadas de trabalho, dos descansos e das férias, deixa um enorme espaço para a negociação coletiva, inclusive a empresarial que em muitos casos pode intervir na disciplina legal, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l’art. 8, D.L. 13 agosto 2011, n. 138*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1/XXII, Giuffrè, 2012, p. 16-23.

<sup>86</sup> R. Del Punta, op. cit., p. 227.

<sup>87</sup> “Le materie in cui possono essere previste ‘deroghe’ verosimilmente in pejus, sono teoricamente illimitate per effetto di una disposizione da ritenere irragionevole: lettera e – disciplina del rapporto di lavoro”, M. Persiani, F. Lunardon, *Fondamenti di diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 181.

de 2011) podem implementar acordos específicos (com eficácia para todos os trabalhadores envolvidos, desde que sejam assinados com base no critério majoritário relativo às suas representações sindicais) que visem à maior empregabilidade, à qualidade dos contratos de trabalho (adoção de formas de participação dos trabalhadores), à formalização do trabalho irregular, ao aumento da competitividade e dos salários, à gestão de crises empresariais e ocupacionais, aos investimentos e ao início de novas atividades.

Valendo-se da denominada negociação coletiva de proximidade, se posta em prática por específicos agentes contratuais e com a exclusiva finalidade de alcançar determinados objetivos, conta com eficácia *erga omnes* para rever os conteúdos do direito do trabalho, também e sobretudo no sentido de maior flexibilidade para uma série de institutos de caráter legal e contratual, tendo como único limite<sup>88</sup> o cumprimento das normas constitucionais, as restrições derivadas das normativas da União Europeia e das convenções internacionais do trabalho.

O legislador reputa o acordo coletivo empresarial ou territorial como centro de gravidade do sistema de direito do trabalho<sup>89</sup>.

No que diz respeito à relação entre direito e autonomia coletiva<sup>90</sup>, uma das questões mais debatidas refere-se à conexão entre as disposições do art. 8.º e aquelas contidas no Acordo Interconfederal de 28 de junho de 2011. As partes estipulantes do AI não solicitaram nenhuma intervenção do legislador e a posição manifestada pelo governo/legislador

<sup>88</sup> No tema do limite ao poder derogatório atribuído à negociação coletiva “de proximidade” (art. 8.º, §2.º-bis), vide M.V. Ballestrero, *Diritto sindacale*, cit., p. 326.

<sup>89</sup> Na síntese de L. Galantino, *L’art. 8 della Leggen.148 del 2011 e il nuovo ruolo della contrattazione aziendale*, Quaderni Fondazione Marco Biagi – QFMB Saggi/Ricerche, 2 v.

<sup>90</sup> O cenário em que foi inserido o acordo de proximidade é recordado por F. Di Noia: “*l’art. 8 è stato preceduto da interventi legislativi volti ad attenuare la rigidità della legge attraverso l’autonomia collettiva. Così, il legislatore ha delegato all’autonomia collettiva il compito di stabilire tempi, modi e quantità di flessibilità da introdurre nella gestione del mercato di lavoro. Per fare qualche esempio di tale rinvio legislativo alla contrattazione collettiva in funzione derogatoria: art. 1, co. 2, L. 297/1982 (deroga al calcolo tfr); art. 1, co. 4 e 5, co. 2, L. 903/1977 (deroga al divieto di svolgere lavori pesanti e lavoro notturno per le donne lavoratrici). Il giurista conclude che il rinvio “ampio” al contratto collettivo (di secondo livello) diventa ‘l’eccezione che si fa regola’*”, *Legge e contratto collettivo prima e dopo l’art. 8, L. n. 148/2011: storia di un rapporto in crisi*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2017, p. 553/576.

era a de não intervir nas matérias já regulamentadas pelo AI. Porém, o mesmo legislador decidiu superar essa posição, invocando as necessidades impostas pela salvaguarda da ordem pública econômica<sup>91</sup>.

Os acordos de proximidade, com a ampliação dos poderes conferidos à autonomia coletiva e o potencial efeito de prejudicar o tradicional sistema de fontes, tiveram uma difusão limitada<sup>92</sup>. De fato, imediatamente após a promulgação da lei, os parceiros sociais mais representativos manifestaram a sua vontade, assinando a Apostila de 21 de setembro de 2011 no sentido de aplicar integralmente as cláusulas da Acordo Interconfederal de 2011, apesar do conteúdo da nova norma<sup>93</sup>.

Sobre o tema em debate, F. Carinci lembra que o Decreto Legislativo 138 de 2011 assumiu um texto coletivo, o Acordo Interconfederal de junho de 2011, agregando valores decorrentes da passagem do mundo do contrato para o mundo do direito: isto é, foi muito além do âmbito original de referência, dotando o acordo coletivo de efeito vinculante sem, no entanto, que o seu teor tenha sido pré-negociado com os atores sociais. Acrescenta que o art. 8.º tornou-se mais complexo e robusto, a ponto de prever não apenas uma diferença de extensão, mas também uma divergência de disciplina:

---

<sup>91</sup> Cfr. A. Maresca, op. cit.

<sup>92</sup> I. Alvino, *I rinvii legislativi al contratto collettivo: tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*, Nápoles, Jovene, 2018, p. 5.

<sup>93</sup> Segundo F. Carinci, as partes estipulantes adotaram uma medida que visava a esterilizar implicitamente o art. 8.º com a afirmação da plena autossuficiência da disciplina interconfederal contida em uma apostila afixada em 21 de setembro de 2011: “*Confindustria, Cgil, Cisl e Uil concordano che le materie dell'erelazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti. Conseguentemente si impegnano ad attenersi all'Accordo del 28 giugno 2011, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attingano a quanto concordato nel suddetto accordo interconfederale*”, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antonia”.IT – 205/2014. A este respeito, M. Persiani e F. Lunardon acrescentam que as partes estipulantes do AI se comprometeram reciprocamente a não utilizar a faculdade referida no art. 8.º da Lei 148/2011 e, portanto, a não assinar “os específicos acordos”, op. cit., p. 181. Depois de uma década, M. Tiraboschi reitera sua crítica ao que denomina de “*una linea di politica sindacale che formalmente mantiene un esplicito tabù sul ‘famigerato articolo 8, salvo poi consentire un ampio utilizzo all’insegna del pilastro quanto pragmatico ‘si fa, ma non lo si deve dire’*”, *Accordi in deroga ex articolo 8 e loro conoscibilità. A proposito di un recente contratto aziendale di regolazione del lavoro dei rider e di alcuni orientamenti della magistratura*, in *Bollettino ADAPT* 1º febbraio 2021, n. 4.

(...) o acordo interconfederal afeta apenas a indústria, o acordo coletivo empresarial, a derrogação da disciplina de categoria; enquanto o art. 8.º diz respeito a toda a realidade produtiva, à negociação territorial e empresarial, à derrogação da disciplina de categoria e da normativa legal<sup>94</sup>.

O efeito produzido pelo art. 8.º, na opinião de A. Maresca, é o de uma substancial liberalização da negociação coletiva de segundo nível que o legislador livrou dos limites permissivos do Acordo Coletivo Nacional de Trabalho, do qual advém um paradoxo: “... *este efeito outrora teria sido fortemente desejado pelos sindicatos e temido, por outro lado, pelas empresas pelo risco de estarem expostas a uma contínua e incessante negociação reivindicativa*”<sup>95</sup>.

Pontos de criticidade do art. 8.º, compartilhados por grande parte da doutrina, são evidenciados por M. V. Ballestrero, sobretudo em virtude da função de proteção dos trabalhadores típica da legislação trabalhista<sup>96</sup>:

(...) a lei deve definir com clareza e precisão qual acordo coletivo (nível e representatividade das partes contratantes) e em que limites está autorizado a operar a derrogação, excluindo em todo caso as disposições da lei que garantam os direitos fundamentais dos trabalhadores.

---

<sup>94</sup> Novamente F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 133/2011.

<sup>95</sup> Cfr. A. Maresca, que assim prossegue a sua argumentação: “*L’effetto che ne consegue può essere così riassunto: la tutela del lavoratore resta pur sempre affidata al legislatore, ma non costituisce più (ovviamente per le sole materie indicate nel secondo comma dell’art. 8 la garanzia minima ed inderogabile fruibile sempre e comunque da qualsiasi lavoratore, potendo essere derogata, in melius o in peius, dalla contrattazione aziendale o territoriale. Il livello minimo della tutela dei lavoratori è, quindi, affidato in prima istanza alla legge, ma in ultima alla contrattazione di secondo livello che, valutando l’interesse collettivo, potrà rimuovere le garanzie legali*”, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l’art. 8, D.L. 13 agosto 2011, n. 138*, op. cit.

<sup>96</sup> M.V. Ballestrero, *Diritto sindacale*, cit., p. 326-327. |Ao contrário, M. Tiraboschi vislumbra o art. 8.º do Decreto Legislativo 138/2011 como um instrumento de confirmação da autonomia confiada às partes sociais em um responsável sistema de relações industriais, *L’articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello “Statuto dei lavori” di Marco Biagi*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1/XXII, 2012, Giuffrè, p. 79-92.



Outra questão relevante diz respeito à possibilidade de substituição da lei do Estado por disciplinas empresariais e/ou locais, fruto do compromisso frequentemente “para baixo” entre interesses privados particulares em uma espécie de micro legislação empresarial, um caminho impraticável, tendo em conta os princípios constitucionais fundamentais<sup>97</sup>.

Portanto, a flexibilização do contrato de trabalho na Itália se concretiza pelo art. 8.º do Decreto Legislativo 138/2011<sup>98</sup> (Lei de Conversão 148 de 2011) e prossegue com o art. 51 do Decreto Legislativo 81 de 2015<sup>99</sup>, os quais conferem às associações sindicais mais representativas poderes normativos derogatórios da lei e do acordo coletivo, também *in pejus*<sup>100</sup>. Desse modo, a tendência legislativa iniciada em 2011 foi aprofundada com o *Jobs Act* de 2015<sup>101</sup>.

---

<sup>97</sup> A Corte Constitucional considerou a excepcionalidade do instrumento negocial concebido pelo art. 8.º para declarar não fundada a questão da legitimidade do art. 8.º, §§1.º, 2.º, 2.º-bis do Decreto Legislativo 138/2011, convertido com modificações, pelo art. 1.º, §1.º, da Lei 148/2011 (Sentença 221, de 4 de outubro de 2012).

<sup>98</sup> No parecer de M. Persiani, F. Lunardon, a lei utilizou a negociação coletiva para atenuar a rigidez de algumas normas garantistas a fim de promover maior flexibilidade de trabalho; a *ratio* da legislação de 2011 torna mais flexíveis as dinâmicas dos acordos empresariais em favor dos empregadores, op. cit., p. 144.

<sup>99</sup> A parcial superação do art. 8.º é o fruto dos decretos legislativos resumidamente conhecidos como *Jobs Act* (em particular o Decreto Legislativo 23 e 81 de 2015), nos quais o legislador fez amplo uso do reenvio à negociação coletiva. Nesse sentido, o art. 51 do Decreto Legislativo 81/2015 identifica, por meio da qualificação dos sujeitos estipulantes todos os acordos coletivos (indiferentemente nacionais e/ou empresariais) aos quais o mesmo Decreto Legislativo 81/2015, mas também várias leis posteriores fazem o reenvio, segundo MV Ballestrero. *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 328.

<sup>100</sup> S. Mainardi destaca que “*l’asprezza nei tempi e modi di attuazione e l’ampiezza della potestà derogatoria rilasciata alla contrattazione di prossimità*” è stata tale da poter concretamente destrutturare il diritto del lavoro in chiave di deregolazione, in una direzione opposta da quella delineata dagli accordi confederali del 2011-2014 e dalle pratiche della contrattazione aziendale in essere, *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*”, in *Giornate di Studio Aidlass Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, Napoli 16-17 giugno 2016.

<sup>101</sup> Assim o vislumbra G. Santoro-Passarelli ao destacar que a legislação sucessiva ao art. 8.º do Decreto Legislativo 138/2011 não só recorre a essa mesma técnica, como também autoriza o acordo coletivo empresarial a derogar leis *in pejus* contornando a função determinante do acordo coletivo nacional, e intervém diretamente para modificar as normas inderrogáveis que regulavam o contrato de trabalho, *Il contratto aziendale in deroga*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”. IT – 254/2015, p. 16.

## Lei 183 de 2014

A Lei n. 183, de 10 de dezembro de 2014<sup>102</sup>, que dispõe sobre “delegações ao Governo sobre a reforma dos amortizadores sociais, dos serviços para o trabalho e políticas ativas, assim como a reorganização da disciplina dos contratos de trabalho e das atividades de inspeção, proteção e conciliação das necessidades de cuidado, vida e trabalho”<sup>103</sup>, determina um drástico redimensionamento dos direitos dos trabalhadores<sup>104</sup>.

Em 2015, foram editados 8 decretos delegados com os números 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150, 151, além do Decreto Legislativo retificativo 185 de 2016.

O direito do trabalho foi atingido em 2015 por uma forte onda reformista e radicalmente modificativa das tradicionais diretrizes que o norteavam, como um processo normativo de reescrita de alguns dos seus pilares e igualmente um desafio às históricas políticas de trabalho inspiradas no Estatuto do Trabalhador de 1970<sup>105</sup>.

---

<sup>102</sup> T. Treu recorda que fortes polêmicas acompanharam o processo de aprovação do *Jobs Act*, que se concluiu em tempos excepcionais não só para a tradição italiana, mas também no contexto internacional “*e con una sostanziale conferma dell’impianto originario*”, *Le riforme del lavoro: una retrospettiva per analizzare il Jobs Act*, op. cit. p. 4. A propósito, o projeto de lei 1428, do qual decorre a Lei 183/2014, de 10 de dezembro de 2014, foi apresentado ao Senado da República, em 3 de abril de 2014, por iniciativa do Governo, in <http://www.senato.it/leg/17/BGT/Schede/Ddliter/44250.htm#>, acesso em 10 de agosto de 2020.

<sup>103</sup> F. Carinci observa que: “*Se pure è d’uso riservare l’espressione Jobs Act alla legge delega recentemente varata. per quanto più corposa e rilevante, ne rappresenta solo il secondo atto, rispetto al primo dato dal d.l. n. 34/2014, convertito nella l. n. 78/2014 (pacchetto Poletti)*”, *Jobs Act, atto II La legge delega sul mercato del lavoro*, in WP Adapt University Press, n. 168, 7 gennaio 2015.

<sup>104</sup> Sobre o pressuposto – não novo e com resultados decepcionantes – de que o relançamento da ocupação deve passar necessariamente pela revisão da legislação trabalhista, vide P. Bozzao, *I primi passi del Jobs Act: ambizioni, incertezze e difficili equilibri*, in *Federalismi.it*, 8 aprile 2015. Por outro lado, R. De Luca Tamajo acredita que uma mudança tão rápida no cenário legislativo e nas políticas trabalhistas está inscrita, em chave causal, em um novo curso legislativo como reação à prolongada resistência do ordenamento jurídico, em suas diversas componentes parlamentares, jurídicas e sindicais, a processos de reformismo cauteloso e gradual, *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, *Diritti lavori mercati*, I, 2016, p. 7.

<sup>105</sup> R. De Luca Tamajo, *Riflessioni sulla riforma del lavoro*, in *Jobs Act: un primo bilancio*, *Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, *Adapt Labour Studies e-Book series n. 54*, 2016, p. 568-573.

A lei conhecida como *Jobs Act*<sup>106</sup>, completou a reforma trabalhista iniciada anos antes com a finalidade de promover o crescimento da produtividade e da competitividade do sistema econômico italiano, além de aumentar o emprego diante dos problemas provocados pelos fenômenos da concorrência global, da internalização da economia e das novas tecnologias.

A Lei 183/2014 foi precedida pela Reforma Biagi (Decreto Legislativo 276/2003), implementação das delegações em matéria de emprego e mercado de trabalho, e pela Reforma Fornero (Lei 92/2012), disposições sobre a reforma trabalhista na perspectiva de crescimento<sup>107</sup>.

A partir da Lei 92/2012, as dinâmicas das reformas que afetaram o ordenamento jurídico italiano foram influenciadas pela ideia de “*flexicurity*” desenvolvida e difundida pela Comissão Europeia, no final da primeira década do século. Por isso, existem inúmeras ligações entre as inovações introduzidas por essas medidas legislativas e os conteúdos gerais que normalmente estão associados à ideia de “*flexicurity*”, a qual expressa uma diretiva política do direito, uma indicação que orienta a adoção, por cada Estado da União Europeia, de uma estratégia integrada para promover simultaneamente a flexibilidade e a segurança no mercado de trabalho.

Nesta esteira, a Lei 92/2012 constitui o ponto de partida da reforma geral definida como *Jobs Act*. Na opinião de S. Bellomo, a razão destas intervenções reside principalmente na pré-existente segmentação do

---

<sup>106</sup> O termo *Jobs Act*, cunhado pelo presidente do Conselho de Ministros, Matteo Renzi, deriva de uma inspiração do *Jobs Act* do então presidente norte-americano Barack Obama, uma lei americana que previa incentivos financeiros para pequenas empresas (as chamadas *startups*), como alguns sustentam, G. Tessitore, *Rapporto legge/contrattazione collettiva: la contrattazione collettiva di secondo livello dopo il Jobs act e il “decreto dignità”*, Roma, Edizioni Lavoro, 2019, p. 19 ss. F. Carinci acrescenta que se trata de uma expressão inspirada no *Jobs Act* patenteado pelo presidente Obama, embora a intervenção legislativa italiana pretendesse “produzir empregos” de maneira diferente da americana, modificando a disciplina jurídica do contrato de trabalho e do mercado, *Jobs Act, atto II La legge delega sul mercato del lavoro*, op. cit.

<sup>107</sup> Vide G. Tessitore, op. cit. R. Del Punta salienta que do ataque ao modelo protetivo do trabalho, concebido como um obstáculo à eficiência do mercado de trabalho “*sono scaturite importanti e pur differenti riforme, come quelle del Decreto Biagi, della Riforma Fornero e soprattutto del Jobs Act, nella quale taluni ravvisano un vero e proprio superamento del paradigma protettivo tradizionale*”, *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2016, p. 29-30.

mercado de trabalho provocada pela manutenção do rigoroso regime de proteção contra as dispensas ilegítimas (art. 18, Estatuto dos Trabalhadores) e pela introdução legislativa de figuras contratuais flexíveis não sujeitas ao regime legal limitativo do poder de dispensa:

(...) os provimentos legislativos entre 2012 e 2015 produziram as mais profundas transformações do aparato normativo em matéria de direito do trabalho e instituições de segurança social concernentes à circulação dos trabalhadores no mercado de trabalho<sup>108</sup>.

Ao contrário das intervenções normativas dos governos técnicos precedentes, o objetivo perseguido pelo *Jobs Act* foi redesenhar em modo orgânico grande parte da normativa sobre contrato de trabalho e mercado de trabalho. Nesse sentido, o exemplo mais marcante e controverso é a superação do art. 18 do Estatuto dos Trabalhadores pela nova disciplina das dispensas que substitui a reintegração do trabalhador pela indenização como sanção comum por dispensa sem justa causa<sup>109</sup>.

As alterações legislativas introduzidas se assentam em três eixos, a seguir: o objetivo de promover “a instauração de contratos de trabalho mais estáveis” e de reafirmar “a importância prioritária do trabalho subordinado por tempo determinado como forma comum de contrato de trabalho”, uma intervenção decisiva na chamada flexibilidade de saída, por meio de uma diferenciação muito acentuada das sanções relacionadas à dispensa sem justa causa, que considera tanto a gravidade das várias formas de ilegitimidade como a data de contratação do empregado; uma reorganização dos contratos flexíveis e/ou “atípicos” (contratos de trabalho por tempo determinado ou parcial, terceirização de trabalho, trabalho ocasional ou intermitente, colaborações autônomas contínuas); além disso,

---

<sup>108</sup> Na visão do Prof. S. Bellomo, *Le riforme del lavoro italiane degli anni 2012-2016 nel quadro europeo della flexicurity*, in *Revista O Direito do Trabalho em transformação: um confronto italo-brasileiro*, Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região, Campinas, 2018, p. 10-22.

<sup>109</sup> Assim analisa T. Treu, *Le riforme del lavoro: una retrospettiva per analizzare il Jobs Act*, op. cit., p. 9-10.

para completar o plano, o legislador reformou a disciplina da indenização por desemprego, com a concessão de novos amortizadores (benefícios) sociais para permitir um adequado suporte econômico no momento da rescisão do vínculo de emprego e a implementação de políticas ativas de trabalho<sup>110</sup> destinadas a favorecer os desempregados na procura de novas oportunidades de trabalho<sup>111</sup>.

Trata-se de uma ampla reforma trabalhista<sup>112</sup>, a qual interveio nas tipologias contratuais (aspectos centrais da disciplina do contrato de trabalho padrão, por período integral e indeterminado, regulamentação dos chamados contratos de trabalho flexíveis - trabalho por tempo determinado, parcial etc - e atípicos, especialmente o trabalho autônomo coordenado).

A opção normativa de deslocar as tutelas da garantia da relação de emprego para o apoio às pessoas no mercado de trabalho por meio da nova regulação do contrato de trabalho e da modificação dos benefícios sociais alcança um “*reequilibrio das proteções na relação e no mercado*”, o que sinaliza a inovação mais significativa do *Jobs Act*, segundo T. Treu<sup>113</sup>.

Por seu caráter regressivo em relação aos direitos dos trabalhadores, a reforma teve uma recepção muito crítica<sup>114</sup>, em particular no

---

<sup>110</sup> Com referência às políticas trabalhistas ativas introduzidas pela Lei 183/2014, vide F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015, Adapt Labour Studies e-Book series n. 54, 2016 e D. Garofalo, *e-book Le politiche del lavoro nel Jobs Act*, p. 89-208.

<sup>111</sup> S. Bellomo novamente, *idem*.

<sup>112</sup> T. Treu aponta que as raízes desta reforma remontam às “*guidelines* europees del 1997”, ao indicarem as necessárias alterações no direito do trabalho do século XX, sintetizadas “*nei pilastri del vertice del Lussemburgo*”, os quais questionaram algumas das características fundadoras dos sistemas jurídicos, incluindo o italiano (o conceito de subordinação, a generalidade e a rigidez das normas de proteção do trabalhador, a centralidade da regulação do contrato individual em relação à do mercado de trabalho); estas “orientações europeias” foram especificadas após o Tratado de Amsterdam e resumidas na fórmula de flexigurança, *Le riforme del lavoro: una retrospettiva per analizzare il Jobs Act*, *op. cit.*, p. 4-5.

<sup>113</sup> Mais uma vez T. Treu, *op. cit.*, p. 14.

<sup>114</sup> Parte da doutrina defende opinião oposta. Por exemplo, M. Tiraboschi acredita que o plano de trabalho de Matteo Renzi entendeu a lição dos fracassos de seus antecessores no sentido de que “*il lavoro non si crea per legge, ma con la crescita e il sostegno alle imprese*”, *Jobs Act, la direzione è quella giusta. Ora ragioniamo con lo spirito costruttivo e senza pregiudizi*, in F. Nespoli, F. Seghezzi., M. Tiraboschi (a cura di), *Il Jobs Act dal progetto alla attuazione Modernizzazione o ritorno a un passato che non c'è più?*, ADAPT University Press, ebook n. 47, 2015, p. 3-5; F.; F. Seghezzi acrescenta, no mesmo trabalho coletivo, que o mérito da reforma está na construção de relações sólidas

que diz respeito à disciplina das dispensas, não apenas por parte das entidades sindicais<sup>115</sup>. A grande discrepância de proteção contra as dispensas sem justa causa existente entre os trabalhadores admitidos antes ou depois de 7 de março de 2015 determinou a propositura de exceções de inconstitucionalidade que levaram alguns juízes a submeterem a reforma ao exame da Corte Constitucional<sup>116 117</sup>.

A ideia do governo Renzi foi sintetizada em um comunicado de imprensa, disparado nas redes sociais, com o qual o Presidente do Conselho de Ministros lançou, em 20 de fevereiro, os primeiros decretos de implementação da Lei 183 de 2014 (Decreto Legislativo de 4 de março de 2015, n. 23, relativo a contratos de trabalho por tempo indeterminado com tutelas crescentes<sup>118</sup>, e Decreto Legislativo de 4 de março de 2015, n. 22, que reorganiza a legislação sobre benefícios sociais em caso de desemprego involuntário e recolocação dos trabalhadores). Nas suas palavras: “A partir entre empregador e trabalhadores, segundo uma visão compartilhada e participativa, *La persona torna al centro del lavoro*, idem, p. 6-8.

<sup>115</sup> Segundo L. Mariucci, a produção legislativa predominante na Itália nos últimos vinte anos está em sintonia com tendências semelhantes na União Europeia e fora dela, como pode ser visto no longo ciclo de planejamento e legislativo que vai desde o “livro branco” de 2001 ao *Jobs Act* de 2015, uma escolha de certa forma necessária devido aos processos de globalização, ou melhor, a concorrência aberta nos mercados sem limites sociais. Em suas palavras: “*Con il Jobs si volle rompere l’ultimo tabù che dopo la riforma Fornero del 2012 aveva ormai solo un valore simbolico: l’abrogazione totale dell’art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Realizzata, per di più, con modalità particolarmente lesive dei principi costituzionali di garanzia della dignità del lavoratore: vincolando il giudice a disporre una esigua indennità anche a fronte di licenziamenti ingiustificati e incentivando fiscalmente una irrisoria ‘offerta di conciliazione’ da parte del datore di lavoro*”, *Giuslavorismo e sindacati nell’epoca del tramonto del neoliberalismo*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 407/2020.

<sup>116</sup> S. Bellomo, cit..

<sup>117</sup> A Corte Constitucional proferiu a Sentença 194 em 26 de setembro de 2018, entendendo que não constitui dever do legislador ditar uma prévia tarifação da indenização devida ao trabalhador em caso de dispensa sem justa causa, como dispõe o art. 3.º, §1º, do decreto de atuação da Lei 183/2014 (Decreto Legislativo 23/2015) e consequentemente declarou a ilegitimidade constitucional desta norma na parte que prevê valores rígidos e uniformes da indenização rescisória com base exclusivamente na antiguidade do empregado.

<sup>118</sup> T. Treu relata a superação do art. 18 do Estatuto dos Trabalhadores: “*(...) L’intervento sull’art. 18 Stat. lav. è l’esempio più eclatante e anche per questo il più controverso. La nuova disciplina dei licenziamenti, pur se di applicazione limitata ai nuovi assunti, rafforza la indicazione, già presente nella l. n. 92/2012, di ridimensionare la tutela reale caratteristica del vecchio art. 18 Stat. lav., superando la reintegrazione del lavoratore e sostituendola con l’indennizzo come sanzione comune del licenziamento illegittimo... Ma si tratta di una innovazione pratica all’interno di una continuità di indirizzo normativo*”, *Le riforme del lavoro: una retrospettiva per analizzare il Jobs Act*, in F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015, Adapt Labour Studies e-book series n. 54, 2016, p. 3-17.

*de hoje, o trabalho tem mais flexibilidade na entrada e mais proteção na saída*<sup>119</sup>.

No ponto de vista de T. Treu, esta normativa traça um reequilíbrio entre as proteções nos contratos de trabalho, até então predominantes no sistema, e as garantias no final da relação de emprego, tradicionalmente negligenciadas. Trata-se de uma escolha de grande relevância sistemática, condizente com a configuração do *Jobs Act*, de deslocar as proteções da garantia de manutenção do contrato de trabalho para o amparo das pessoas no mercado de trabalho<sup>120</sup>.

### **Decreto Legislativo 81 de 2015**

O Decreto Legislativo é uma norma de extrema importância, que versa sobre a disciplina orgânica dos contratos de trabalho e a revisão legislativa em matéria de funções, nos termos do artigo 1.º, § 7.º, da Lei 10 de dezembro de 2014, n. 183.

É de particular interesse para o presente estudo o art. 51, que disciplina o reenvio aos acordos coletivos. Não se trata de uma mera remessa do legislador à negociação coletiva para integrar a norma legal, mas de uma substituição da própria lei. Esta passagem é muito criticada, já que compete ao legislador instituir a norma, que é autossuficiente, transferindo a sua modificabilidade aos acordos coletivos que, por sua vez, podem regular diversamente a matéria, de modo mais ou menos favorável aos trabalhadores.

A intervenção trazida pelo Decreto Legislativo 81 de 2015 alterou quase todos os institutos a respeito dos quais a normativa de 2011 (Decreto Legislativo 138 convertido na Lei 148) possibilitava a derrogação, superando a inderrogabilidade *in pejus* da lei e do acordo coletivo e, desta

---

<sup>119</sup> P. Bozzao, *I primi passi del Jobs Act...*, cit. anteriormente.

<sup>120</sup> T. Treu, *Le riforme del lavoro: una retrospettiva per analizzare il Jobs Act...*, cit. anteriormente.

forma, o art. 51 do Decreto Legislativo 81/2015 praticamente esvaziou o art. 8.º do Decreto Legislativo 138/2011<sup>121</sup>.

Por outro lado, sob a perspectiva da implementação dos reenvios, o art. 51 invoca primeiramente o acordo coletivo nacional, ao qual equipara os acordos coletivos territorial e empresarial, conforme se infere do seu texto:

Salvo disposição em contrário, para efeitos do presente decreto, por acordos coletivos entendem-se os acordos coletivos nacionais, territoriais ou empresariais estipulados pelas associações sindicais comparativamente mais representativas em nível nacional e os acordos coletivos empresariais estipulados por suas representações sindicais empresariais ou pela representação sindical unitária<sup>122</sup>.

Após o advento do *Jobs Act*, o acordo coletivo pode alterar a lei, mas não apenas para melhorar as condições de trabalho.

Segundo A. Maresca, a lei não menciona que o acordo coletivo pode derogar, trata-se de um fenômeno peculiar de substituição da norma. Assim, a negociação empresarial pode organizar o trabalho e até mesmo modificar a lei. O art. 51 do Decreto Legislativo 81/2015 está se tornando praticamente um modelo de gestão empresarial atualmente, porquanto é uma norma de referência para a relação entre os acordos coletivos e o acordo coletivo de segundo nível orienta vários aspectos do trabalho (produtividade, melhoria do serviço, qualidade etc)<sup>123</sup>.

---

<sup>121</sup> A. Alvino afirma que o modelo adotado pelo *Jobs Act* é suscetível de “fagocitar”, tornando inútil e, portanto, obsoleto o modelo de valorização dos “acordos coletivos de proximidade”. *Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel d.lgs. n. 81 del 2015: il nuovo modello della competizione fra i livelli della contrattazione collettiva*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, anno XXXV, parte I, Giuffrè, 2016.

<sup>122</sup> R. Del Punta observa que “... l’art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 ha dettato una norma generale, finalizzata ad individuare i soggetti sindacali destinatari delle specifiche norme di rinvio previste dalla disciplina delle forme contrattuali contenuta nel decreto (lavoro a tempo parziale, lavoro intermittente, lavoro a termine, somministrazione di lavoro, apprendistato, lavoro accessorio”, *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2016, p. 228-229.

<sup>123</sup> A. Maresca, *La flessibilità sostenibile: il punto di equilibrio tra le esigenze delle imprese e la garanzia dei diritti dei lavoratori nell’ambito del diritto del lavoro*, Palestra ministrada no Seminário *Le recenti riforme del diritto del lavoro negli ordinamenti italiano e brasiliano, analogie e differenze*, na Universidade de Roma “La Sapienza”, Faculdade de Direito, em 15 marzo 2019.



### **Uma menção ao quadro normativo da União Europeia**

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, proclamada pelo Conselho Europeu de Nice em 7 de dezembro de 2000, inseriu entre os direitos fundamentais os direitos sindicais, nos termos do art. 12 (direito de associação sindical)<sup>124</sup> e do art. 28 (o direito à negociação coletiva e o direito à greve)<sup>125</sup>.

O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia contém disposições sobre as competências da União em matéria de política social (artigos 151 a 161), diálogo entre empregadores e trabalhadores (artigo 154), incluindo acordos celebrados e implementados em nível da União (artigo 155).

Nesse sentido, o artigo 152 do TFUE prevê que a União reconhece e promove as funções das partes sociais, considerando as diversidades dos sistemas nacionais, de forma que o seu papel seja facilitar o diálogo entre essas partes e respeitar a sua autonomia.

No entanto, o TFUE exclui a disciplina dos direitos sindicais da sua competência regulatória, nos termos do antigo art. 137.5 TEC, atual art. 153.5 TFUE. Por isso, a UE não pode intervir nas relações intersindicais e nos conflitos coletivos, para o quais detêm competência exclusiva os Estados membros.

Embora reconheça em princípio a autonomia coletiva das partes sociais constante da Carta de Nice, *“a União Europeia optou por não regular a negociação coletiva, remetendo à praxe dos Estados membros a*

---

<sup>124</sup> “Articolo 12. Libertà di riunione e di associazione. 1. Ogni individuo ha diritto alla libertà di riunione pacifica e alla libertà di associazione a tutti i livelli, segnatamente in campo politico, sindacale e civico, il che implica il diritto di ogni individuo di fondare sindacati insieme con altri e di aderirvi per la difesa dei propri interessi. 2. I partiti politici a livello dell’Unione contribuiscono a esprimere la volontà politica dei cittadini dell’Unione”.

<sup>125</sup> “Articolo 28. Diritto di negoziazione e di azioni collettive. I lavoratori e i datori di lavoro, o le rispettive organizzazioni, hanno, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali, il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi, ai livelli appropriati, e di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive per la difesa dei loro interessi, compreso lo sciopero”.

*implementação de eventuais acordos coletivos celebrados em nível europeu*"<sup>126</sup>.

Por outro lado, o Tribunal de Justiça da UE já interpretou o art. 28 no sentido de que os acordos coletivos nacionais devem respeitar o direito da União Europeia e que o seu conteúdo está sujeito à fiscalização pela Corte<sup>127</sup>.

Embora se trate de *soft law*, outra etapa decisiva encontra-se simbolizada pelo Pilar Social Europeu, proclamado pelo Conselho da União Europeia, pelo Parlamento Europeu e pela Comissão Europeia durante a Cúpula de Göteborg em 17 de novembro de 2017, cujos princípios básicos são: igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho; condições de trabalho justas; proteção social e inclusão<sup>128</sup>. O compromisso assumido assinala um marco importante na evolução da União rumo a uma sociedade mais justa e sustentável. Para atingir este objetivo, foi enfatizado o papel fundamental das partes sociais<sup>129</sup>.

### **1.3 O denominado *Jobs Act* e o papel atribuído à negociação coletiva**

Diversas leis previram que os acordos coletivos poderiam introduzir disposições desfavoráveis aos trabalhadores, em particular na

---

<sup>126</sup> C. SPINELLI, A. GRIECO, *I processi di ristrutturazione aziendale nella dimensione transnazionale: l'azione sindacale oltre l'informazione e la consultazione*, in [https://convegnovenezia.files.wordpress.com/2013/10/spinelli\\_grieco1.pdf](https://convegnovenezia.files.wordpress.com/2013/10/spinelli_grieco1.pdf), acesso em 5 de abril de 2020.

<sup>127</sup> M.V. Ballestrero, Turim, Giappichelli, 2018, p. 329-330.

<sup>128</sup> O Primeiro Ministro da Estonia, Jüri Ratas, ao assinar a proclamação em nome do Conselho da União Europeia, declarou: "*Il pilastro sociale illustra i principi in cui crede l'Europa. Vogliamo un'Europa che lotti contro la disoccupazione, la povertà e la discriminazione, un'Europa che offra pari opportunità ai giovani e alle persone vulnerabili. Il pilastro sociale si fonda sui nostri valori comuni e orienterà i nostri futuri lavori per un'Europa più equa*", *Pilastro europeo dei diritti sociali*, 17nov.2017, in <https://www.consilium.europa.eu/it/press/press-releases/2017/11/17/european-pillar-of-social-rights-proclamation-and-signing/>, acesso em 30 de março de 2018.

<sup>129</sup> Parlamento Europeu, Conselho da UE, Comissão Europeia, *Pilastro europeo dei diritti sociali*, in [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_it.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_it.pdf), acesso em 5 de maio de 2020.

matéria relativa à manutenção do emprego, por meio das quais foi implementada a mitigação do princípio da inderrogabilidade<sup>130</sup>.

Por conseguinte, o acordo coletivo, especialmente o de segundo nível, tornou-se uma chave de acesso à flexibilidade para gerir as condições de trabalho. Com frequência, as empresas utilizam o acordo coletivo como uma importante ferramenta de organização do trabalho. Antes, o legislador regulava uma matéria e depois remetia a sua disciplina para o acordo coletivo, sem o qual não funcionava, era um incentivo para a negociação coletiva. Por exemplo, o Decreto Legislativo 66 de 2003 prevê a jornada máxima de trabalho, confiando ao acordo coletivo, inclusive o empresarial, as alterações necessárias. A partir de 2015, essa tendência diminuiu<sup>131</sup>.

A Lei 183 de 2014, que introduziu o *Jobs Act* na Itália, invoca a negociação coletiva nas passagens a seguir.

Em conformidade com o artigo 1.º, § 2.º, alínea “a-3”, o acesso ao subsídio de desemprego está sujeito ao esgotamento das possibilidades negociais de redução do horário de trabalho “*eventualmente destinando uma parte dos recursos atribuídos ao benefício em favor dos acordos de solidariedade*”.

O art. 1.º, § 4.º, alínea “d”, prevê que o Governo deve, no exercício da delegação referida no § 3.º, respeitar os princípios e critérios

---

<sup>130</sup> Segundo análise de S. Bellomo, na legislação mais recente de 2015 em diante, o legislador demonstrou preocupação também com algumas situações em que a relativização da regra de inderrogabilidade tem a sua origem principalmente na finalidade de satisfazer objetivos, projetos individuais, destacando que uma das normas centrais da reforma do trabalho aprovada na Itália diz respeito à modificação da disciplina sobre as funções do empregado (art. 2103 cc), *Il contratto collettivo*, Aula ministrada no curso de formação avançada da *Summer Scholl Direito do Trabalho europeu e italiano*, na Universidade de Roma La Sapienza, Faculdade de Direito, 14 de janeiro de 2019. Por outro lado, vários autores criticaram a alteração do art. 2.103 porque produziu um desequilíbrio de poderes entre trabalhador e empregador; nesse sentido, vide M. Brollo, *Jus variandi*, in F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015, Adapt University Press, 2015, p. 226-250.

<sup>131</sup> A. Maresca, *La flessibilità sostenibile: il punto di equilibrio tra le esigenze delle imprese e la garanzia dei diritti dei lavoratori nell'ambito del diritto del lavoro*, Relatório apresentado no Seminário *Le recenti riforme del diritto del lavoro negli ordinamenti italiano e brasiliano, analogie e differenze*, na Universidade de Roma La Sapienza, Faculdade de Direito, em 15 de março de 2019.

norteadores, nomeadamente “*o envolvimento das partes sociais na definição das diretrizes da Agência*”.

Outro dispositivo que reclama a atuação sindical encontra-se no artigo 1.º, § 7.º, alínea “e”, que versa sobre a revisão da disciplina das funções e altera o artigo 2103 do Código Civil em caso de processos de reorganização, reestruturação ou conversão societária realizados com base em parâmetros objetivos, compatibilizando o interesse da empresa para a utilização do pessoal com o interesse dos empregados de protegerem os postos de trabalho, o profissionalismo e as condições de vida e económicas, e estabelece limites para a alteração do enquadramento das funções. Também dispõe que:

(...) o acordo coletivo, inclusive o empresarial ou de segundo nível, estipulado com os sindicatos dos trabalhadores comparativamente mais representativos em nível nacional e interconfederal ou de categoria pode identificar outras hipóteses além das ora estabelecidas.

Apesar da relevante matéria enunciada no art. 1.º, §7.º, alínea “f”, o sindicato não foi chamado para participar da revisão da disciplina relacionada aos controlos à distância sobre instalações e equipamentos de trabalho, tendo em vista a evolução tecnológica, assim como o equilíbrio entre as necessidades produtivas e organizacionais da empresa com a proteção da dignidade e privacidade do trabalhador.

A consulta prévia às “*partes sociais comparativamente mais representativas em nível nacional*” foi prescrita no artigo 1.º, §7.º, alínea “g”, para estabelecer, ainda que a título experimental, a remuneração mínima por hora, aplicável às relações de trabalho subordinado e, até que sejam superadas, às relações de colaboração coordenadas e contínuas, nos setores não regulados por acordos coletivos subscritos por associações

sindicais de trabalhadores e empregadores comparativamente mais representativas<sup>132</sup> no plano nacional.

Por outro lado, o artigo 1.º, § 9.º, alínea “d”, incentiva os acordos coletivos que visam a favorecer a flexibilização dos horários de trabalho e a utilização dos prêmios de produtividade, a fim de conciliar o exercício das responsabilidades parentais e a assistência às pessoas não auto suficientes com as atividades laborais, inclusive por meio do teletrabalho. A letra “e” deste dispositivo acrescenta a possibilidade de transferência entre trabalhadores do mesmo empregador, da totalidade ou parte dos dias de descanso a que têm direito, com fundamento no acordo coletivo nacional, em prol do trabalhador com filhos pequenos que exijam presença física e cuidados constantes devido a particulares condições de saúde.

A Lei 183/2014 e os seus sucessivos decretos de implementação concederam espaços nitidamente redimensionados à autonomia coletiva<sup>133</sup>. A limitação e a imprecisão dos reenvios à autonomia coletiva contidas nas primeiras medidas de implementação foram ressaltados por S. Mainardi ao elencar as poucas referências à negociação coletiva na lei de delegação. Segundo o autor observa, apenas em alguns casos, como por exemplo, funções, flexibilização de horários e emprego de prêmios de produtividade na conciliação entre necessidades familiares e de trabalho, fundos bilaterais e acordos de solidariedade, a lei remete a matéria à

---

<sup>132</sup> F. Carinci destaca que no vazio persistente de uma lei sindical, permanece a referência à noção de organização sindical “comparativamente mais representativa” previsível em nível nacional, territorial, empresarial, introduzida para substituir a “mais representativa” pregada em nível interconfederal nos termos da letra “a” do art. 19 do Estatuto dos Trabalhadores, cancelado pelo referendo de 1995. O autor também faz uma pergunta provocativa: se tal negociação poderia ter paralisado alguns trechos da lei, convencionando a sua não aplicação, como aliás já fez no passado, cujo exemplo mais ilustre foi a declaração anexa ao texto do acordo interconfederal unitário de junho de 2011, contendo o compromisso implícito de não adotar o artigo 8.º do Decreto Legislativo 138/2011, convertido pela Lei 148/2011, *Jobs Lei, ato II...*, op. cit., p. 8.

<sup>133</sup> Ocorreu uma firme “mudança de ritmo” e por isso o acordo coletivo aparece subjacente nas disposições legislativas, em particular nos decretos de junho de 2015, em que a legislação delegada remete frequentemente para a autonomia coletiva a disciplina de determinadas matérias, mas nem sempre com uma função integradora, cf. U. Gargiulo, *L'azienda come luogo “preferenziale” delle relazioni sindacali?*, in *Lavoro e diritto*, fascículo 3, 2016.

negociação coletiva. No entanto, há mais reenvios nos decretos legislativos que, precisamente sobre essas questões, definiram as novas regras: Decreto Legislativo 80 de 2015; Decreto Legislativo 81 de 2015 (este com uma presença muito mais significativa em relação aos outros decretos de atuação), Decreto Legislativo 151 de 2015<sup>134</sup>.

No que diz respeito à negociação coletiva, um dos provimentos de atuação da Lei 183 de 2014 mudou radicalmente o modelo de reenvios legislativos ao acordo coletivo e tornou-se “o atual ponto de referência normativa para as conexões entre heteronomia e autonomia”<sup>135</sup>.

De fato, o Decreto Legislativo 81 de 2015 prevê uma grande margem de intervenção remetida ao nível empresarial e desde então regula todos os trabalhos flexíveis, nos termos do art. 51. A norma em comento preceitua que:

Salvo disposição em contrário, para efeitos do presente decreto, por acordos coletivos se entendem os acordos coletivos nacionais, territoriais ou empresariais, estipulados por sindicatos comparativamente mais representativos<sup>136</sup> em nível nacional e os acordos coletivos empresariais estipulados por suas representações sindicais da empresa ou por representação sindical unitária.

Depreende-se do referido texto que não se trata de um reenvio que integra a legislação, mas de um verdadeiro substituto da norma jurídica.

---

<sup>134</sup> S. Mainardi, *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*, op. cit., p. 11.

<sup>135</sup> Novamente S. Mainardi, *idem*, p. 21.

<sup>136</sup> Segundo P. Tomassetti, a noção de “sindicato comparativamente mais representativo” empregada no *Jobs Act* presta-se a ser interpretada e utilizada como dissuasiva do comportamento dos empregadores orientados a favorecer fenômenos de *dumping* contratual por meio da aplicação de acordos coletivos assinados por organizações não representativas pela técnica de reenvio, em virtude da qual o legislador reconhece a possibilidade de flexibilizar as tipologias contratuais somente pelos acordos coletivos firmados por sindicatos comparativamente mais representativos, *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2/XXVI, Milano, Giuffrè, 2016.

A descontinuidade em relação à legislação anterior, evidente na disciplina sobre reorganização dos tipos contratuais e revisão normativa das funções, é um dado caracterizante do Decreto Legislativo 81/2015, uma vez que não atribui competências especiais ao acordo coletivo, ao contrário, confere a esta fonte “*um papel relevante inclusive para a inclusão de elementos de flexibilidade no contrato de trabalho subordinado*”<sup>137</sup>.

As criticidades do Decreto Legislativo 81/2015 se baseiam fundamentalmente em dois aspectos: a falta de consulta e diálogo com os parceiros sociais durante o processo legislativo para definição dos conteúdos da reforma; o redimensionamento do papel reservado à fonte coletiva, confiando-lhe a tarefa de negociar principalmente exceções peyorativas às previsões normativas<sup>138 139</sup>.

No parecer de F. Carinci, a falta de concertação reflete-se claramente na escassa importância e espaço reconhecido ao sindicato nos textos:

---

<sup>137</sup> I. Alvino, *Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel d.lgs. n. 81 del 2015: il nuovo modello della competizione fra i livelli della contrattazione collettiva*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, anno XXXV, parte I, Giuffrè, 2016. O autor vislumbra na técnica de remessas à negociação coletiva escolhida pelo legislador em 2015 uma espécie de micro-sistema de reenvios legislativos ao acordo coletivo que poderia se tornar um modelo para a construção, também na legislação sucessiva, da relação entre direito e negociação coletiva. A ideia de uma acentuada descontinuidade pelo *Jobs Act* no que respeita ao patrimônio normativo pré-existente é reiterada por R. De Luca Tamajo, o qual, segundo ele, era: “... *caratterizzato da una prolungata stagione di garantismo legislativo, contrattual collettivo e giudiziale e da una ricerca delle dosi di flessibilità necessarie al sistema*”, *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, in *Diritti lavori mercati*, I, 2016, p. 5.

<sup>138</sup> I. Alvino indica uma lista de autores que elaboraram críticas nesse sentido, *idem*, p. 658; em particular. F. Carinci assinala que faltava não só uma prévia concertação, mas também alguma forma de diálogo social, apesar de serem tipicamente submetidas à participação sindical as matérias objeto da nova legislação, *Jobs Act, atto II: la legge delega sul mercato del lavoro*, *op. cit.* De outra forma, A. Maresca vê aspectos positivos na modificação legislativa: o Decreto Legislativo 81/2015, art. 51, segundo o professor, é um protótipo que encontrou um equilíbrio entre a lei e a negociação coletiva, uma vez que o legislador dita as regras, mas confia na negociação coletiva sem impor limites, portanto, permite a substituição da norma legal pela negociação coletiva. O art. 51 trouxe amplitude à negociação coletiva, dando-lhe suporte legal, que no passado não existia, *Le tendenze del diritto del lavoro tra “Jobs Act” e “Decreto Dignità”*, Aula ministrada no Seminario *Questioni attuali di diritto del lavoro*, Corte de Cassação, em 14 febbraio 2019.

<sup>139</sup> N. Roberta alerta para o possível enfraquecimento do papel reservado à negociação coletiva após as recentes reformas implementadas com o *Jobs Act*, uma vez que o legislador superou qualquer hesitação residual sobre a regulação dos contratos de trabalho para baixo, com o risco de desmoronamento dos *standards* de tutela laboral em uma situação de descentralização desorganizada de forças entre as partes contratantes, *Game over o rilancio? La contrattazione della flessibilità dopo il Jobs Act*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2016, I, p. 373 ss.

(...) com um redimensionamento significativo em relação ao mesmo passado legislativo que não lhe foi particularmente favorável. Na lei de delegação não há menção ao sindicato nem no artigo 1.º, §1.º, que especifica os fins, meios e objeto da reforma, nem no artigo 1.º, §11, que delinea o procedimento de aprovação do decreto delegado<sup>140</sup>.

R. De Luca Tamajo salienta outra novidade indiscutível do *Jobs Act*: a flexibilização da relação entre as fontes jurídicas e negociais e entre as duas instâncias de acordos coletivos, sancionada primeiramente pelo art. 8.º da Lei 148/2011, depois pelo art. 51 do Decreto Legislativo 81/2015 e por uma difundida atribuição à negociação coletiva (de qualquer nível) da faculdade de derrogação até mesmo de dispositivos legais<sup>141</sup>. A uniformização dos níveis contratuais confirma a inversão da tendência do passado, dado que o legislador, além de invocar a maior representatividade comparada:

(...) introduziu no sistema de reenvio uma equivalência funcional de níveis contratuais, permitindo às partes sociais integrar, especificar e derogar as disposições da lei independentemente do nível, nacional ou descentralizado<sup>142</sup>.

A mais alta concentração de reenvios da lei de delegação aos acordos coletivos consta do Decreto Legislativo 81/2015, relativo a contratos de trabalho flexíveis e funções.

O *Jobs Act* continuou “a atribuir à autonomia coletiva o papel ambíguo que lhe foi confiado pelo legislador do terceiro milênio, isto é, o de

<sup>140</sup> F. Carinci, *Jobs Act, atto II: la legge delega sul mercato del lavoro*, op. cit., p. 5 e 6.

<sup>141</sup> R. De Luca Tamajo, *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, *Diritti lavori mercati*, I, 2016, p. 8. A respeito, U. Gargiulo vê indícios de superação do duplo nível de negociação coletiva no âmbito do art. 51 do Decreto Legislativo 81/2015, “*uno dei testi più significativi del Jobs Act, non a caso dedicato alla disciplina organica dei contratti di lavoro*”, op. cit., p. 9-10.

<sup>142</sup> F. Di Noia, *Legge e contratto collettivo, prima e dopo l’art.8. l. n. 148/2011, storia di un rapporto in crisi*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2017, 3., p. 569. S. Mainardi acrescenta que a tendência de equiparação dos níveis de negociação coletiva e a fungibilidade fática do acordo de proximidade com o nacional representa um sinal de uma declarada (e renovada) atenção do legislador às necessidades empresariais, de tal modo que a empresa esteja em condições de ditar as suas próprias regras, “*seppure con la mediazione dell’accordo sindacale*”, op. cit.



*ampliar ainda mais a flexibilidade já sancionada pela lei*<sup>143</sup>. O leque de disciplinas objeto de reenvio legislativo à negociação coletiva abrange as colaborações organizadas pelo contratante (art. 2.º), as funções (art. 3.º), o trabalho a tempo parcial (arts. 6.º, 7.º, 11), o trabalho intermitente (arts. 13, 16), o contrato por prazo determinado (arts. 19, 23, 24, 25, 26, 28, 29), a terceirização (art. 42, §§ 7.º, 8.º; art. 44, §§ 1.º, 2.º, 5.º; art. 45), o aprendizado (art. 42, §§ 1.º, 5.º, 8.º; art. 43, §§ 7.º, 8.º; art. 44, §§ 1.º, 2.º, 5.º; art. 45)<sup>144</sup>.

As medidas legislativas de 2015 centraram-se no desenvolvimento do trabalho (por exemplo, as funções, o poder de controle do empregador, a remuneração por meio de prêmios variáveis, a flexibilidade da remuneração mediante incentivos fiscais, o reconhecimento de acordos coletivos para ativar o sistema de *welfare*). Essas intervenções foram muito importantes, representando uma passagem da norma não encontrada nos acordos coletivos<sup>145</sup>. Sob esse aspecto, o artigo 2.103 do Código Civil era um dispositivo fechado e a partir da modificação introduzida pelo art. 3.º do Decreto Legislativo 81 de 2015, tornou-se uma norma aberta à negociação coletiva, reputado pela lei como fonte autorizada a definir os limites do poder do empregador para alterar o objeto do contrato no que concerne às funções dos trabalhadores<sup>146</sup>.

<sup>143</sup> F. Di Noia outra vez, op. cit., p. 564.

<sup>144</sup> Analisando um primeiro núcleo de normas que remete tanto ao acordo coletivo como ao empresarial a possibilidade de intervir em função derogatória da disciplina legislativa, U. Gargiulo assinala que: *“buona parte di questi spazi è destinata alla gestione della flessibilità in senso ampio, con riferimento tanto all’accesso al lavoro – e quindi alla disciplina dei limiti di utilizzo dei contratti non-standard – quanto alla flessibilità più tipicamente gestionale, con riferimento, ad esempio, agli orari o alle mansioni”*, op. cit., p. 403.

<sup>145</sup> Com o conteúdo do Decreto Legislativo 81/2015 – “Texto Único sobre os contratos de trabalho” -, o legislador conclui um plano para promover a descentralização do sistema contratual italiano, já anunciado pelo art. 8.º da Lei 148/2011 sobre o acordo de proximidade e outras disposições das reformas precedentes, cfr.. S. Mainardi, *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*, in Giornate di Studio Aidlass, *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, Napoli 16-17 giugno 2016.

<sup>146</sup> De acordo com A. Maresca: A modificação do parágrafo primeiro do art. 2103 do Código Civil italiano diz respeito à profissionalização. A obrigação de formação é fundamental, resultado do enriquecimento com a aquisição de novas competências (o dispositivo legal impõe um limite ao poder diretivo), uma vez que o empregador pode atribuir ao empregado um posto de trabalho inferior, permite a elasticidade que o sistema anterior não consentia, ou seja, alteração também *in pejus*, desde que a empresa mantenha o tratamento salarial e ofereça ao trabalhador o percurso formativo necessário para a sua admissão na nova função, *Cambiamenti nella gestione dei rapporti di lavoro*, Palestra apresentada no

Apesar de o art. 1.º do Decreto Legislativo 81 de 2015 dispor expressamente que o contrato de trabalho por tempo indeterminado constitui a modalidade comum de relação de emprego (art. 19, §2.º), a mesma norma fixa o prazo máximo de duração do contrato, não superior a 36 meses, “*ressalvadas as diferentes disposições dos acordos coletivos*”. Essa generalização do contrato a termo, tornado acausal, é um exemplo de flexibilidade na entrada, na qual a dupla limitação (duração máxima de 36 meses e percentagem máxima de 20% da força de trabalho estável) torna-se derogável por acordo coletivo<sup>147</sup> em relação a tais restrições<sup>148 149</sup>.

A flexibilidade na saída foi introduzida pelo Decreto Legislativo 23 de 2015 (artigo 3.º), que prevê um contrato por tempo indeterminado com tutelas crescentes a partir de 7 de março de 2015, com redução substancial da possibilidade de reintegração no emprego resultante da dispensa sem justa causa, estabelecendo em substituição uma indenização proporcional ao tempo de serviço, que não pode ser inferior a 4 e nem superior a 24 meses<sup>150</sup>.

---

Webinar da Universidade de Macerata UNIMC, *Come cambia il diritto del lavoro 1970-2020 - Omaggio alla Prof.ssa Giuliana Ciocca*, em 2 de outubro de 2020.

<sup>147</sup> F. Di Noia aponta que esta disciplina legislativa retira os espaços normativos da autonomia coletiva para reivindicá-los ou atribuí-los à autonomia individual, como por exemplo em matéria de contratos por prazo determinado. Não faltam hipóteses de reenvio à negociação coletiva em chave de aumento da flexibilidade. Diferente é a tentativa que a lei faz de implementar garantias a particulares tipologias de trabalhadores *non standard* (em matéria de colaborações hetero-organizadas pelo contratante) ao incumbir a função de gestão plena desta flexibilidade à autonomia coletiva, op. cit., p. 567 e 568.

<sup>148</sup> Vide F. Carinci, *Jobs Act, atto II: la legge delega sul mercato del lavoro*, op. cit. p. 1.

<sup>149</sup> O Decreto Dignidade, Decreto Legislativo 12 de julho de 2018, n. 87 - convertido pela Lei 9 de agosto de 2018, n. 96 - modificou o valor máximo da indenização por danos para fixá-lo em trinta e seis mensalidades. No parecer de A. Maresca: “*D'accordo con l'art. 51, la negoziazione collettiva deve muoversi con autonomia. Netta diversità si osserva con il Decreto Dignità, nel quale c'è stata una chiusura alla contrattazione collettiva (il sistema di rinnovo e proroghe del contratto a termine deve seguire le regole imperativamente imposte alle parti), chiusura che può spingere all'utilizzo del contratto di prossimità davanti l'esigenza di mantenere l'occupazione*”, *Cambiamenti nella gestione dei rapporti di lavoro*, Palestra apresentada no Webinar da Universidade de Macerata UNIMC *Come cambia il diritto del lavoro 1970-2020, Homenagem à Prof. Giuliana Ciocca*, em 2 de outubro de 2020.

<sup>150</sup> A Corte Constitucional, na Sentença 194 de 2018, declarou a ilegitimidade constitucional do art. 3.º, §1.º, do Decreto Legislativo de 4 de março de 2015, n. 23, tanto no texto original quanto no texto modificado pelo art. 3.º, §1.º, do Decreto Legislativo de 12 de julho de 2018, n. 87, convertido, com alterações, na Lei de 9 de agosto de 2018, n. 96 – unicamente quanto à expressão “*di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio*”.

A análise da questão foi aprofundada por F. Carinci, ao constatar que o núcleo duro do direito do trabalho significa fazê-lo com aquilo que representa o seu centro, ou seja, o Estatuto dos Trabalhadores, já fragilizado pela amputação das regras postas na espinha dorsal de suas duas almas: o artigo 18, base da alma constitucional, que disciplinava as garantias de emprego, foi sensivelmente reduzido, embora não anulado, trazendo o temor paralizante do trabalhador perder o emprego. Por outro lado, o artigo 19, fundamento da alma promocional, por considerar a representatividade extra-empresarial como instrumento a serviço de um interesse nacional que envolvia diretamente as grandes confederações, teve revogada a sua letra “a”, pelo referendo, que também desfigurou a letra “b” do artigo 19<sup>151</sup>.

O art. 6.º, §6.º do Decreto Legislativo 81/2015 dispõe que:

(...) caso o acordo coletivo aplicado à relação de emprego não regule as cláusulas elásticas, estas podem ser pactuadas por escrito pelas partes perante as comissões de certificação, com direito de o trabalhador ser assistido por um representante da associação sindical à qual esteja filiado ou outorgou mandato ou por um advogado ou consultor do trabalho.

Do dispositivo legal resulta que o acordo coletivo não é essencial nessa hipótese, considerando que o espaço regulatório foi reservado por lei à autonomia individual.

Verifica-se que a escolha legislativa mudou bastante, sobretudo se comparada com as disposições do Decreto Legislativo 276/2003, que previa “*o amparo e a valorização da negociação coletiva*”, nos termos do art. 40<sup>152</sup>, na mesma situação.

---

<sup>151</sup> F. Carinci, *Jobs Act, atto II La legge delega sul mercato del lavoro*, in WP Adapt University Press, n. 168, 7 de janeiro de 2015, p. 13.

<sup>152</sup> Art. 40, Decreto Legislativo 276/2003: “*Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva: 1. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale dei casi di ricorso al lavoro intermittente, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi*

De acordo com o art. 13 do Decreto Legislativo 81/2015, que regulamenta o contrato de trabalho intermitente, a negociação coletiva é chamada para identificar as necessidades<sup>153</sup> que justifiquem o recurso a esta tipologia contratual “*também com referência à possibilidade de desenvolver as prestações de serviços em períodos pré-determinados no período da semana, do mês ou do ano*”<sup>154</sup>.

Outros reenvios à negociação coletiva estão previstos no Decreto Legislativo 80/2015, que visa à conciliação entre vida e trabalho, no Decreto Legislativo 148/2015, sobre a temática dos complementos salariais e dos contratos de solidariedade, e pelo Decreto Legislativo 151/2015 (art. 23), que dispõe sobre instalações de sistemas audiovisuais e instrumentos de controle.

#### **1.4. Os acordos coletivos de referência**

Os contornos do sistema sindical democrático italiano foram estabelecidos a partir da Constituição Republicana de 1948.

O art. 39 da Constituição prevê a obrigatoriedade do registo sindical “nos termos da lei” e acrescenta que:

Os sindicatos registados têm personalidade jurídica. Podem, representados conjuntamente na proporção dos seus membros, estipular acordos coletivos de trabalho com efeito obrigatório para todos os pertencentes às categorias às quais o contrato se refere.

---

*successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, i casi in cui e' ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2”.*

<sup>153</sup> Isso não significa que as partes sociais tenham o poder de vetar esse tipo de acordo, segundo a Corte de Cassação. Ao mencionar o art. 34, §1.º, Decreto Legislativo 276/2003, a Suprema Corte decidiu nesse sentido na Sentença 29423 de 13 de novembro de 2019). Recentemente, o INL emitiu a Circular 1/2021, sobre “trabalho intermitente – âmbito – papel da negociação coletiva”, que dispõe sobre a “*necessità di conformarsi alla pronuncia della Suprema Corte, nel senso di non tener conto, nell'ambito dell'attività di vigilanza, di eventuali clausole sociali che si limitino a 'vietare' il ricorso al lavoro intermittente*”.

<sup>154</sup> Embora este dispositivo legal remeta a identificação das necessidades que justificam o trabalho intermitente à negociação coletiva, de forma residual convoca o Ministério do Trabalho para esse fim (Decreto Legislativo 81/2015, art.13, parte final).

No entanto, sabe-se que essa parte da norma constitucional nunca foi implementada<sup>155</sup>.

Os motivos da não atuação do art. 39 constitucional foram evidenciados minuciosamente por Del Vecchio<sup>156</sup>:

Em particular, o art. 39 prevê a liberdade sindical e um mecanismo específico que permite a estipulação de acordos coletivos *erga omnes* (o mecanismo nunca foi implementado). A falta de atuação do mecanismo previsto no art. 39, devida inicialmente à cisão do sindicato em três siglas (CGIL, CISL e UIL) foi resolvida pela jurisprudência, que a partir da década de 1950 por meio da definição dada pelo art. 36 da Constituição, utilizou os acordos coletivos no setor de referência como parâmetro de julgamento das ações individuais submetidas aos Tribunais. A divisão dos sindicatos teve uma primeira solução em 1962, quando os três sindicatos e as associações patronais ajustaram um modelo de negociação coletiva que previa o acordo nacional e, para as cláusulas de incentivo à produtividade, o acordo empresarial. Em 1969, o compromisso alcançado foi colocado em discussão porque os sindicatos não respeitavam a divisão de competências entre os dois níveis de acordos coletivos. O clímax dessa política sindical foi atingido em 1975, quando se negociou um difícil sistema de ajuste salarial para adequação ao custo de vida. A crise econômica mundial determinava uma dolorosa batalha sindical diante dos automatismos previstos pelas alterações normativas e econômicas que se desdobraram ao longo da década de 1980 e culminaram em 1993 no auge de mais uma crise política e econômica<sup>157</sup>.

<sup>155</sup> Todavia, M. Rusciano destaca que: “*Il criticabile disegno fissato nei commi dell’art. 39 successivi al primo non è mai stato abrogato, al massimo è stato ignorato durante quella lunga stagione post-costituzionale. In verità quel modello è stato sostituito dal sistema sindacale “di fatto” specie nella versione dottrinale di “ordinamento intersindacale”, Introduzione: che fare dell’art. 39 della Costituzione?*”, in L. Zoppoli, A. Zoppoli, M. Delfino (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, in L. Zoppoli, A. Zoppoli, M. Delfino (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Scientifica, Napoli, 2014, p. 441.

<sup>156</sup> R. Del Vecchio, *Il contratto collettivo*, Aula ministrada no *Corso di alta formazione Riregolazione dei rapporti di lavoro e del processo in Italia: dalle radici del diritto romano all’ordinamento europeo*, Universidade La Sapienza de Roma, Faculdade de Direito, 3 de julho de 2018.

<sup>157</sup> Il Prof. Del Vecchio comenta as principais razões para a divisão dos sindicatos na época da recém-nascida República Italiana: “*Nel 1948 la Cgil subisce due scissioni, l’una dei democristiani, l’altra dei socialdemocratici: gli scissionisti fonderanno nel 1950, rispettivamente, la Cisl e la Uil; la spaccatura, determinata dalla volontà di non accettare l’egemonia social comunista in seno alla Cgil (questa componente era in proporzione la più numerosa), impedirà sino ad oggi l’operatività del meccanismo fissato dall’art. 39 della Costituzione. In questo modo salta la possibilità di ottenere la validità erga omnes dei contratti collettivi, che rimangono atti dell’autonomia privata limitati agli iscritti delle*

Disso decorre que o sistema sindical<sup>158</sup> pós-corporativista não recebeu alguma regulamentação do legislador ordinário. De qualquer forma, essa “*longa temporada do direito sindical caracterizada pela abstenção da lei*”<sup>159</sup> é regida por um sistema articulado de normas baseado em vários acordos interconfederais. Na verdade, os acordos coletivos desempenham um papel central na organização do sistema sindical italiano.

A teoria do ordenamento intersindical, concebida por Giugni<sup>160</sup> na década de 1960, é considerada “a base teórica do sistema sindical de fato fundado no reconhecimento recíproco das organizações sindicais antagônicas”<sup>161</sup>. Trata-se propositalmente de uma reação contra o corporativismo, a qual rejeita o intervencionismo estatal e prevê a liberdade sindical como resultado da prática espontânea do movimento sindical reputado fonte e simultaneamente um ordenamento regido por essas mesmas fontes, independentemente de qualquer normativa legal de amparo.

---

*associazioni che li hanno stipulati. (...) C'era e c'è un'altra ragione sostanziale: la Cgil persegue l'obiettivo di tutelare la classe generale dei lavoratori, e per questo privilegia strumenti aventi portata generale (la legge e il contratto nazionale); la Cisl persegue l'obiettivo di distinguere l'azione sindacale da quella politica, privilegia gli iscritti e ritiene che il salario debba seguire l'andamento del saggio di produttività, e quindi predilige strumenti connessi con il luogo elettivo della generazione di produttività (il contratto aziendale). La divisione ora descritta prende corpo negli anni '50 e troverà una prima parziale soluzione nel 1962. In quell'anno le tre confederazioni e le associazioni imprenditoriali, dapprima quelle delle aziende pubbliche, poi la Confindustria, si accorderanno su un modello contrattuale che prevede il contratto nazionale e, per le clausole incentivanti della produttività, il contratto aziendale”, cit.*

<sup>158</sup> Está em curso um debate acalorado sobre os limites de um sistema intersindical fortemente aderente ao voluntarismo e à conveniência de uma regulamentação específica. Sobre o tema, vide L. Zoppoli, A. Zoppoli, M. Delfino (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014; F. Carinci (a cura di), *Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, ebook IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna, ADAPT University Press, 2014; Rivista Giuridica del lavoro e della previdenza sociale, *L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione: tre proposte a confronto*, quaderno 1/2016, Roma, Ediesse, 2016.

<sup>159</sup> A este respeito, vide M.V. Ballestrero: “*Questa stagione copre l'arco di circa venti anni: benché la legge prevista dall'articolo 39 costituzionale non sia mai è stata emanata, possiamo considerare che la stagione si sia chiusa, almeno in parte, con un intervento legislativo (la legge 20 maggio 1970, n. 300, lo Statuto dei lavoratori), che ha determinato cambiamenti così profondi sull'intero assetto delle relazioni industriali*”, *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2018, 2018, p. 55.

<sup>160</sup> G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano, A. Giuffrè, 1960.

<sup>161</sup> G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, G. Giappichelli, 2020, p. 26.

Portanto, os acordos coletivos não decorrem de um poder estatal, mas de um poder autossuficiente, próprio e não estatal, da autonomia coletiva privada<sup>162</sup>.

No “método heurístico de Giugni”<sup>163</sup>, a autonomia coletiva privada constitui uma fonte que permite aos grupos sociais o direito de produzir normas jurídicas, as quais são reconhecidas pelo Estado e estão em harmonia com o pluralismo jurídico e a coexistência do direito estatal e não estatal, ou seja, o direito positivo é elaborado pelos atores sociais para estabelecer normas e condições de trabalho aplicáveis à sua esfera de representação.

A teoria do ordenamento intersindical teve um valor fundamental na construção do direito sindical pós-constitucional<sup>164</sup>. Segundo M. Persiani, foi realizada uma “implementação contratual” do art. 39 da Constituição por meio dos acordos interconfederais de 2011, 2013 e 2014<sup>165</sup>.

Neste ponto, parece oportuno mencionar os acordos coletivos de referência, os quais contribuíram para o desenho do modelo adotado na Itália na temporada iniciada com o Protocolo de 1993, primeira pedra angular na estabilização do conflito sindical<sup>166</sup>. O conjunto de acordos interconfederais possibilita o acompanhamento da transformação da

---

<sup>162</sup> Quanto à autonomia coletiva privada, constitui uma fonte que permite aos grupos sociais assegurar o direito de produzir normas jurídicas, que sejam reconhecidas pelo Estado e estejam em consonância com o pluralismo jurídico e a coexistência do direito estatal e não estatal, ou seja, o direito positivo é elaborado pelos atores sociais para estabelecer regras e condições de trabalho aplicáveis à sua esfera de representação, AM Nascimento, *Teoria geral do direito do trabalho*, São Paulo, LTr, 1998, p. 134-135.

<sup>163</sup> Segundo M. Rusciano, “... *Giugni sposta l’attenzione dall’allora improbabile attuazione dell’art. 39 alla realtà sindacale: composta da una contrattazione fiorente, basata sull’esclusivo e reciproco riconoscimento delle contrapposte associazioni confederali (dei datori e dei lavoratori). Il metodo euristico di Giugni induce a guardare a questa realtà come a un sistema provvisto di regole proprie, guardate con rispetto dall’ordinamento dello Stato.*”, op. cit., p. 442.

<sup>164</sup> V. E. Gragnoli, *Esiste ancora un ordinamento intersindacale? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, F. CARINCI (a cura di), ebook IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna, ADAPT University Press, 2014.

<sup>165</sup> M. Persiani, F. Lunardon, *Fondamenti di diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 140.

<sup>166</sup> Para uma visão panorâmica da negociação coletiva, do pós-guerra ao Protocolo de 1993, especificando as diferentes fases, vide F. Del Giudice, F. Mariani: a) negociação por setor econômico; b) negociação por categorias; c) negociação articulada; d) negociação informal; e) negociação da crise e a negociação triangular; f) de formalização das regras, o Protocolo de 1993, *Compendio di Diritto sindacale*, Napoli, Simone, 2019, p. 180-181. Para aprofundar o tema da evolução progressiva da negociação coletiva na Itália, vide L. Galantino, *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2014., p. 169 ss.

negociação coletiva no país, desde o acordo articulado até o não vinculado<sup>167</sup>. O exame dos acordos coletivos de referência permite observar a negociação coletiva “*como um fenômeno dinâmico em contínua evolução*”<sup>168</sup>.

### **Protocolo de tratativas 23 de julho de 1993**

Considerado “*o processo constitutivo do sistema sindical*”<sup>169</sup>, o Protocolo de 23 de julho de 1993 foi obtido pelo acordo interconfederal triangular entre o Governo, a Confindustria - pelo lado patronal -, a CGIL-Cisl-Uil - pelo lado sindical. Adotando a fórmula do reconhecimento mútuo, os três principais sindicatos instauraram a paridade representativa presumida<sup>170</sup>.

Uma precisa divisão de competências entre o acordo coletivo nacional e o acordo coletivo empresarial ou territorial foi fixada<sup>171</sup>. Com este Protocolo se estabeleceu que “*o acordo coletivo empresarial diz respeito a temas e institutos diferentes e não repetitivos em relação àquelas matérias próprias do acordo nacional, como a remuneração*” segundo as modalidades e nos âmbitos de aplicação definidos pelo mesmo acordo nacional, ainda que não exista entre o acordo nacional e o acordo empresarial uma relação hierárquica, mas uma relação de pari-ordenamento<sup>172</sup>.

---

<sup>167</sup> Cfr. G. Santoro-Passarelli, o sistema sindical italiano é marcado desde a década de 1960 por um duplo nível de negociação que sofreu altos e baixos porque não há lei que estabeleça a dependência do contrato nacional ao empresarial: “... *alla contrattazione articolata, che presupponeva il coordinamento tra i due livelli di contrattazione, si sostituì la contrattazione non vincolata: un sistema di relazioni sindacali articolato ancora su due livelli, nazionale e decentrato, ma non più coordinati tra loro*”, *Il contratto aziendale in deroga*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 254/2015.

<sup>168</sup> Sobre as fases flutuantes da negociação coletiva alternando períodos de centralização e descentralização contratual, vide especialmente: D. Mezzacapo, *Diritto e Processo del lavoro e della previdenza sociale*, Utet, 2017, p. 2046-2048; R. Del Punta, *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2016, p. 217 ss.

<sup>169</sup> F. Carinci, “*Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*”, in WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antonia. IT – 20502014.

<sup>170</sup> G. Santoro-Passarelli, Palestra proferida no Doutorado em Direito do Trabalho, na Universidade La Sapienza de Roma, Faculdade de Direito, em 10 de abril de 2019.

<sup>171</sup> Segundo L. Galantino, op. cit, p. 173.

<sup>172</sup> G. Santoro-Passarelli novamente, *Il contratto in deroga*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 254/2015.



Trata-se de um acordo que institucionalizou as regras da negociação coletiva.

Para tanto, delineou um sistema em dois níveis de acordos coletivos, o nacional, com alternativas empresarial e territorial, reforçando o acordo de primeiro nível (central), pois não permitia àquele de segundo nível (descentralizado) regular o que o acordo nacional tivesse disciplinado. Consequentemente, ao acordo descentralizado cabia intervir em matérias e institutos diversos, não repetitivos em relação aos regulados pelo acordo de primeiro nível.

Entre outros temas, este acordo introduziu a representação sindical empresarial no local de trabalho e estabeleceu a inderrogabilidade do acordo coletivo. Posteriormente, o Acordo interconfederal de 20 de dezembro de 1993 especificou as regras para a constituição e funcionamento da representação sindical empresarial, em particular a que permitia a qualquer sindicato apresentar uma lista de candidatos e participar das eleições de renovação<sup>173</sup>.

As partes declararam ainda que esperavam *“uma intervenção legislativa voltada à generalização da eficácia subjetiva dos acordos coletivos empresariais que fossem a expressão da vontade majoritária dos trabalhadores”*.

Este potente acordo regeu o sistema sindical por mais de quinze anos e é considerado o último grande exemplo de concertação<sup>174</sup>.

---

<sup>173</sup> G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, G. Giappichelli Editore, 2020, p. 50.

<sup>174</sup> F. Carinci recorda que, no Protocolo de Julho de 1993, as partes sociais desejavam *“un intervento legislativo finalizzato ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori”*, *però sono state parole scritte nell'acqua...*, *Alice non abita più qui (a proposito e a sproposito del “nostro” diritto sindacale)*, in *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, F. Carinci (a cura di), *e-book IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna*, ADAPT University Press, 2014.

## Acordos Interfederais de 2009

A dissidência no sistema da contratual, ou “a estação de ruptura da unidade de ação dos sindicatos históricos”<sup>175</sup>, manifestou-se pela celebração de acordos “separados” em 2009.

Inicialmente, a ruptura da unidade sindical emergiu do primeiro acordo de revisão dos enquadramentos dos acordos coletivos após o Protocolo de 23 de julho de 1993. Com efeito, o Acordo quadro de 22 de janeiro de 2009 foi estipulado apenas entre o Governo, a Cisl e a Uil, mas sem a assinatura da Cgil<sup>176</sup>.

Diante da crise econômica iniciada em 2008, que incidia fortemente sobre as empresas<sup>177</sup>, foi proposto um sistema de regras de modo a favorecer, em uma fase de conjuntura econômica adversa, o desenvolvimento dos empregos e o aumento da produtividade.

Com tal escopo, o Ponto 16 introduziu a disposição sobre “acordos específicos” modificativos de “determinados institutos econômicos ou normativos dos acordos coletivos nacionais de categoria”. A propósito, o Acordo quadro de 22 de janeiro de 2009 previa a derrogação, inclusive *in pejus*, da disciplina ditada pelo acordo coletivo nacional.

Resultava do Ponto 19 deste acordo: “as partes convencionam o objetivo de simplificar e reduzir o número dos acordos coletivos nacionais

<sup>175</sup> Sobre esta matéria, M. Magnani comenta que: “Tale stagione si è aperta con la mancata sottoscrizione, da parte della Cgil, dell’accordo quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali, è proseguita con la contrattazione separata di categoria (a cominciare dal contratto dei metalmeccanici del 2009), per culminare nel c.d. caso Fiat, che ha visto la esclusione dal nuovo ordine contrattuale di uno degli attori storici della contrattazione collettiva: la Fiom-Cgil”, in *Legge o contrattazione collettiva, una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte Costituzionale n. 231/2013*, IX edizione del Seminario Bertinoro-Bologna, ADAPT Labour studies e-book n. 20, 2014.

<sup>176</sup> A razão do distanciamento por parte da CGIL é esclarecida por F. Carinci: “... riguardava sostanzialmente due questioni: la nuova modalità di calcolo dell’inflazione da assumere a referente per la dinamica retributiva di una contrattazione collettiva di categoria restituita ad una cadenza triennale unica per la parte economica e normativa; e la relazione fra contrattazione collettiva di primo e di secondo livello”; rispetto all’ultimo aspetto, il Punto 16 dell’accordo consentiva alla contrattazione collettiva di assicurare una flessibilità organizzativa richiesta dall’impresa e così ritornava la storica contrapposizione fra Cisl e Cgil”, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”. IT – 205/2014, p. 21-22.

<sup>177</sup> Cfr. G. Santoro-Passarelli, *Il contratto aziendale in deroga*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”. IT – 254/2015.

nos vários setores”, mas ao longo do tempo se revelou “um compromisso não honrado e nem mesmo seriamente perseguido pelos sindicatos”<sup>178</sup>.

A falta de subscrição por parte da Cgil tornou este acordo ineficaz<sup>179</sup>, constituindo na prática um acordo separado e não vinculante para aquela organização sindical<sup>180</sup>.

O Acordo Interconfederal de 15 de abril de 2009 implementou o acordo quadro precedente. Nesse sentido, discorreu em pormenores sobre a disciplina da “*da dinâmica dos preços da energia importada*” para uma negociação coletiva econômico-normativa trienal (Ponto 2) e a previsão de “*específicos acordos modificativos*” de determinados institutos econômicos ou normativos de acordos coletivos nacionais de categoria” (Ponto 5)<sup>181</sup>.

### **Acordo interconfederal 28 de junho de 2011**

Este acordo assinado pelas três principais confederações, sinalizou uma tentativa de recuperar a unidade sindical<sup>182</sup>. Foi assumido um compromisso comum de “*favorecer o desenvolvimento e a divulgação do acordo coletivo de segundo nível para promover a efetividade e garantir maior certeza às escolhas operadas*”<sup>183</sup>.

O sentido era o de permitir a eficácia generalizada do acordo coletivo empresarial em relação a todos os empregados. Com esse intuito, previa que pudessem ser pactuados acordos coletivos modificativos das

---

<sup>178</sup>A criticidade desse aspecto é apontada por A. Maresca, *Il Proliferare dei contratti collettivi tra luci e ombre*, in *Guida al lavoro*, Il Sole 24 Ore, p. 78-80, 2017.

<sup>179</sup> Vide G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 118.

<sup>180</sup> F. Giudice, F. Mariani, *Compendio di Diritto sindacale*, Bari, Napoli, Simone, 2019.

<sup>181</sup> F. Carinci, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 205/2014.

<sup>182</sup> Nas palavras de M. Persiani, M. Lunardon, foi realizado um “*trabalho de auto-reforma das relações laborais*”, *Fondamenti di diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 190.

<sup>183</sup> M. Magnani pondera que “*l'accordo interconfederale unitario del 28 giugno 2011 cercava di porre rimedio a quella rottura dell'unità di azione dei sindacati storici che aveva scosso le fondamenta del sistema di relazioni industriali fino a farne traballare l'intera struttura, dettando regole e procedure per il componimento dei contrasti nella contrattazione collettiva aziendale, Rappresentatività e diritti sindacali tra autonomia e giustizia costituzionale*”, in F. CARINCI (a cura di), *Legge o contrattazione collettiva, una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte Costituzionale n. 231/2013*, IX edizione del Seminario Bertinoro-Bologna, ADAPT Labour studies e-book n. 20, 2014.

regulamentações contidas nos acordos nacionais. O único limite era representado pelo “*cumprimento da Constituição*”, assim como o respeito às proibições decorrentes das normativas europeias e das convenções internacionais sobre trabalho<sup>184</sup>.

Assim, uma intervenção que enfrentasse o problema da efetividade e da exigibilidade de um acordo coletivo tornado mais flexível na sua relação entre o primeiro e o segundo nível de negociação coletiva foi um apelo acolhido no presente acordo interconfederal<sup>185</sup>.

A ambição universalista de tal projeto foi acompanhada por um critério seletivo que regulava a legitimidade para negociar<sup>186</sup>. A função declarada do acordo coletivo nacional era garantir a certeza do tratamento remuneratório e normativo comum a todos os trabalhadores do setor no território nacional, enquanto o acordo coletivo empresarial devia ser adotado para as matérias delegadas, no todo ou em parte, pelo acordo coletivo nacional de categoria ou pela lei<sup>187</sup>.

Em consonância com este acordo, a certificação da representatividade dos sindicatos, para efeito de negociação coletiva de categoria, deveria assumir os dados associativos referentes às autorizações relativas às contribuições sindicais conferidas pelos trabalhadores, além dos votos obtidos pelas representações sindicais durante as eleições para a

---

<sup>184</sup> Estes são em suma os objetivos do AI 28 de junho de 2011, segundo O. Mazzotta, *Manuale di diritto del lavoro*, Milanofiori, CEDAM, 2017, p. 134-135.

<sup>185</sup> No parecer de F. Carinci, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 205/2014, p. 21-22.

<sup>186</sup> Cfr. A. Maresca, *Il Proliferare dei contratti collettivi tra luci e ombre*, in Guida al lavoro, Il Sole 24 Ore, p. 78-80, 2017.

<sup>187</sup> F. Carinci reforça que, embora o acordo repete como certo o sistema de negociação coletiva em dois níveis, ele direciona o reequilíbrio em favor do nível empresarial: “*Nel punto 7 è prevista una possibilità di deroga della disciplina categoriale da parte della contrattazione aziendale, peraltro tradotta con una formula di estrema prudenza, perché «anche in via sperimentale e temporanea» e sempre «nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro»*”, *Alice non abita più qui (a proposito e a sproposito del “nostro” diritto sindacale)*, in *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, F. Carinci (a cura di), ebook IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna, ADAPT University Press, 2014.

representação sindical unitária, por meio da certificação do INPS e posterior transmissão dos dados recolhidos e certificados ao CNEL.

Em relação à legitimação para negociar, definiu-se que: “o dado de representatividade, assim computado para cada organização sindical que superasse 5% do número total de trabalhadores da categoria à qual se aplica o acordo coletivo nacional”.

Além disso, foi regulamentada pela primeira vez a derogabilidade, questão esclarecida pela cláusula 7.<sup>a</sup>, embora sem utilizar a palavra “derrogação”<sup>188</sup>. Previa-se que o acordo coletivo empresarial poderia “modificar” o nacional, mas apenas “dentro dos limites e com os procedimentos previstos pelos mesmos acordos coletivos de trabalho nacionais”. A derrogação seguia o esquema da delegação, apenas se fosse autorizada, como no caso de dificuldades de produção. Aqui se mostra uma notável mudança de direção em confronto com o Acordo de 1993, o qual reservava uma função tendencialmente aquisitiva para o segundo nível de negociação coletiva.

Após a aprovação do art. 8.<sup>o</sup> do Decreto Legislativo 138/2011, convertido na Lei 148/2011, o texto de 28 de junho foi integrado à Apostila de 21 de setembro do mesmo ano com uma nota destinada a expressar a intenção das partes de implementar integralmente o acordo interconfederal<sup>189</sup>.

<sup>188</sup> Este aspecto é destacado por F. Liso: “*In verità, la formula utilizzata nell’accordo sapientemente evitava l’utilizzo di questo termine parlando, invece, della possibilità dei contratti aziendali di attivare ‘strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi’ e quindi ‘di definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni definite nei contratti collettivi nazionali di lavoro’.* Non si può negare, tuttavia, che la sostanza di questa formula sia quella della derogabilità”, *Brevi note sul protocollo Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del maggio 2013*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza*, 2013, n. 4.

<sup>189</sup> G. Santoro-Passarelli esclarece que: “*Tale precisazione, in apparenza pleonastica, è stata ritenuta necessaria dopo l’approvazione dell’art. 8 d.l. n. 138 del 2011. Poiché essa sembra evidenziare la volontà delle parti di non applicare quanto previsto da quella norma di legge. La sua sottoscrizione ha causato il recesso di FIAT da Federmeccanica*”, *Il contratto aziendale in deroga*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*. IT – 254/2015. Outras observações neste sentido também de: F. Carinci: “*(...) la L. 148/2011 costituisce un’improvvida forzatura da parte del legislatore dell’accordo interconfederale del giugno 2011, tanto da essere esorcizzato formalmente dalle stesse Confederazioni, con l’aggiunta di una postilla al testo definitivo del settembre dello stesso anno*”, *Alice non abita più qui (a proposito*

Vale destacar que com a estipulação deste importante acordo interconfederal se fixaram as premissas para a elaboração do Texto Único da representação sindical de 2014.

### **Protocolo de tratativas 31 de maio de 2013**

Este protocolo de acordo marca a segunda etapa da recuperação unitária<sup>190</sup> iniciada pelo Acordo interconfederal de 28 de junho de 2011. Foi declarado o intuito de fixar os princípios inspiradores da implementação do acordo precedente visando à mensuração da representatividade sindical e à reafirmação da unidade da ação sindical em nível interconfederal<sup>191</sup>.

O acordo unitário entre Confindustria e Cgil, Cisl e Uil (que depois também foi assinado pela Ugl, Cisl e Confsal) centrava-se na titularidade negocial e nos procedimentos e condições da eficácia geral dos

---

*e a sproposito del “nostro” diritto sindacale”, in Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013, F. CARINCI (a cura di), e-book IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna, ADAPT University Press, 2014; e R. Pessi: “... il tentativo di risoluzione dei conflitti endosindacali per via legislativa viene letto come una indebita intromissione dello Stato nelle “cose sindacali”, tanto da spingere le confederazioni a certificare (almeno formalmente) la propria indisponibilità ad una regolamentazione legale per via di un’apposita postilla all’accordo unitario di giugno 2011”, Ordinamento statutale e ordinamento intersindacale: promozione o regolazione”, Ordinamento statutale e ordinamento intersindacale: promozione o regolazione, in Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013, F. Carinci (a cura di), e-book IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna, ADAPT University Press, 2014.*

<sup>190</sup> Segundo F. Carinci, a “recuperação unitária” foi realizada em três etapas, a saber: a primeira, iniciada pelo Acordo Interconfederal de 28 de junho de 2011; a segunda, após o interlúdio legislativo: art. 8.º do Decreto Legislativo de 13 de agosto de 2011, n. 138, convertido com modificações na Lei de 14 de setembro de 2011, n. 148, por meio do Protocolo de Tratativas de 31 de maio de 2013; a terceira, após o interlúdio jurisprudencial - Corte Constitucional 23 de julho de 2013, n. 231, por meio do Texto Único sobre representação de 10 de janeiro de 2014, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 205/2014.

<sup>191</sup> P. Tosi afirma que “... negli accordi interconfederali unitari stipulati tra il 2011 e il 2013 emerge nettamente sia il riconoscimento della duplicità dei modelli di rappresentanza sindacale aziendale (accordo interconfederale 28 giugno 2011), sia il proposito, in parte contraddittorio, di rilanciare le RSU (si veda accordo interconfederale 31 maggio 2013)”, *Le nuove regole su rappresentatività e rappresentanza sindacale tra autonomia collettiva e legge*, in *Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, F. CARINCI (a cura di), e-book IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna, ADAPT University Press, 2014.

acordos nacionais (para todos os trabalhadores e todas as organizações sindicais). M. Magnani pontua que:

Se o Acordo de 28 de junho de 2011 tinha como foco a estrutura negocial e a negociação em nível empresarial, o Protocolo de tratativas de 31 de maio de 2013 o completa e o integra, ditando princípios sobre a negociação nacional e sobre a constituição das representações sindicais na empresa, renunciando uma modificação do Acordo interconfederal de 20 de dezembro de 1993 ..., vale dizer da mensuração da representatividade sindical, mediante uma combinação entre os dois critérios historicamente prospectados para tal fim, o critério associativo e o eleitoral, em aparente adesão ao modelo já delineado no serviço público (...)<sup>192</sup>.

Em suma, o acordo tinha o intuito de completar o acordo anterior de 2011, no sentido de dar uma resposta precisa a duas questões, a derogabilidade do acordo empresarial e a aplicação *erga omnes* do acordo empresarial. Na primeira seção, foi tratado com profundidade o problema da aferição da representatividade, enquanto a segunda seção previa a instrumentação voltada à garantia de tratamento remuneratório “*comum a todos os trabalhadores do setor*”<sup>193</sup>.

### **Texto Único sobre representação 10 de janeiro de 2014**

Trata o Acordo Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, de 10 de janeiro de 2014, do Texto Único sobre representação sindical, uma tentativa de formalizar as regras do sistema de negociação coletiva<sup>194</sup>.

<sup>192</sup> M. Magnani, *Rappresentatività e diritti sindacali tra autonomia e giustizia costituzionale*, in F. CARINCI (a cura di), *Legge o contrattazione collettiva, una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte Costituzionale n. 231/2013*, IX edizione del Seminario Bertinoro-Bologna, ADAPT Labour studies e-book n. 20, 2014.

<sup>193</sup> Cfr. F. Liso, *Brevi note sul protocollo Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del maggio 2013*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza*, 2013, n. 4.

<sup>194</sup> Segundo B. Caruso: “*Il Testo Unico sulla rappresentanza sindacale (di seguito TU) è il primo storico e organico tentativo delle grandi Confederazioni di darsi un apparato di regole ordinamentali mirato a trasformare le relazioni intersindacali da conflittuali, e distruttive, in razionalmente competitive se non cooperative*”, *Lei Consolidada da Representação*, in WP CSDLE “Massimo

O Acordo interconfederal de 28 de junho de 2011 e o Protocolo de tratativas de 31 de maio de 2013 foram recepcionados pelo Texto Único. Disso deriva a sigla “TU”, devido à incorporação dos textos anteriores que foram a ele integrados, embora constitua um modelo inovador mais do que mera compilação<sup>195</sup>.

Determinada a definição dos princípios, da estrutura e da dinâmica do sistema negocial pelos acordos precedentes, a tarefa que o TU assume é colocar em prática os critérios necessários para uma efetiva funcionalidade<sup>196</sup>.

O Texto Único deu uma resposta muito ambiciosa, prevendo um sistema que deveria assegurar a manutenção complexiva entre todos esses corpos. O desafio (partes primeira e quarta) consiste no sistema de autonomia privada sem necessidade de lei, podendo regular-se em nível empresarial com base no acordo nacional.

Com tal finalidade, o Texto Único dispõe sobre sujeitos, níveis de negociação, competências de cada um, procedimento da negociação coletiva e, em especial, sobre a mensuração e a certificação da representação das organizações sindicais<sup>197</sup>.

---

D'Antona".IT - 227/2014. O TU não se limitou a resumir os acordos anteriores, cfr. G. Santoro-Passarelli "... almeno a livello interconfederale, segna la riaffermazione del principio di unità di azione sindacale, messo in crisi a partire dal 2009", *Il contratto aziendale in deroga*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 254/2015

<sup>195</sup> B. Caruso, *Testo Unico sulla Rappresentanza*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 227/2014.

<sup>196</sup> Para aprofundar, vide F. Carinci, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 205/2014.

<sup>197</sup> Em relação ao mecanismo de cômputo dos dados, foi assinado em 19 de setembro de 2019 o Acordo entre o INPS, INL e as partes sociais visando a iniciar a mensuração da representação dos sindicatos dos trabalhadores, de modo a implementar o Texto Único e suas sucessivas alterações. Assim, foi confiado ao INPS o serviço de compilação, tratamento e comunicação dos dados associativos e, aos demais, a atividade de cômputo dos dados eleitorais, in <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=53106#:~:text=Gioved%C3%AC%2019%20settembre%2C%20a%20Roma,nelle%20aziende%20del%20sistema%20Confindustria>, acesso em 20 de setembro de 2019.



Sob o ponto de vista de A. Maresca, “a primeira parte do TU concretiza a força das associações federais”<sup>198</sup>. O acordo deveria representar mais de 50% dos trabalhadores. A fonte desta disposição é contratual. A aferição da representação considera tanto os dados associativos (número de membros) quanto os dados eleitorais. Se, com base nos dados associativos (porcentagem das inscrições certificadas) e eleitorais (porcentagem de votos obtidos com base nos votos emitidos) resultantes da ponderação realizada pelo Cnel, o sindicato tivesse alcançado a média superior a 5%, poderia participar das tratativas e firmar um acordo coletivo aplicável a todos os trabalhadores<sup>199</sup>.

A segunda parte do Texto Único é dedicada à “regulamentação da representação na empresa”. A principal novidade refere-se à supressão da cláusula de um terço reservado aos sindicatos históricos (Ponto 2, composição), “que é eliminada com base na lógica inclusiva e igualitária que sustenta o TU”. Além disso, o duplo canal de representação é codificado mediante a RSU (que representa o conjunto de trabalhadores em virtude da legitimidade eleitoral decorrente da competição intersindical) e da RSA (nomeada diretamente pelo sindicato e sem relação com a representatividade em termos numéricos), embora favoreça a primeira reafirmando o princípio da renúncia à RSA no caso de constituição da RSU<sup>200</sup>.

A terceira parte, intitulada “propriedade e eficácia da negociação coletiva nacional de categoria e empresarial”, ratifica as disposições dos Acordo de 28 de junho de 2011 e de 31 de maio de 2013.

<sup>198</sup> A. Maresca, *Negociação Coletiva*, Aula ministrada no Mestrado em Direito do Trabalho, na Universidade La Sapienza de Roma, Faculdade de Direito, em 15 de fevereiro de 2020.

<sup>199</sup> C. Calzolaro observa que do TU emerge a vontade de fortalecer a aprovação aos sindicatos, ao inserir entre os critérios de aferição da representatividade também o cálculo numérico, de forma que a aprovação majoritária, isto é, o valor numérico, apoie a aprovação presumida. Portanto, resta superado o critério presuntivo que remetia à maior representatividade, o que significa que o único fator indicativo da representatividade em nível empresarial é aquele derivado do dado eletivo. Este método repercutiu no cálculo da representatividade em nível nacional, que é identificada pela média entre os dados associativos e os dados eleitorais, *Pluralismo Sindical Italiano*, in Revista do Tribunal Regional do Trabalho 15, n. 55, julho-dez 2019.

<sup>200</sup> Cfr. S.B. Caruso, *Testo unico sulla rappresentanza, libro dell'anno del Diritto 2015*, in [https://www.treccani.it/enciclopedia/testo-unico-sulla-rappresentanza\\_\(Il-Libro-dell'anno-del-Diritto\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/testo-unico-sulla-rappresentanza_(Il-Libro-dell'anno-del-Diritto)/), acesso em 20 fev. 2020.

O presente acordo se considerava exigível e tinha um grande objetivo: vincular e impor sanções às partes coletivas, ou seja, o TU pretendia prevenir e sancionar “*eventuais ações contrárias de qualquer natureza*”<sup>201</sup>. Essa matéria inovadora em relação aos acordos interconfederais de 2011 e de 2013 foi incluída na parte IV do TU, visando à exigibilidade dos compromissos assumidos nos acordos coletivos<sup>202</sup> e também uma especificação análoga diz respeito às cláusulas de trégua sindical<sup>203</sup>.

O advento do TU constituiu um passo muito importante sobre pactos modificativos. O acordo dispunha a respeito de “*parte modificativa*” do acordo nacional, mas o seu texto não mencionava “*parte em derrogação*”. Dessa forma, um acordo empresarial podia alterar um Ccnl *in pejus*, pois a inderrogabilidade relacionava-se aos sujeitos individuais<sup>204</sup>.

Consequentemente, nos últimos anos observa-se que a função aquisitiva, tendencialmente integradora dos acordos coletivos de segundo nível, tornou-se pejorativa<sup>205 206</sup>.

<sup>201</sup> “... il Contenuto ‘minimo’ della clausola di esigibilità riferita ad impegni assunti negli accordi collettivi sembra potersi ravvisare nell’indicazione dello specifico risultato contrattuale protetto e delle misure sanzionatorie idonee ad assolvere una funzione deterrente e preventiva di eventuali condotte lesive”, de acordo com D. Mezzacapo, *La contrattazione collettiva*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Utet Giuridica, 2017.

<sup>202</sup> Segundo A. Maresca, a quarta parte do TU é a mais importante, pois não há disciplina sancionatória do descumprimento, ao contrário a palavra-chave é “exigibilidade”, um conceito mais forte que descumprimento em relação aos sindicatos, *L’esigibilità del contratto collettivo nazionale: enigma od opportunità praticabile?*, in *Giornate di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2014, p. 563.

<sup>203</sup> De acordo com T. Treu, *Autoregolazione e legge nel sistema di relazioni industriali*, in L. Zoppoli, A. ZOPPOLI, M. Delfino (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Scientifica, Napoli, 2014, p. 530-531.

<sup>204</sup> Novamente na opinião do Prof. A. Maresca: “*Si può modificare il Ccnl in pejus, però dal punto di vista tecnico non è proprio in pejus, ma è quello che realizza l’interesse collettivo che deve essere soddisfatto in quel contesto. Che cosa leggiamo nell’Accordo 2014? I contratti aziendali possono modificare, anche temporaneamente il quanto previsto nel Ccnl di categoria. Il T.U. prevede espressamente la loro modificabilità (ad esempio, per gestire una crisi o a fronte di investimenti dell’azienda per l’incremento occupazionale)*”, *idem* à última citação.

<sup>205</sup> Para aprofundar este assunto, vide S. Mainardi: *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*, Relazione alle Giornate di Studio AIDLASS - Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario, Napoli 16-17 giugno 2016.

<sup>206</sup> O Texto Único é alvo de críticas de parte da doutrina também por não prever um sistema de representação sindical verdadeiramente inclusivo, uma vez que o poder constituinte do sistema intersindical permanece nas mãos dos quatro protagonistas históricos (CGIL, Cils, Uil e Confindustria). Nesse sentido: M. Barbieri, *Note critiche sul Testo Unico sulla rappresentanza sindacale*, in L. Zoppoli, A. Zoppoli, M. Delfino (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Scientifica, Napoli, 2014, p. 208-226; S.B. Caruso, *Testo Unico sulla Rappresentanza*, in WP C.S.D.L.E.

### **Pacto para a fábrica 9 de março de 2018**

O Acordo assinado pela Confindustria e pelos três principais sindicatos confederais a respeito de relações industriais, negociação coletiva, representação, participação e mercado de trabalho foi denominado de Pacto pela fábrica.

O acordo visava a consolidar os princípios e os procedimentos do Texto Único de 2014 sobre representação sindical<sup>207</sup>. Em linhas gerais, as suas diretrizes: a especificação dos critérios de mensuração da representação empresarial, com o escopo de combater o *dumping* contratual, especialmente em setores periféricos do mercado de trabalho; a confirmação do duplo nível de negociação, favorecendo o vínculo entre os salários e a produtividade para tornar o sistema de relações trabalhistas mais eficaz e participativo<sup>208</sup>, além de facilitar os processos de transformação na manufatura e nos serviços inovadores e de apoio à indústria; a introdução de dois indicadores de remuneração: a remuneração mínima e a remuneração complessiva nos acordos coletivos; a valorização do *welfare* integrativo negocial e o suporte aos percursos que associem formação e trabalho; o compromisso das partes de retomarem o diálogo para viabilizar a implementação do texto único em matéria de saúde e segurança no trabalho.

O Presidente do Cnel destaca dois aspectos de particular importância. Em primeiro lugar, o tema da participação, especialmente a

“Massimo D’Antona”. IT – 227/2014, F. Carinci, *Alice non abita più qui (a proposito e a sproposito del “nostro” diritto sindacale)*, in *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, F. Carinci (a cura di), ebook IX edizione del Seminario di Bertinoro-Bologna, ADAPT University Press, 2014.

<sup>207</sup> Cfr. F. Del Giudice, F. Mariani, *Compendio di Diritto sindacale*, Napoli, Simone, p. 21-22.

<sup>208</sup> No parecer de Massimo Marchetti: Este Acordo marca uma novidade no sistema sindical italiano, que se torna um sistema baseado na participação organizativa, pelo fato de os trabalhadores poderem dar a sua contribuição diretamente na vida da empresa. Essa novidade está se materializando com os chamados prêmios de resultado, que fazem parte dos acordos empresariais e preveem um aumento de salário se alcançado um resultado, que é previamente acordado com os sindicatos, *Relações laborais*, palestra realizada no *Corso di Alta Formazione L’evoluzione della disciplina del diritto materiale e processuale del lavoro in Italia – dalle radici del diritto romano all’ordinamento europeo*, na Universidade La Sapienza de Roma, Faculdade de Direito, em 10 de julho de 2018.

empresarial: à participação organizacional, já sedimentada em certas práticas empresariais, acrescenta-se uma completamente nova, pois o acordo prevê que as partes considerem “*uma oportunidade de aprimorar as formas de participação nos processos de definição das diretrizes estratégicas da empresa*”. Merece destaque, ainda, segundo ele:

(...) o problema institucional mais relevante das nossas relações sindicais, até agora não resolvido, diz respeito à mensuração da representatividade e à sua certificação, assim como, paralelamente, ao reconhecimento da qualidade e dos âmbitos de aplicação dos acordos coletivos<sup>209</sup>.

A Confindustria afirma, em síntese, que o Acordo tem 3 objetivos: incrementar a competitividade das empresas em um quadro de crescimento sustentável; criar um sistema mais moderno de relações industriais e de negociação coletiva; fortalecer o elo entre produtividade do trabalho e remuneração<sup>210</sup>.

No Acordo de 2018 se reitera a persistência de um sistema fundado em dois níveis, o nacional e o empresarial ou territorial, além de ratificar a centralidade do acordo coletivo nacional, cuja função é assegurar a remuneração mínima<sup>211</sup>:

(...) como fonte de regulação das relações de trabalho e de garante dos tratamentos econômicos e regulamentares comuns a todos os trabalhadores do setor, onde quer que estejam empregados” (Ponto 5, §3.º, alínea “c”, AI 2018), sem esquecer a função de centro “regulador das relações sindicais no setor”, incluindo “iniciativas bilaterais” (ponto 5, §3.º, alínea “d”, AI 2018).

---

<sup>209</sup> T. Treu, *Un segnale unitario per il futuro*, in *Il Sole 24 Ore*, 4 giu.2019, in [https://www.ilsole24ore.com/art/un-segnale-unitario-il-futuro-AELGjUEE?refresh\\_ce=1](https://www.ilsole24ore.com/art/un-segnale-unitario-il-futuro-AELGjUEE?refresh_ce=1), acesso em 7 de junho de 2019.

<sup>210</sup> Confindustria, *Patto per la fabbrica - 9 de março de 2018*, in [https://www.confindustria.it/home/patto-per-la-fabbrica/dettaglio/Patto\\_della\\_fabbrica\\_9\\_marzo?\\_\\_cf\\_chl\\_jschl\\_tk\\_\\_=fd3dc914d81dg9Sa1EGfXuHmTJUFvUGGb0d7B5hxCaPW5xe0YM\\_7JcCq5ZLxFwNoXLjUT3gw](https://www.confindustria.it/home/patto-per-la-fabbrica/dettaglio/Patto_della_fabbrica_9_marzo?__cf_chl_jschl_tk__=fd3dc914d81dg9Sa1EGfXuHmTJUFvUGGb0d7B5hxCaPW5xe0YM_7JcCq5ZLxFwNoXLjUT3gw)

<sup>211</sup> F. Di Noia, *Sul “ritrovato” dinamismo del sistema di relazioni industriali Rappresentatività e assetti contrattuali dopo l’accordo interconfederale 28 febbraio 2018*, in Working Paper ADAPT n. 7, 2018.

É digno de nota, ainda, que o Pacto para a Fábrica foi o primeiro a enfrentar o problema da representatividade das organizações empresariais e, nesse sentido, prevê a sua aferição. Também avançou a ideia de o documento ser recepcionado pela lei, a qual indicaria como garantir os direitos contemplados.

## CAPÍTULO 2

### A CONTROVERSA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA

#### 2.1. A legislação em vigor antes da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017)

Com o intuito de analisar a flexibilidade e a estabilidade no ordenamento jurídico brasileiro, convém deter-se sobre os primórdios da reforma trabalhista de 2017, recordar a legislação precedente que se fundava na proteção do trabalhador, inclusive no âmbito constitucional, e também o contexto<sup>212</sup> no qual foi apresentado o projeto de lei que posteriormente se tornou a Lei 13.467/2017<sup>213</sup>.

É necessário, primeiramente, desmitificar as tramas que envolvem a Consolidação das Leis Trabalho (CLT).

Embora promulgada durante o regime corporativista<sup>214</sup>, não por acaso em 1.º de maio de 1943, a CLT não era a “bíblia dos direitos dos trabalhadores” inspirada na Carta del Lavoro italiana e nem tampouco foi “doada” aos trabalhadores pelo presidente Getúlio Vargas, como propagado pelo discurso característico daquele período e que, de certa forma, permaneceu no imaginário coletivo brasileiro<sup>215</sup>.

De fato, a história do direito do trabalho no Brasil demonstra que nenhuma dessas afirmações está verdadeira.

A experiência legislativa trabalhista brasileira é anterior à chegada de Getúlio Vargas ao poder em 1930, remontando ao período da

---

<sup>212</sup> O contexto em que a Lei 13.467/2017 foi aprovada é mostrado por D.A.M. Arantes, *A reforma trabalhista e seus impactos nas condições de trabalho decente, Trabalho decente*, J.M.A Farias, M.B.T. Gomes, M.L. Leiria (coord.), São Paulo, LTr, 2017, p. 43-48.

<sup>213</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm).

<sup>214</sup> Ao contrário do que afirmam os defensores da reforma trabalhista como modernização da CLT “*de origem fascista*”, J.L. Souto Maior, V.S. Severo, P.C. Yamamoto esclarecem que a CLT publicada em 1943 consistia em uma compilação de leis pré-existentes, que não teve inspiração no sistema corporativo, *Quem tem medo de mudanças na liberdade sindical?*, in <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/quem-tem-medo-de-mudancas-e-da-liberdade-sindical>, acesso em 3 de março de 2019.

<sup>215</sup> A origem desse discurso corporativista é mostrada por A. Paranhos, *O roubo da fala - origens da ideologia do trabalhismo no Brasil*, São Paulo, Boitempo, 1999.

Primeira República em 1890. A legislação trabalhista teve uma proliferação após o Brasil assinar o Tratado de Versalhes em 1919<sup>216</sup>.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho nasceu como um conjunto de normas trabalhistas compiladas e unificadas até 1943<sup>217</sup> e ainda é certo que a CLT sofreu alterações ao longo do tempo.

Por fim, a CLT não foi fruto de uma “dádiva” oferecida pelo presidente da república, mas ao contrário, correspondeu a uma resposta do Governo às constantes reivindicações e greves dos trabalhadores<sup>218</sup>.

Vale destacar que a CLT passou por inúmeras alterações e atualizações nos 74 anos que antecederam a “modernização” legislativa de 2017<sup>219</sup>, denominada de “reforma trabalhista”. Em particular a Constituição Federal de 5 de outubro de 1988, caracterizada pelo espírito democrático e centrada na dignidade da pessoa humana, provocou profundas modificações na legislação trabalhista de outrora<sup>220</sup>.

A matriz estrutural da Constituição está sedimentada em três eixos principais, dos quais provém a sólida compreensão do direito como instrumento de civilização: a arquitetura constitucional de um Estado

---

<sup>216</sup> Cfr. J.L.S. Maior, *História do direito do trabalho no Brasil*, São Paulo, LTr, 2017.

<sup>217</sup> Nas palavras de A. Süsskind, um dos juristas encarregados, na época, de uniformizar o código trabalhista brasileiro: “*A Consolidação das Leis do Trabalho, enfeixando num único texto todas as normas disciplinares das relações individuais e coletivas do trabalho, além das concernentes a procedimentos administrativos e à Justiça do Trabalho, proporcionou o conhecimento global dos direitos e obrigações trabalhistas, não só aos intérpretes da lei e aplicadores das leis, mas, sobretudo, aos seus destinatários: os empregadores e os empregados*”, AA.VV., *Instituições de direito do trabalho*, São Paulo, LTr, 1997, p. 72/73.

<sup>218</sup> Segundo A. Paranhos, o “trabalhismo” nunca foi uma concessão estatal paternalista que antecipou as necessidades do movimento operário, mas na verdade um discurso roubado dos trabalhadores, redesenhado pelo projeto político-ideológico e devolvido ao mundo por Getúlio Vargas, “*o pai dos pobres*”, op. cit.

<sup>219</sup> Um levantamento dos dados sobre os artigos da CLT, feito por J.L. Souto Maior, apurou que: havia 921 artigos na CLT em 1943, dos quais somente 625 continham disposições sobre direito do trabalho, os demais artigos versavam sobre direito processual do trabalho; dos 625 artigos remanescentes, apenas 255 não sofreram revisão ou alteração, total ou parcialmente, por leis posteriores, observando que 65 desses artigos não foram recepcionados pela Constituição Federal de 1988; finalmente, os 188 artigos restantes foram integrados aos institutos que, no conjunto normativo, sofreram diversas alterações, *A CLT é velha*, ensaio no blog de J.L. Souto Maior, 27mar.2017, in <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/i-a-clt-e-velha#>, acesso em 14 fev. 2020.

<sup>220</sup> Vide a respeito, A.S. Romita, *Sindicalismo, economia e estado democrático*, São Paulo, LTr, 1993, p. 11-21.

Democrático de Direito; a arquitetura humanista e social como princípio da Constituição da República; a concepção constitucional dos direitos fundamentais da pessoa humana<sup>221</sup>.

A Constituição de 1988 simboliza a transição democrática e a institucionalização dos direitos humanos no país<sup>222</sup>. Por isso, ficou conhecida como a “Constituição Cidadã”. Entre os princípios fundamentais, nos termos do art. 1.º, são elencados a dignidade da pessoa humana (inciso III) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV). O art. 5.º alberga os direitos e garantias fundamentais dos cidadãos; o trabalho (incisos XIII, XXII) e a propriedade, respeitada a sua função social (inciso XXIII), são considerados direitos fundamentais. O trabalho é destacado novamente entre os direitos sociais previstos no art. 6.º da Carta Magna. O art. 7.º consagra o pilar dos direitos dos trabalhadores, os quais são especificados em 34 parágrafos. O seu texto reza que “*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de suas condições sociais (...)*”. Os direitos elementares estabelecidos pelo art. 7.º foram elevados ao patamar constitucional, ou ampliados, ou instituídos naquele momento, como a jornada de trabalho de 8 horas diárias e as 44 horas semanais (art. 7.º, § XIII). O direito à liberdade sindical foi previsto pelo art. 8.º, que estabeleceu os requisitos para o seu exercício, a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas, assim como as formas de financiamento do sistema sindical. O direito de greve foi garantido pelo art. 9.º. Além disso, a Constituição contemplou o diálogo social por meio da participação de trabalhadores e empregadores em comissões de órgãos públicos (artigo 10) e garantiu a eleição de um representante dos trabalhadores no local de trabalho para empresas com mais de 200 empregados (artigo 11). A ordem econômica baseada na valorização do

---

<sup>221</sup> Cfr. M.G. Delgado, G.N. Delgado, *A reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017*, São Paulo, LTr, 2017, p. 21-38.

<sup>222</sup> F. Piovesan, *Direito ao trabalho e à proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional*, in F. Piovesan, L.P.V. Carvalho, *Direitos humanos e direito do trabalho*, São Paulo, Editora Atlas, 2010.



trabalho e na função social da propriedade está prevista no art. 170. Por outro lado, o art. 225 garante o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Essas notas introdutórias evidenciam o papel central dos direitos sociais no ordenamento jurídico brasileiro, dentre eles os direitos trabalhistas, especialmente assegurados e reafirmados pela Constituição, como pilares fundamentais.

As reformas trabalhistas no mundo contemporâneo geralmente se caracterizaram pela redução dos direitos dos trabalhadores em benefício do desenvolvimento econômico. No entanto, tal premissa não é suficiente para introduzir ou reproduzir experiências estrangeiras em nível nacional, cujo sucesso tem sido questionado pelos países que as implementaram, sobretudo em um país como o Brasil, devido à sua dimensão continental e profunda desigualdade social<sup>223</sup>.

A chamada flexibilização no formato brasileiro causa certa estranheza, tendo em vista que a principal proteção que um trabalhador pode obter é a estabilidade no emprego, a qual há muito não existe no Brasil. De fato, a estabilidade foi substituída pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em 1966, por meio da Lei 5.107/1966, que previa indenização em caso de dispensa sem justa causa, cujo valor deveria ser proporcional ao tempo de serviço, pela “opção” do trabalhador por esse sistema, escolha que na verdade significava uma adesão obrigatória quando da admissão no emprego.

É importante esclarecer que, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, o Fundo de Garantia passou a ser o único

<sup>223</sup> Para contextualizar, vale lembrar que atualmente o valor do salário mínimo mensal em nível nacional é de R\$1.045,00 (mil e quarenta e cinco reais, ou cerca de 150 euros). Aliás, K.M. Arruda alerta que o contrato de trabalho no Brasil é caracterizado pela extrema desigualdade, claramente demonstrada pelos baixos salários e índices de instrução, pela assimetria de direitos negociados nas diversas categorias profissionais, pela diferenciação de renda e, sobretudo, pela cultura de exploração herdada do período da escravidão, com repercussões na desvalorização do trabalho, em especial o manual, do que decorre a prática de descumprimento da legislação trabalhista, *A persistência da cultura escravocrata nas relações de trabalho no Brasil*, em J.M.A. Farias, MB.T. Gomes, M.L. Leiria (coord.), *Trabalho decente*, São Paulo, LTr, 2017, p. 23-32.

regime aplicável em caso de dispensa sem justa causa, nos termos do art. 7.º, inciso I, da Constituição, e do art. 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Portanto, é possível argumentar que desde 1966<sup>224</sup> se iniciou a flexibilização do ordenamento jurídico brasileiro por meio da “opção” do trabalhador pelo FGTS em substituição à estabilidade<sup>225</sup>. De acordo com a lei, tratava-se de uma escolha do trabalhador no momento da assinatura do contrato, porém, na maioria das vezes, o candidato à vaga tinha que “aderir” ao FGTS como condição para ser admitido pela empresa<sup>226</sup>.

Conseqüentemente, cabe ao empregador a livre faculdade de dispensar trabalhadores sem justificar a sua decisão, seja por necessidades empresariais ou outros motivos, desde que pague a indenização fixada pela lei<sup>227</sup>.

Essas premissas revelam que o empregado brasileiro não tem uma proteção real contra a dispensa sem justa causa, haja vista que o empregador pode rescindir o contrato quando e como quiser, devendo apenas pagar a indenização prevista no art. 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias<sup>228</sup>.

<sup>224</sup> A Lei 5.107/1966 foi revogada pela Lei 7.839/1989; atualmente o FGTS é regido pela Lei 8.036/1990.

<sup>225</sup> Cfr. C.N.M. Pedroso, *O direito do trabalho no constitucionalismo brasileiro*, in Revista latino-americana de História, v. 1., n. 3, março/2012.

<sup>226</sup> E. Moraes Filho e A.C.F. Moraes afirmam que mesmo o trabalhador com contrato em vigor, após a promulgação da Lei 5.107/1966, foi muitas vezes obrigado pelo empregador a "optar" pelo FGTS, sob pena de ser dispensado, *Introdução ao direito do trabalho*, São Paulo, LTr, 1993, p. 398/399.

<sup>227</sup> O *Relatório da Justiça em números* para os anos de 2019 e 2019, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça, indica que a maioria das sentenças proferidas pela Justiça do Trabalho abrangem a condenação do empregador ao pagamento de verbas rescisórias, FGTS e seguro desemprego, in <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/cnj-em-numeros/>.

<sup>228</sup> No regime anterior, que previa a tutela forte, o empregado adquiria o direito à estabilidade no emprego após dez anos de trabalho para o mesmo empregador, nos termos do art. 492 da CLT. A partir da promulgação da CF/1988, a estabilidade no emprego foi substituída pelo FGTS, espécie de indenização mensal depositada pelo empregador em conta bancária em favor do trabalhador, podendo sofrer aumento na hipótese de dispensa sem justa causa (ADCT, art. 10, I); o valor correspondente somente poderá ser resgatado pelo empregado ao final do vínculo empregatício. O art. 7.º, I, da CF/1988, trata da proteção da relação de emprego contra a dispensa sem justa causa “*nos termos da lei complementar*”, porém tal dispositivo constitucional jamais foi implementado. Remanescem na legislação poucos casos de garantia provisória de emprego, como o da gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto (ADCT, art. 10, II, b), do empregado doente ou acidentado em até 1

Disso emerge claramente que a situação de desigualdade entre os sujeitos da relação de emprego é mais acentuada no Brasil, diante do temor de ruptura contratual a qualquer momento, com o consequente aumento da vulnerabilidade do trabalhador.

Essa particularidade permite concluir que pouco havia para “flexibilizar” na legislação, dado que a proteção forte, consistente na garantia do emprego, já não existia de fato desde 1966 no ordenamento jurídico pátrio<sup>229</sup>.

O sistema normativo brasileiro foi flexibilizado muito antes da reforma trabalhista de 2017 e, em certos aspectos, pela própria Constituição de 1988.

Como observa A. Sússekind, à luz dos desdobramentos legislativos a seguir, houve: a) a redução geral e provisória dos salários até 25%, por acordo coletivo, devido às excepcionais dificuldades econômicas da empresa (Lei 4.923/1965); b) a ampla liberdade do empregador de dispensar trabalhadores submetidos ao regime do FGTS (Lei 5.107/1996, posteriormente substituída pela Lei 8.036/1990); c) a violação ao princípio da proibição de redução salarial, por convenção ou acordo coletivo (art. 7.º, CF); d) a relativização da jornada de trabalho, mediante compensação de horas extras estipulada por convenção ou acordo coletivo (art. 7.º, CF), tema também tratado no art. 6.º da Lei 9.601/1998, que modificou o texto do art. 59 da CLT); e) a ampliação da jornada de trabalho dos empregados em turnos intermitentes de seis para oito horas diárias, conforme negociação coletiva (art. 7.º, inciso XIV, da CF)<sup>230</sup>.

---

ano após o retorno ao trabalho (Lei 8.213/1991, art. 118) e do dirigente sindical da candidatura até 1 ano do término do mandato (CLT, art. 543, § 3).

<sup>229</sup> D. Maranhão ressalta que a estabilidade é uma garantia socialmente necessária, sobretudo no Brasil, país onde a maioria dos trabalhadores não possui escolaridade ou qualificação profissional e, nessa esteira, o sistema do FGTS levou em consideração uma premissa irreal: que o trabalhador dispensado sempre encontraria outro emprego, A. Sússekind, D. Maranhão, S. Vianna, L. Teixeira, *Instituições de Direito do Trabalho*, São Paulo, LTr, 1997, p. 652.

<sup>230</sup> A. Sússekind, *Alcance e objeto da flexibilização do direito do trabalho*, in A.M. Nascimento, *A transição do direito do trabalho no Brasil: estudos em homenagem a Eduardo Gabriel Saad*, São Paulo, LTr, 1999, p. 36.

Outro fato relevante a ser levado em consideração diz respeito à pertinência de uma reforma legislativa dessa magnitude em um país em que o estado de bem-estar ainda não foi consolidado<sup>231</sup>.

Alia-se a essa situação o problema da liberdade sindical no Brasil<sup>232</sup>, liberdade ainda não alcançada nos termos da Convenção 87 da OIT<sup>233</sup>. Com efeito, o país assume uma posição ambígua, recusando-se a ratificar uma norma de crucial importância, tanto no âmbito internacional quanto na consolidação de relações de trabalho realmente democráticas<sup>234</sup>.

Há resquícios de corporativismo<sup>235</sup> na legislação ordinária sobre organização sindical e até mesmo na Constituição ao prever um sistema de unidade sindical, de acordo com o artigo 8.º <sup>236</sup>, que não permite aos interessados criarem sindicatos de forma autônoma, sem intervenção do Estado<sup>237</sup>, mas apenas a constituição de um sindicato para cada base

<sup>231</sup> M.B. Bivaschi demonstra a realidade social brasileira no contexto em que foi promulgada a Lei 13.46/2017: *A reforma trabalhista no Brasil de Rosa: propostas que não criam empregos e reduzem direitos*, in Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 3, n. 2, abr./jun.2017.

<sup>232</sup> S.G.C.L. Silva destaca a incongruência do quadro normativo brasileiro em matéria de relações sindicais. Embora o direito à greve e à liberdade sindical sejam considerados princípios fundamentais, existe ainda um resquício corporativista, com forte regulação e controle indireto do Estado sobre a criação de sindicatos e o desenvolvimento das suas atividades, *O caso brasileiro: entre o autoritarismo e a austeridade*, em A.B. Grau, L. Zoppoli (a cura di), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi, in memoria di Giulio Regeni*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2019, p. 437-453.

<sup>233</sup> Segundo L.B. Corrêa, A interpretação da Convenção 87 pelos órgãos de controle da OIT revela a sua incompatibilidade com o modelo de unidade sindical, pois deve ser assegurada a possibilidade de criação de mais de um sindicato na mesma base territorial, assim como o direito de representação das minorias, *A liberdade sindical e a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho*, in H.C. Mello Filho, P.T. Azevedo Neto, *Temas de direito coletivo do trabalho*, São Paulo, LTr, 2010, p. 166.

<sup>234</sup> Idem, p. 165.

<sup>235</sup> A doutrina trabalhista reitera que até os tempos atuais o ordenamento jurídico brasileiro sofre a influência do sistema corporativo e não adota a verdadeira e efetiva liberdade sindical. Por exemplo: O.B. Magano, *Princípios ou diretrizes do direito do trabalho*, in A.M. Nascimento (coord.), *A transição do direito do trabalho no Brasil: estudos em homenagem a Eduardo Gabriel Saad*, São Paulo, LTr, 1999, p. 39-40, W.S.C. Batalha, *O futuro do sindicalismo brasileiro*, in A.M. Nascimento (coord.), *A transição do direito do trabalho no Brasil...*, op. cit., p. 90-93; G. Stürmer, P.J. Silva, *História do sindicalismo e ausência de liberdade sindical no Brasil*, in P. Leal, J. Bacelar, G. Mendes (org.), *Amazônia, trabalho e globalização: homenagem a Georgenor de Sousa Franco Filho*, Belém/Pará, Ed. Dalcídio Jurandir, 2020, p. 171 e ss.

<sup>236</sup> Na visão de A.M. Nascimento, os dispositivos constitucionais previstos no art. 8.º formam a base da estrutura sindical, apoiam a liberdade de organização e a ação sindical, mas são restritivos em certos aspectos, *Curso de direito do trabalho*, São Paulo, Saraiva, 2004, p. 990.

<sup>237</sup> Uma exceção à unidade sindical diz respeito ao "sindicalismo autônomo" resultante da abertura política, após o que se deu um tipo diferente de relacionamento entre o Estado e os sindicatos,

territorial não inferior à dimensão de um município e desde que corresponda a uma categoria profissional ou a uma categoria econômica<sup>238</sup>.

O direito de greve também deve ser exercido nos termos do art. 9.º da Carta Magna<sup>239</sup> e da Lei 7.783 de 1989<sup>240</sup> que regulamenta a matéria<sup>241</sup>.

Diante disso, é auspicioso um novo modelo de organização sindical que garanta efetivamente a liberdade sindical sem o legado do sistema corporativista<sup>242</sup>.

---

resultando na criação de "centrais sindicais" sem respaldo legal para o pluralismo de fato instaurado no topo da estrutura sindical e depois com o desmembramento de muitos sindicatos que se uniram espontaneamente a uma das centrais sindicais. A previsão legal dessas organizações ocorreu por meio da Lei 11.648, de 1º de abril de 2008. Vide A.M. Nascimento, *Centrais sindicais: observações sobre a reforma sindical*, in H.C. Mello Filho, PT Azevedo Neto (coord.), *Temas de direito coletivo de trabalho*, São Paulo, LTr, 2010, p. 15-24; *Curso de direito do trabalho*, São Paulo, Saraiva, 2004, p. 994-994.

<sup>238</sup> De acordo com S. Bellomo, é surpreendente que a estrutura sindical rígida e hierarquizada do Brasil permaneça em funcionamento há mais de 75 anos e tenha alcançado o patamar constitucional, *Flexibilidade sustentável - o equilíbrio entre as necessidades das empresas e a garantia dos direitos dos trabalhadores no campo de direito sindical*, Palestra apresentada no Seminário *Le recenti riforme del diritto del lavoro negli ordinamenti italiano e brasiliano, analogie e differenze*, na Faculdade de Direito da Universidade de Roma La Sapienza, em 15 de março de 2019.

<sup>239</sup> Sobre o direito de greve, a Constituição afirma: *Art. 9.º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. § 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. § 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.*

<sup>240</sup> O direito à greve previsto na Constituição (art. 9.º) foi regulamentado pela Lei 7.783/1990, que dispõe, em linhas gerais, sobre: tentativa obrigatória de negociação antes da greve; aviso prévio de 48 horas ao empregador e, no caso de atividades essenciais, aviso prévio de 72 horas e, no mesmo prazo, comunicação aos consumidores sobre a greve; quorum das assembleias fixado pelos sindicatos nos seus estatutos; salários por dias de greve devidos apenas em caso de acordo ou decisão judicial; manutenção de equipamentos empresariais, que não podem permanecer desligados, por meio de pessoal indicado pelo sindicato ou contratado pela empresa, caso não haja acordo nesse sentido; lista de serviços ou atividades essenciais exigidas por lei; proibição de paralização dos serviços em caso de risco para a sobrevivência e a saúde, ou para a segurança das pessoas; punição do abuso de direito caracterizado pelo descumprimento da lei; proibição de paralização (*lock out*) pelo empregador.

<sup>241</sup> N. Porto salienta que a utilização de medidas repressivas da greve, como ações judiciais, por parte de empresas que defendem o seu direito de propriedade, ainda que não impeça, enfraquece a solidariedade e a compreensão da greve, necessárias para a sua legitimidade, *Criminalização de condutas sindicais: entre greves, interditos e dissídios, as tendências que desafiam o estado democrático de direito*, in H.C. Mello Filho, P.T. Azevedo Neto, *Temas de direito coletivo de trabalho*, São Paulo, LTr, 2010, p. 228-254.

<sup>242</sup> A.S. Romita afirma que o Brasil, como estado democrático de direito, nos termos do art. 1º da Constituição, deveria implementar a prática democrática, eliminando os resquícios de autoritarismo e do corporativismo que ainda mancham as relações de trabalho, seja no plano individual como no coletivo, *O direito coletivo antes e depois da Constituição de 1988*, in A.M. Nascimento (coord.), *A transição do direito do trabalho no Brasil: estudos em homenagem a Eduardo Gabriel Saad*, São

Por outro lado, o princípio da proteção dos trabalhadores, consagrado pela Constituição de 1988 nos termos do art.7º<sup>243</sup> e antes pela legislação ordinária, embora não tenha sido subvertido pela reforma trabalhista de 2017, foi redimensionado sensivelmente em seu alcance<sup>244</sup>.

Ressalte-se que 50 Súmulas (decisões judiciais reiteradas) emanadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) foram diretamente atingidas pela Lei 13.467/2017, que desprezou a jurisprudência consolidada em favor dos trabalhadores em determinadas circunstâncias<sup>245</sup>.

As profundas modificações na legislação trabalhista brasileira eram não apenas viáveis, mas também inevitáveis, segundo os pareceres preparados pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal, a fim de eliminar a insegurança jurídica, criar empregos, adequar a legislação às necessidades empresariais específicas, modernizar a legislação para acompanhar a evolução tecnológica e fortalecer a ação sindical<sup>246</sup>.

Tal finalidade foi declarada no projeto de lei PL 6.787 de 2016<sup>247</sup>, apresentado à Câmara dos Deputados com o objetivo de *“modificar a CLT, a Lei 6.019 de 1974 e dispor sobre a eleição de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre o trabalho por prazo determinado”*.

---

Paulo, LTr, 1999, p. 78.

<sup>243</sup> O art. 7.º constitucional é expresso ao determinar que: *“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social...”*

<sup>244</sup> L.A.D. Dornelles indica a essência da *“rarefação protetiva”* realizada pela reforma trabalhista mediante: a mitigação da norma mais favorável aos trabalhadores, a desvinculação entre a promoção da melhoria da condição social do trabalhador e a autonomia coletiva privada, a derrogação dos direitos dos trabalhadores por acordos coletivos de trabalho, a autonomia individual como instrumento de governo dos contratos de trabalho, *Segurança jurídica, ciência da legislação laboral e reformas trabalhistas: um diálogo entre clássico e contemporâneo*, in Revista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho – TRT da 4.ª Região, v. 1, n. 1., Porto Alegre, TRT4, 2019, p. 139-141, Vide a respeito: AA.VV., *Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*, São Paulo, LTr, 2018.

<sup>245</sup> Vide sobre o tema A A.VV., *Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*, São Paulo, LTr, 2018.

<sup>246</sup> Os principais eixos da reforma trabalhista divulgados pela imprensa, segundo pesquisa realizada por L. Oliveira, são quatro: a reforma necessária, progresso e modernização, desburocratização, moralização sindical, *O trabalho em “tempos de crise”: enquadramento da mídia sobre a reforma Trabalhista no Brasil*, in [https://www.fespsp.org.br/seminarios/anaisVI/GT\\_12/Lucy\\_Oliveira\\_GT12.pdf](https://www.fespsp.org.br/seminarios/anaisVI/GT_12/Lucy_Oliveira_GT12.pdf), acesso em 20 de janeiro de 2020.

<sup>247</sup> <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>.

No entanto, este projeto de lei sofreu alterações substanciais para ampliar a proposta inicial “com o objetivo de adequar a legislação às novas relações de trabalho”<sup>248</sup>. De fato, o PL 6.787/2016, que continha poucos artigos sobre as matérias especificadas no parágrafo anterior, foi significativamente alterado para, além dos aspectos destacados, acrescentar um projeto substitutivo de modificação da CLT, que incluía mais de cem artigos da CLT e outras leis, sobre as mais variadas matérias. Devido ao regime de urgência imposto à sua elaboração, a conversão do projeto em lei ocorreu em 13/07/2017, a conhecida Lei 13.467, que entrou em vigor em 11/11/2017, após cento e vinte dias de *vacatio legis*<sup>249</sup>.

Uma das principais e pertinentes críticas à reforma legislativa diz respeito à ampliação do projeto encaminhado à Câmara dos Deputados, o qual alterou radicalmente a proposta original modificando o seu objetivo e, além disso, obteve aprovação em tempo recorde (em pouco mais de seis meses a nova lei foi promulgada)<sup>250</sup>.

---

<sup>248</sup> Uma pesquisa feita pelos pesquisadores S.C. Leite e N.T. Malard mostrou que 70% das emendas apresentadas ao projeto original eram contrárias aos interesses dos trabalhadores, *O viés ideológico da reforma trabalhista de 2017*, in Revista de direito: trabalho, sociedade e cidadania, Curso de direito, Centro universitário IESB, v. 7, n. 7, jul./dez.2019, Brasília, IESB, 2019, p. 303-318.

<sup>249</sup> O procedimento legislativo que deu vida à Lei 13.461/2017 é apontado por O.P. Silva, *Negociação coletiva de trabalho no Brasil: da reforma trabalhista de 2017 à pandemia de 2020*, na Revista Internacional de Direito do Trabalho, Instituto de Direito da Universidade de Lisboa, ano I, 2021, n. 1, p. 169-200.

<sup>250</sup> A ilegitimidade do processo legislativo do qual decorreu a Lei 13.367/2017 é analisada por diversos advogados trabalhistas: *Ordem dos Advogados do Brasil, Proposição n. 49.0000.2017.004049-7/COP, Parecer sobre o projeto de lei da reforma trabalhista na Câmara dos Deputados* (PL 6787/2016 - Câmara Federal e PLC 38/2017 - Senado Federal), in <https://s.oab.org.br/arquivos/2017/06/reforma-trabalhista-preliminares-inconstitucionalidades.pdf>, acesso em 5 de abril de 2018; *Nota Técnica n. 07, de 09 de maio de 2017*, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT), in [https://ptnosenado.org.br/wp/wp-content/uploads/2017/05/plc38\\_notampt.pdf](https://ptnosenado.org.br/wp/wp-content/uploads/2017/05/plc38_notampt.pdf), acesso em 30 de maio de 2017; *Reforma trabalhista: associações divulgam nota técnica sobre ou PLC 38/1*, in <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25376-reforma-trabalhista-associacoes-divulgam-nota-tecnica-sobre-o-plc-38-17>, acesso em 6 de junho de 2017; JL Souto Maior, *A “CLT de Temer” & Cia. Ltda.*, in <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-clt-de-temer-cia-lda>, acesso em 15 de julho de 2017; PM Frota, *A reforma Trabalhista: em meio a falsas verdades, muito lucro ao trabalhador*, in LTr Suplemento Trabalhista, n. 049/17, São Paulo, LTr, 2017, p. 239-244. A visão da Confederação Nacional da Indústria é diferente, como se vê no relatório *Modernização trabalhista, Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017: panorama anterior e posterior à aprovação*, CNI, Brasília, 2018; e também empreendedores: *Empresários comemoram aprovação de reforma trabalhista*, in <https://exame.com/economia/empresarios-comemoram-aprovacao-de-reforma-trabalhista/>, acesso em 30 de julho de 2017.

Se isso não bastasse, apesar da abrangência das alterações almeçadas pelo projeto de lei, dada a amplitude da proposta e a profunda mudança que acarretaria aos direitos dos trabalhadores, com a alteração de mais de cem artigos da CLT, em geral para extinguir ou reduzir direitos sem compensação monetária ou de outra natureza, a publicação da Lei 13.467/17 não foi precedida do necessário debate com os atores sociais envolvidos e a comunidade jurídica<sup>251</sup>.

Três anos após a reforma trabalhista brasileira, o prognóstico do legislador reformista não se confirmou, aliás inúmeros estudos e pesquisas revelaram, entre as principais repercussões da alteração legislativa, o crescimento das relações de trabalho precárias e não padronizadas, a ampla flexibilização da jornada de trabalho, a redução dos salários, a redução da proteção da saúde e segurança no trabalho<sup>252</sup>, o enfraquecimento dos sindicatos<sup>253</sup>, a limitação do acesso à Justiça.

Em síntese, a Lei 13.467 de 2017 promoveu a extinção ou a redução de direitos, o retrocesso social e a precarização das relações de emprego, como nas hipóteses de trabalho intermitente, por tempo determinado e terceirização ilimitada<sup>254</sup>.

---

<sup>251</sup> Para aprofundar o debate, vide: V.S. Severo, J.L. Souto Maior, *Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos*, Porto Alegre-São Paulo, Editora Sensus, 2017; RF Janon, *Reforma trabalhista: reduzir direitos não gera emprego*, in Justificando, 16 de setembro de 2016, in <http://www.justificando.com/2016/09/19/reforma-trabalhista-reduzir-direitos-nao-gera-emprego/>, acesso em 20 de março de 2018.

<sup>252</sup> O Ministério Público do Trabalho do Brasil publicou uma revista em quadrinhos dedicada ao tema da relativização das normas de segurança e seus riscos ao ambiente de trabalho, in <https://pt.scribd.com/document/356066013/Reforma-Trabalhista-em-Quadrinhos-MPT-pdf>, acesso em 13 de abril de 2018.

<sup>253</sup> O ministro do TST, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho alerta: “*Bisogna costruire un nuovo diritto del lavoro partendo del diritto collettivo. La riforma del lavoro in Brasile non ha tenuto conto della situazione dei lavoratori, invece si è soffermata su due versanti, di affrontare il Potere Giudiziario e di indebolire i sindacati, insomma colpire le istituzioni*”, Conferência *La flessibilità sostenibile - il punto di equilibrio tra le esigenze delle imprese e la garanzia dei diritti dei lavoratori nell'ambito del diritto del lavoro*, in Seminário italo-brasileiro *Riforme del lavoro - Stabilità x flessibilità*, na Faculdade de Direito da Universidade La Sapienza de Roma, em 19 de março de 2019.

<sup>254</sup> R.F. Janon vislumbra a reforma trabalhista recentemente empreendida como prenúncio de um “*capitalismo sem risco*”, em que todos são empreendedores, como quem aluga bicicleta para entregar comida via aplicativo, *A janela de Overton e a reforma trabalhista*, in <http://www.justificando.com/2020/02/03/a-janela-de-overton-e-a-reforma-trabalhista/>, acesso em 7 de fevereiro de 2020.



Feitas essas observações iniciais<sup>255</sup>, passo à análise da reforma trabalhista propriamente dita.

## **2.2. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) após a reforma trabalhista**

Os objetivos da Lei 13.467/17 – que pretendia, entre outras metas ambiciosas, combater o desemprego e o trabalho informal<sup>256</sup> – não foram alcançados. Na verdade, a reforma trabalhista alterou significativamente a CLT<sup>257</sup> com repercussões sobre direitos consagrados pela legislação anterior, muitos dos quais foram extintos ou reduzidos, motivo pelo qual pesa sobre a referida legislação o estigma do retrocesso social e da precarização das relações de trabalho<sup>258</sup>.

São inúmeros os pontos controversos da Lei 13.467/2017 e merecem ser destacados os seguintes: autorização para a prestação de horas extraordinárias por empregados contratados em regime de tempo parcial; estipulação de acordo individual para compensação das horas extras efetuadas; jornada de 12 horas seguidas de 36 horas de descanso (com possibilidade de não concessão intervalo para refeição); acordo tácito de compensação de horas extras, o chamado “banco de horas”, desde que tal

<sup>255</sup> Uma análise crítica da reforma trabalhista com comentários sobre a Lei 13.467/2017, artigo por artigo, pode ser encontrada em AA.VV., *Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*, São Paulo, LTr, 2018; GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, *Dossiê Reforma Trabalhista (em construção) Os impactos negativos da eliminação da proteção ou da mitigação da proteção na vida dos trabalhadores não são medidos pelo legislador*, , Campinas, jun-2017.

<sup>256</sup> <https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>, acesso em 30 out 2017.

<sup>257</sup> O desvirtuamento da CLT pela reforma trabalhista de 2017 também foi notado no exterior. M.G. Arigón destaca que: “*Cuando faltaba poco tiempo para celebrar su 75° aniversario, la incónica Consolidação das Leis do Trabalho resultó sorprendida por una reforma massiva(...). La CLT, que a lo largo de su historia recibió muchos cambios, enmiendas y modificaciones, incorporadas al modo aluvional, ahora resulta objeto de una verdadera suplantación de identidad. De su pasado conserva poco. Apenas el nombre y poca cosa más*”, no prefácio do livro AA.VV., *Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*, São Paulo, LTr, 2018, p. 13.

<sup>258</sup> Esta é uma das conclusões compartilhadas pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista - REMIR Trabalho, que acompanha o impacto da Lei 13.367/2017 no mundo do trabalho, J.D. Krein, R.V. Oliveira, V.A. Filgueiras, *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*, Campinas, Nimuendajú, 2019.

compensação ocorra no mesmo mês da realização desse trabalho; empregados que prestam serviços remotamente não têm direito a horas extras, intervalo para refeição e horas noturnas laboradas; danos morais prefixados conforme o salário do empregado e com a exclusão da responsabilidade objetiva decorrente da atividade empresarial; determinação do trabalho insalubre para gestantes e lactantes<sup>259</sup>; trabalho intermitente, permanecendo o trabalhador à disposição do empregador sem garantia de atividades ou de salário e, em caso de ausência, o empregado terá de pagar multa de 50% do salário daquele dia; autonomia das partes da relação de emprego nos casos de trabalhadores que recebam salário mensal superior a R\$11.063,00 (aproximadamente 1.700 euros) para alterar as condições de trabalho, inclusive *in pejus*; ampla possibilidade de dispensa coletiva, sem a observância de qualquer exigência, limitação legal ou necessidade de negociação coletiva; a prevalência do negociado sobre o legislado<sup>260</sup>, apesar de o Brasil não ter tradicionalmente sindicatos fortes para defenderem os interesses dos trabalhadores<sup>261</sup>.

O forte impacto da promulgação da Lei 13.467 de 2017 na CLT pode ser observado, em particular nas matérias ora indicadas<sup>262</sup>: prevalência dos acordos coletivos sobre a lei (artigo 611-A); jornadas de trabalho

---

<sup>259</sup> A Confederação Nacional dos Metalúrgicos propôs recurso contra a parte do art. 394-A da CLT pós-reforma trabalhista que determinava a obrigatoriedade de a trabalhadora gestante ou lactante apresentar atestado médico ao empregador para não trabalhar em condições insalubres. No acórdão proferido em 29 de maio de 2019, o Supremo Tribunal Federal - STF declarou a inconstitucionalidade dos incisos II e III deste dispositivo (Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.938, in <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571>, acesso em 5 de junho de 2019.

<sup>260</sup> Esta questão será aprofundada adiante.

<sup>261</sup> Aliás, J.BM. Cesar e JRD Oliva destacaram as incoerências das alterações legislativas que, em seu parecer, infringem os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, em especial o Objetivo 8, que recomenda ao mundo "*promover o crescimento econômico sustentável, pleno e trabalho produtivo e trabalho decente para todos*", *Reforma ou demolição trabalhista?*, em 6 de julho de 2017, in <https://www.anamatra.org.br/artigos/25458-reforma-ou-demolicao-trabalhista>, acesso em 13 de abril de 2018.

<sup>262</sup> A dissonância entre a nova "lei trabalhista" aprovada no Brasil e as necessidades do povo também se manifestou pela cultura popular carioca no Carnaval de fevereiro de 2018, em que a Vice-campeã, Escola de Samba "Paraíso do Tuiuti" trouxe para a passarela a questão da escravidão no passado e no presente, uma crítica voltada em especial à reforma trabalhista que afetou direitos fundamentais dos trabalhadores, in <https://www1.folha.uol.com.br/2018/02>, acesso em 14 de abril de 2018.

extenuantes e imprevisíveis (art. 611-A, I); compensação de horas extras por meio de acordo individual ou acordo coletivo (art. 59); regime de trabalho 12x36, ou seja, 12 horas de trabalho ininterrupto seguidas de 36 horas de descanso, por acordo individual ou coletivo, com possibilidade de horas extras e eliminação de períodos de descanso semanal e feriados (art. 59-A); teletrabalho sem garantia de trabalho ou de remuneração durante a relação de emprego nem tampouco limite de jornada de trabalho ou direito a horas extras, descansos e horas noturnas (art. 62, III; art. 443; art. 452-A); intervalo para refeição reduzido por acordos coletivos (art. 611-A) e, ainda, no regime de trabalho 12x36, o intervalo diário pode ser concedido ou compensado (art. 59-A, parte final); as leis sobre a duração do trabalho e os intervalos durante a jornada não são mais consideradas normas de saúde e segurança no trabalho (art. 611-B, parágrafo único); o intervalo diário para refeição, de uma hora segundo a legislação precedente, pode ser reduzido para 30 minutos na hipótese de jornadas superiores a 6 horas, por meio de acordos coletivos (art. 611-A, III); terceirização ampla e irrestrita em qualquer atividade econômica (art. 4º-A, 4º-C e 5º, Lei 6.019/1974)<sup>263</sup>; a remuneração do trabalho em condições insalubres pode ser reduzida por acordos coletivos (art. 611-A, XII); o trabalho em condições insalubres também pode ser feito no sistema 12x36, sem autorização da fiscalização do trabalho ou previsão em acordo coletivo (art. 60); possibilidade de trabalho em condições insalubres por mulher grávida ou em período de amamentação (artigo 394-A, incisos I a III), salvo se a empregada apresentar atestado médico sobre os riscos dessa situação; indenização por danos imateriais tarifada por lei no valor mínimo de três vezes até o valor máximo de 50 vezes o último salário do trabalhador lesado (artigo 223-G, §1.º)<sup>264</sup>.

<sup>263</sup> Sobre a abrangência da terceirização, o Supremo Tribunal Federal reputou constitucionais as alterações sobre a matéria implementadas pela Lei 13.467/2017, de acordo com o acórdão proferido em 30 de agosto de 2018 (STF RE 958.252). Antes da reforma trabalhista, a questão era regida pela jurisprudência (Súmula 331, Tribunal Superior do Trabalho), que considerava legítima apenas a terceirização de atividades econômicas acessórias, não as atividades principais da empresa.

<sup>264</sup> Sobre tais matérias, aguarda-se o julgamento das seguintes ações diretas de inconstitucionalidade: ADI 5.87, (Anamatra), ADI 6.069 (OAB), ADI 6.082 (CNTI), in

É evidente a insegurança jurídica desencadeada pela reforma trabalhista<sup>265</sup>. Diversos recursos foram apresentados ao STF para questionar a constitucionalidade de vários dispositivos da Lei 13.467/2017, em especial os relacionados aos seguintes temas: o dano moral tarifado, o trabalho intermitente sem concessão de atividades e sem remuneração, a autorização de trabalho no sistema 12x36 mediante acordo individual, a dificuldade de acesso à Justiça devido às custas judiciais impostas ao trabalhador, ainda que beneficiário da gratuidade legal, entre outras matérias<sup>266</sup>. A maioria das ações aguarda o exame de constitucionalidade pelo STF<sup>267</sup>.

Cumprе enfatizar que há muitas inconsistências e possíveis inconstitucionalidades, assim como o desrespeito a normas internacionais perpetrados pela lei em comento<sup>268</sup>. Os pilares do direito do trabalho no Brasil são confiados à Constituição que, nos termos do art. 7.º, garante os direitos fundamentais do trabalhador, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. No plano internacional há tratados e pactos, como os estipulados pela OIT e pela Corte Interamericana de Direitos Humanos. Para muitos estudiosos, a nova legislação não está em conformidade com a Constituição. Além da falta de legitimidade pela forma precipitada e autoritária de sua promulgação, padece de vícios insuperáveis (por desrespeito aos direitos fundamentais garantidos pelo artigo 7.º) e por criar

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5335465>, acesso em 22 de março de 2021.

<sup>265</sup> A.R.R.F. Duarte examinou a criticidade da Lei 13.467/2017 à luz da segurança jurídica. O autor destaca o estatuto constitucional da segurança jurídica, que se opõe a certas alterações legislativas, como está em discussão, *A segurança jurídica no direito e no curso do trabalho*, Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2020.

<sup>266</sup> Para questionar a constitucionalidade de determinados aspectos da Lei 13.467/2017, foram submetidas ao STF 34 Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) e 4 Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADC). As principais causas são estas: ADI 5870, ADI 5829, ADI 5867, ADI 6021, ADI 6002, ADI 5994, ADI 5766, ADI 6142, ADI 5794, ADI 5938, ADC 58, ADC 59, in <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5335465>, acesso em 2 de dezembro de 2020.

<sup>267</sup> Cfr. J. Higídio, E. Voltare, *Ações sobre a reforma Trabalhista, 3 anos, repousam no Supremo*, in <https://www.conjur.com.br/2020-nov-28/acoes-reforma-trabalhista-anos-caducam-supremo>, acesso em 30 de novembro de 2020.

<sup>268</sup> Segundo L. Martinez, o *princípio* da progressividade serve para manter os níveis mínimos de proteção social alcançados, assim como aperfeiçoar a própria democracia de um país, in P. Leal, J. Bacelar, G. Mendes (org.), *Amazônia, trabalho e globalização: homenagem a Georgenor de Sousa Franco Filho*, Belém/Pará, Ed. Dalcídio Jurandir, 2020, p. 294-310.

obstáculos ao acesso dos trabalhadores à justiça)<sup>269</sup>. Para outros, a Lei 13.467/2017 não subsiste ao exame de convencionalidade, por descumprimento do princípio da não regressão social e, portanto, deve ser rechaçada integralmente. Outra vertente, à qual me filio, afirma que certas disposições desta lei não estão em conformidade com a Constituição ou com algumas convenções internacionais<sup>270</sup>.

Assim, passados três anos da vigência da lei que implementou a reforma trabalhista no Brasil, são pertinentes algumas observações críticas<sup>271</sup>. As principais justificativas para a alteração legislativa diziam respeito à modernização da lei, à segurança jurídica e à geração de empregos. Todavia, o propósito não declarado da reforma era o de flexibilizar a legislação trabalhista e revogar direitos dos trabalhadores, permitindo, por exemplo, a prorrogação da jornada de trabalho, a redução de salários e a ampla terceirização<sup>272</sup>.

É clara a desconexão entre o disposto na Lei 13.467/2017 e os princípios norteadores do direito do trabalho, em especial a proteção dos trabalhadores, a inderrogabilidade, a progressividade e a autonomia coletiva<sup>273</sup>. Houve uma inversão da rede protetiva do direito do trabalho, com

---

<sup>269</sup> Cfr. M.F.S Matos, *Reflexões preliminares sobre o Controle de Convencionalidade aplicado à Reforma Trabalhista Brasileira como mecanismo de proteção dos direitos sociais*, in *Interpretação e aplicação da reforma trabalhista no direito brasileiro: homenagem a Jairo Lins de Albuquerque Sentosé*, R. Pamplona Filho, G.G. Ludwing, S.T. Vale (coord.), São Paulo: LTr, 2018.

<sup>270</sup> A questão é tão grave que a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho denunciou as irregularidades à OIT, in <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26571-caso-brasil-na-oit-brasil-continua-na-lista-suja-e-tera-de-dar-explicacoes-a-oit-sobre-reforma-trabalhista>, acesso em 7 de junho de 2018.

<sup>271</sup> O Prof. Márcio Túlio Viana observa que: A reforma tem um forte significado simbólico e discursivo. Diz à sociedade que o trabalhador tem direitos demais, a CLT é uma obra fascista e a Justiça do Trabalho contribui para a destruição do país. Com esse discurso, a reforma extrapola seus limites formais e deslegitima os atores sociais que defendem os direitos dos trabalhadores (sindicatos, juízes, fiscais, membros do Ministério Público) e limita a eficácia da CLT. Assim, a reforma incentiva cada empregador a aplicar sua própria lei para fazer justiça, *Livrem-nos da livre negociação: aspectos subjetivos da reforma trabalhista*, Belo Horizonte, RTM, 2018.

<sup>272</sup> Sobre o tema da terceirização no Brasil, é muito esclarecedor o ensaio de K. Artur e S. Grillo, *Terceirização e arenas de reconfiguração do direito do trabalho no Brasil*, na Revista Estudos Institucionais, v. 6, n. 3, p. 1184-1213, set. dez. 2020.

<sup>273</sup> No 19º Congresso Nacional da Magistratura do Trabalho, em 2018, foram aprovadas teses reconhecendo que a Lei 13.467/2017 violou diversas Convenções da OIT, em especial as Convenções 122, 144 e 154, além dos itens 1075, 1081 e 1082 do Comitê de Liberdade Sindical de a Diretoria da

o deslocamento para o direito individual de questões que pertenciam à esfera da negociação coletiva. Há flagrante violação da Constituição Federal por não respeitar os direitos sociais previstos no artigo 7.º, inseridos no rol de normas fundamentais, a nova lei infringe o princípio do não retrocesso social e cria obstáculos ao acesso dos trabalhadores à Justiça e, além disso, também viola as normas internacionais do trabalho<sup>274</sup>.

À luz do exposto, pode-se concluir que as alterações trazidas pela reforma trabalhista não cumpriram a promessa de conciliar os direitos dos trabalhadores com as necessidades das empresas<sup>275</sup>, ao contrário, induziram a uma real supressão dos direitos básicos dos trabalhadores sem oferecer alguma contrapartida. A evolução legislativa após a promulgação da Lei 13.467 revela a continuidade da reforma com a edição de novas medidas legislativas ou o aprofundamento daquelas iniciadas em 2017.

O direito do trabalho está atravessando um período extremamente difícil no Brasil, em que a legislação protetiva ordinária amparada pela CLT foi desvirtuada e, após a edição da Lei 13.467/2017, prosseguem em ritmo frenético outras alterações legislativas de natureza precarizante<sup>276</sup>.

---

OIT, devido à falta de consulta às organizações de trabalhadores sobre a reforma trabalhista, in *Reforma trabalhista: anunciados aprovados, Conamat 2018*, Brasília, Anamatra, 2018.

<sup>274</sup> Para aprofundar os argumentos que amparam as fortes críticas à reforma trabalhista brasileira, vide M.G. Delgado, G.N. Delgado, *A reforma trabalhista no Brasil, São Paulo, LTr, 2017*; na opinião dos autores, a Lei 13.467/2017 perturba a lógica democrática, inclusiva e civilizatória do direito do trabalho, p. 39-42. Segundo D.A.M. Arantes, resulta óbvio o vínculo entre a Lei 13.467/2017 e a precarização dos contratos de trabalho, op. cit., p. 46-48.

<sup>275</sup> Dois anos após a vigência da lei, os dados demonstram que o número de empregos gerados está abaixo das expectativas do Governo; a taxa de desemprego continua elevada (11,8%), ou seja 0,2% inferior ao período precedente à nova lei; a maioria dos trabalhadores contratados exerce atividades informais (41%); o trabalho intermitente representa 12% do total de novos empregos, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, in <https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/empregos/dois-anos-de-reforma-trabalhista-confirma-as-mudancas-no-pais>, acesso em 12 de novembro de 2019.

<sup>276</sup> Como de costume, a arte percebe a vulnerabilidade existencial dos trabalhadores nos tempos atuais antes do direito e talvez possa contribuir para a análise interdisciplinar da questão. Para aprofundar o assunto, vale assistir aos filmes *Sorry we missed you* (Gran Bretagna, 2020, Ken Loach), *Deux jours, une nuit* (Francia-Belgio, 2014, J.-P. & L. Dardenne), *7 Minuti* (Italia, 2016, Michele Placido).

A partir de 2017, intensificou-se no Brasil uma temporada de sucessivas leis com o objetivo de reduzir ou extinguir os direitos dos trabalhadores, identificados como entraves ao desenvolvimento do país<sup>277</sup>.

A ideia difundida do “custo Brasil” atrelado aos direitos dos trabalhadores é simplista, porque não leva em consideração o fato de que a carga tributária oriunda do contrato de trabalho não constitui remuneração recebida e nem depende da vontade dos empregados. A propósito, as alterações legislativas poderiam ter reduzido os encargos tributários e previdenciários ou instituído incentivos fiscais para os empresários, mas a diretriz escolhida foi a de reduzir os valores recolhidos diretamente pelo empregador ao restringir ou abolir direitos dos empregados. Sem sombra de dúvidas, disso resulta que somente os trabalhadores suportaram o ônus da reforma legislativa<sup>278</sup>.

No lapso de pouco mais de três anos, tornou-se uma tarefa árdua entender qual é a norma aplicável no caso concreto, pois foram inúmeras as alterações e suas repercussões sobre outros institutos. O exame da legislação oscilante demonstra, todavia, que a tendência a cada nova intervenção é diminuir ainda mais a tutela dos trabalhadores.

De certa maneira, a reforma trabalhista foi iniciada antes da entrada em vigor da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Isso porque a Lei

---

<sup>277</sup> Para acompanhar a discussão, também no plano político, vide L. Sakamoto, *Cinco vezes em que o governo viu os direitos trabalhistas como inimigos*, in <https://noticias.uol.com.br/columnas/leonardo-sakamoto/2019/12/30/cinco-vezes-em-que-o-governo-bolsonaro-mostrou-que-nao-sabe-criar-empregos.htm>, acesso em 30 dez.2019.

<sup>278</sup> Considerando a pesquisa realizada sobre o tema, o professor de Economia da Universidade da Bahia (UFBA) V.A. Filgueiras afirma que: O custo do trabalho pode ser um fator de pouca importância ou apenas uma das diversas variáveis na tomada de decisão dos empresários, como de costume as políticas macroeconômicas definem o nível de emprego; nas últimas décadas, é compartilhada no debate heterodoxo a ideia de que os impactos da mudança na distribuição de renda entre salários e lucros sobre o crescimento (e emprego) dependem da estrutura (ou conjuntura) econômica; o crescimento dos salários e do consumo dos trabalhadores produz aumentos na produtividade e nos lucros; portanto, o aumento da renda do trabalho aumenta o consumo e estimula o investimento, numa dinâmica que não se opõe, mas fomenta o consumo e o investimento, *As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade*, in *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*, J.D. Krein, R.V. Oliveira, V.A. Filgueiras (org.), Campinas, Curt Nimuendajú, 2019, p. 13-51.

13.429, de 31 de março de 2017, modificou a Lei 6.019/1974, que dispunha sobre o trabalho temporário, para permitir a ampla terceirização das atividades empresariais, ou seja, de todas as atividades (principais e acessórias)<sup>279</sup>.

Poucos meses depois, como se sabe, foi promulgada a desconcertante Lei 13.467, que subverteu os princípios do direito do trabalho de tempos passados<sup>280</sup>.

Ao contrário de outros países que empreenderam a sua “reforma trabalhista” orientada por motivos semelhantes, o legislador brasileiro não instituiu políticas ativas compensatórias. Por exemplo, ao implementar o *Jobs Act* de 2015, a Itália estabeleceu a provisão de “amortizadores sociais”, benefícios concedidos aos trabalhadores no contexto da “flexigurança” na Europa.

O ímpeto reformista brasileiro continua, não apenas pela via legislativa. Proliferam também atos do Poder Executivo.

Com efeito, caducaram por não conversão em lei pelo Congresso Nacional: a Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2017<sup>281</sup> - que preenchia lacunas ou esclarecia alguns pontos da Lei 13.467/2017 -, mas expirou em 23 de abril de 2017, e a Medida Provisória 873, de 1º de março de 2019<sup>282</sup> -, que determinava as modalidades de pagamento das contribuições sindicais, intervindo nas prerrogativas da organização e administração sindical -, a qual vigorou até 28 de junho de 2019.

---

<sup>279</sup> A respeito desse tema, as expressões consagradas pela jurisprudência do TST (Súmula 331): “*atividade meio*” (atividade secundária) e “*atividade fim*” (atividade principal) são frequentemente utilizadas para distinguir os tipos de trabalhos a serem terceirizados.

<sup>280</sup> Nesse sentido: J.L. Souto Maior, *A “CLT de Temer” & Cia Ltda.*, in Jus Laboris, ago 2017, in <https://hdl.handle.net/20.500.12178/111551>, acesso em 2. set. 2017. Pelo contrário, argumentos a favor da reforma trabalhista: IG Martins Filho, *Comparação entre TST e STF: uma análise psicológica do Direito*, in <https://www.conjur.com.br/2020-out-21/gandra-filho-tst-stf-analise-psicologica-direito>, acesso em 30 out 2020; O.A. Calvet, *Conservadores e progressistas: três anos de reforma trabalhista*, in <https://www.conjur.com.br/2020-nov-10/trabalho-contemporaneo-conservadores-progressistas-tres-anos-reforma-trabalhista>, acesso em 20 de novembro de 2020.

<sup>281</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm).

<sup>282</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm).



O primeiro Ato de Governo emanado pelo atual Presidente da República no Brasil foi a promulgação do Decreto de Emergência - Medida Provisória 870, de 1.º de janeiro de 2019<sup>283</sup>, que determinou, entre outras providências, a extinção do Ministério do Trabalho<sup>284</sup>. Com alterações, a MP 870 foi convertida na Lei 13.844 de 18 de junho de 2019<sup>285</sup>. Conseqüentemente, as competências do histórico Ministério foram divididas entre os Ministérios da Economia, da Justiça e da Cidadania<sup>286</sup>.

Sob a bandeira do combate ao desemprego, o Ministério da Economia, ao qual foi confiada parte da responsabilidade pelas atribuições do antigo Ministério do Trabalho, editou a Portaria 604, de 18 de junho de 2019<sup>287</sup>, para permitir amplamente o trabalho aos domingos e feriados.

A Medida Provisória 881, de 30 de abril de 2019<sup>288</sup>, intitulada “Liberdade Econômica” - que instituiu a declaração dos direitos de liberdade econômica, estabelecendo garantias para o livre mercado - foi convertida com alterações na Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019<sup>289</sup>, também conhecida como “Mini Reforma Trabalhista”, uma vez que modificou diversos artigos da CLT e relativizou ainda mais os direitos dos trabalhadores. Entre disposições controversas e juridicamente questionáveis, esta norma tornou o conceito de jornada de trabalho mais flexível. Uma parte não aprovada do texto da MP 881/2019, quando da conversão para a Lei 13.874/2019,

---

<sup>283</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv870.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv870.htm).

<sup>284</sup> Este aspecto da MP 870 parece sintomático da desvalorização da efetividade dos direitos sociais. Segundo E. Reiner, E.M. Baracat, a extinção do Ministério do Trabalho representa algo nunca observado nas últimas nove décadas no Brasil e não há comparação com os países que compõem a OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico). Ministérios do Trabalho ao redor do mundo podem tratar de questões em sentido amplo, como a segurança social e a saúde, mas sempre atribuindo centralidade ao trabalho, in Revista eletrônica do Tribunal Regional da 9.ª Região - Paraná, Ano IX, n. 91, 2020.

<sup>285</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/L13844.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13844.htm).

<sup>286</sup> Para acompanhar os efeitos da extinção do Ministério do Trabalho:

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/01/02/2019-ano-fim-ministerio-do-trabalho-balanco-bruno-dalcolmo.htm>.

<sup>287</sup> <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-604-de-18-de-junho-de-2019-164321180>.

<sup>288</sup> <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/136531>.

<sup>289</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm).

considerava voluntária a comissão interna de prevenção de acidentes nas empresas; limitava a aplicação das normas da CLT a empregados com remuneração inferior a 30 salários mínimos nacionais; permitia aos trabalhadores com salários mais elevados, embora subordinados, negociar as condições de trabalho diretamente com os empregadores, ou seja, sem cumprir a CLT; e vedava aos acordos coletivos estabelecer limites para o trabalho realizado nos finais de semana e feriados. No que diz respeito à negociação coletiva, a MP 881 determinou a revogação dos artigos 6.º e 6.ºB da Lei 10.101/1990, que exigia a autorização do acordo coletivo para validar o trabalho em dias não úteis, em nítido contraste com o texto do art. 611-A da CLT pós-reforma de 2017, o qual estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado. Esta última parte evidencia a contradição do legislador que, quando se trata de negociação coletiva *in pejus*, determina a prevalência do acordo coletivo, mas na hipótese *in melius*, a MP anula os efeitos da norma coletiva<sup>290</sup>.

A aprovação da Proposta de Emenda à Constituição - PEC 6/2019<sup>291</sup>, que mais tarde se tornaria a Emenda Constitucional 103, de 12 de novembro de 2019<sup>292</sup>, conhecida como “Reforma da Previdência”, sinaliza tempos de maior desigualdade social e empobrecimento dos mais vulneráveis, haja vista a redução dos valores dos benefícios, o aumento do tempo de contribuição e, para muitas pessoas, a impossibilidade de acesso à aposentadoria<sup>293</sup>.

---

<sup>290</sup> Cfr. CZ Pritsch, FAM Junqueira, N. Maranhão, *MP da "liberdade econômica" segue trilha do retrocesso social*, in <https://www.conjur.com.br/2019-jul-15/opiniao-mp-liberdade-economica-segue-trilha-retrocesso-social>, acesso em 15 de julho de 2019.

<sup>291</sup> <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/137999>.

<sup>292</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm).

<sup>293</sup> Sobre o impacto social da EC 103/2019, vide: as pesquisas do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos - DIEESE, in <https://www.dieese.org.br/estudotecnico/especialReformaPrevidencia.html> e <https://www.dieese.org.br/evento/2017/pec287JornadaDebates.pdf>; e o inquérito “Reforma” da Previdência entra em vigor e pode ser o começo do fim da aposentadoria pública, in <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2019/11/ec-103-comeco-fim-previdencia-publica/>, acesso em 12 de novembro de 2019.

Uma nova “reforma trabalhista” foi proposta pelo Governo, o chamado “Contrato Verde-Amarelo”, em referência às cores da bandeira brasileira, a fim de incentivar a contratação de jovens (de 18 a 29 anos) por empresas mediante a relativização - mais uma vez - dos direitos dos trabalhadores (por exemplo, a redução do FGTS mensal e da indenização em caso de dispensa sem justa causa e também da remuneração devida por trabalho desenvolvido em condições perigosas), assim como a concessão de isenção fiscal<sup>294</sup>.

A Medida Provisória 905, de 12 de novembro de 2019<sup>295</sup>, com vigência inicialmente fixada até 12 de fevereiro de 2020, embora tenha sido prorrogada por sessenta dias, não foi convertida em lei, razão pela qual caducou e seus efeitos permanecem limitados ao período em que esteve em vigor. Embora a MP 905 prevesse o cumprimento da Constituição Federal, não garantia aos trabalhadores admitidos nessa modalidade contratual os direitos sociais mínimos assegurados pelo art. 7.º da Constituição e por isso recebeu inúmeras críticas<sup>296</sup>.

A reforma trabalhista brasileira lançada em 2017, que parece ainda não ter terminado, desconstruiu o modelo de proteção ao trabalhador vigente até então. No entanto, o impulso legislativo não é ilimitado, ao contrário, está sujeito ao controle de legalidade, de constitucionalidade e de

<sup>294</sup> Cfr. V.B. Cassar, *Principais alterações feitas pela MP 905/2019 de 12/11/19 e breves comentários*, in <http://www.andt.org.br/f/Contrato%20Verde%20e%20Amarelo%2013.11.2019%20-%20Volia.pdf>, acesso em 5 de dezembro de 2019.

<sup>295</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm2](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm2).

<sup>296</sup> Nesse sentido, a Nota Técnica *O novo desmonte dos direitos trabalhistas: a MP 905/2019*, emitida pelo DIEESE, in <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec215MP905.pdf>, acesso em 25nov.2019. A mesma opinião é compartilhada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), in <https://csb.org.br/noticias/ministerio-publico-do-trabalho-emite-nota-tecnica-condenando-medida-provisoria-905>, acesso em 25 de janeiro de 2020. Outras abordagens críticas à lei: G.G. Feliciano, P.D.A Moraes, *MP 905: os ovos quebrados da política econômica*, in <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/mp-905-os-ovos-quebrados-da-politica-economica-25112019>, acesso em 30 de novembro de 2019. G. Grillo afirma que o contrato verde e amarelo representa apenas um modelo alternativo à legislação trabalhista na pele de uma inovação em favor dos jovens, in “*A 'zona (não) tão franca' da carteira de trabalho verde e amarela*”, in [https://www.jota.info/paywall?redirect\\_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-zona-nao-tao-franca-da-carteira-de-trabalho-verde-e-amarela-12022020](https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-zona-nao-tao-franca-da-carteira-de-trabalho-verde-e-amarela-12022020), acesso em 12 fev. 2020.

convencionalidade para garantir o respeito ao patamar civilizatório nas relações de trabalho.

### **2.3. O caso brasileiro “prevalência do negociado sobre o legislado”: como se coloca em risco a proteção dos trabalhadores**

O conjunto de alterações legislativas efetuadas em matéria de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei 13.467/2017, também conhecida como “a nova CLT” ou “a contrarreforma trabalhista”, por meio do qual foi subvertida a lógica protetiva dos trabalhadores<sup>297</sup>, apesar de não modificar a estrutura sindical<sup>298</sup>, enfraqueceu severamente os sindicatos<sup>299</sup>.

Entre outras intervenções que afetaram negativamente os sindicatos, a mencionada lei permitiu “a prevalência do negociado sobre o legislado” - expressão que sintetiza a clara vontade do legislador de impor a aplicação das normas derivadas de convenções e acordos coletivos de trabalho<sup>300</sup>, independentemente do cumprimento dos princípios orientadores

---

<sup>297</sup>A flexibilização do trabalho implementada no sistema nacional causa certa perplexidade, pois a estabilidade no emprego não existe no sistema brasileiro desde 1966, quando a Lei 5.107/1966 instituiu o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) em substituição àquela tutela real.

<sup>298</sup> Os verdadeiros problemas sindicais brasileiros não foram enfrentados pela reforma trabalhista, por exemplo, as restrições à liberdade sindical, a baixa representatividade e a fragmentação, ou seja, a lei não contempla questões fundamentais que contribuem para o fortalecimento e a constituição de sindicatos representativos e em condições de organizar os trabalhadores para a defesa dos interesses da categoria profissional, como avalia o GT Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, *Dossiê Reforma Trabalhista (em construção)*, Campinas, junho-2017, p. 57/58.

<sup>299</sup> Parecer em sentido contrário foi emitido pela Confederação Nacional da Indústria – CNI, ao sustentar que: A modernização da legislação trabalhista brasileira, operada pela lei 13.467/2017, é um marco em favor da sociedade brasileira neste cenário desafiador. Isto porque proporciona as condições mínimas necessárias no âmbito das relações laborais para que o país tenha oportunidades de enfrentar o aumento da concorrência no mercado global, reagindo positivamente aos desafios que surgem e continuarão a surgir neste processo. Para reforçar os seus argumentos, a CNI se baseia numa pesquisa feita com 3.000 empresários, dos quais 60% responderam que a prevalência do negociado sobre o legislado é a medida mais importante da reforma trabalhista, *Novos desafios, muitas possibilidades: legislação e prática da negociação coletiva - lei nº 13.467 de 2017*, Brasília, CNI, 2018.

<sup>300</sup> No sistema brasileiro, a negociação coletiva pode ensejar a celebração de dois tipos de acordos, nos termos do artigo 611 da CLT: a convenção coletiva de trabalho é estipulada entre sindicatos representantes de trabalhadores e os sindicatos representantes de determinada categoria econômica, enquanto o acordo coletivo de trabalho é estipulado entre o sindicato representante de determinada categoria profissional e uma ou mais empresas.

do direito do trabalho - ao mesmo tempo em que extinguiu as suas fontes de recursos previstas pela legislação anterior<sup>301</sup>.

A proposta de prevalência do negociado sobre o legislado no ordenamento jurídico brasileiro remonta à década de 1990<sup>302</sup>. O debate sobre o assunto foi retomado pouco antes da apresentação do projeto de lei da reforma trabalhista<sup>303</sup>.

A seguir, o tema será analisado com mais detalhes.

Basicamente, há três correntes de pensamento sobre esta matéria.

A primeira, à qual pertence a maioria da doutrina, sustenta a tese do princípio protetivo, da aplicação da regra mais favorável ao trabalhador, sustentando que os direitos dos trabalhadores estão elencados no art. 7.º da Constituição Federal de 1988, razão pela qual são considerados direitos humanos fundamentais. Nessa esteira, deve prevalecer a dignidade da pessoa e o valor social do trabalho, o que não autoriza a sua disposição *in pejus*, tanto individualmente quanto pela via da autonomia coletiva.

A segunda corrente indica que nas economias mais avançadas, no direito moderno, há uma clara distinção entre direito individual e direito coletivo, com normas individuais e normas coletivas, o que agasalha a ideia de um direito mais flexível, menos rígido, com a prevalência da autonomia coletiva privada e da vontade do grupo sobre a vontade individual. Disso decorre que, se nem a lei adere ao patrimônio do indivíduo, pois pode ser revogada no curso do tempo, o mesmo acontece com a norma coletiva, de

---

<sup>301</sup> O Supremo Tribunal Federal declarou a constitucionalidade da extinção da contribuição sindical obrigatória pela Lei 13.467/2017, Acórdão proferido em 29 de junho de 2018, ADI 5794/DF, in <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>, <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>, acesso em 5 de julho de 2018.

<sup>302</sup> Como já havia assinalado V.S. Severo no artigo escrito em 2015: *O negociado sobre o legislado*, in <https://www.anamatra.org.br/artigos/1107-o-negociado-sobre-o-legislado>, em 12 de julho. 2020.

<sup>303</sup> Essa situação é elucidada no documento *Uma ponte para o futuro*, de 29 de outubro de 2015, elaborado pela Fundação Ulisses Guimarães, vinculada ao PMDB, que declarou ser necessário "permitir que os acordos coletivos de trabalho prevaleçam sobre as normas legais, exceto para direitos elementares", in <https://www.fundacaoulisses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf>, acesso em 2 ago.2020.

modo que o direito adquirido só se concretiza no plano individual, mas não no coletivo. Portanto, a negociação coletiva deve ter flexibilidade suficiente para alterar as condições contratuais ou revogar cláusulas com duração predeterminada.

A terceira corrente apresenta uma proposta equilibrada entre as duas precedentes, ou seja, não se pode destruir a estrutura e a alma do direito do trabalho com seu guarda-chuva protetivo, rígido, hermético, nem tampouco se pode neutralizar totalmente tal proteção, de forma que a legislação trabalhista *in pejus* seja rejeitada pelos acordos coletivos. Assim, algumas vezes a negociação coletiva *in pejus* pode se verificar, desde que em caráter excepcional<sup>304</sup>.

Partindo de uma análise superficial, o teor dos artigos 611-A e 611-B da CLT<sup>305</sup>, que disciplinam a matéria da negociação coletiva<sup>306</sup>, e foram substancialmente modificados pela reforma de 2017, poderiam conduzir à ideia (equivocada) de um legislador clarividente que incentiva a negociação coletiva em detrimento da imposição da lei, dando maior liberdade aos atores sociais para firmar acordos coletivos de trabalho.

Todavia, o exame mais aprofundado da questão traz à tona a violação de preceitos fundamentais do direito do trabalho no plano constitucional e à luz das normas internacionais de direitos humanos. Na verdade, a reforma “modernizadora” das relações trabalhistas caracteriza-se por intensificar a flexibilização das leis trabalhistas<sup>307</sup>, sobretudo porque

---

<sup>304</sup> De acordo com E.R. Santos, *Supremacia do negociado em face do legislado: a bifronte natureza (ou as faces) da nova CLT*, in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região/Escola Judicial do TRT15.ª Região, n. 54, jan.-jul. 2019, p. 40-43.

<sup>305</sup> Vide a lista completa dos textos legais alterados in [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

<sup>306</sup> No caso brasileiro, a Constituição de 1988 foi a primeira a tratar diretamente da negociação coletiva em diversos dispositivos, reconhecendo-a como um direito dos trabalhadores (artigo 7.º, inciso XXVI; artigo 8.º, inciso VI). Anteriormente, a negociação coletiva foi instituída pelo Decreto 21.761, de 23 de agosto de 1932, e depois pelo Decreto-Lei 1.237, de 2 de maio de 1939 e, por fim, encontrou lugar na CLT de 1943, que regulamentou a matéria de forma mais ampla nos termos do art. 611 a 625, cf. E.R. Santos, op. cit. p. 32-33.

<sup>307</sup> Na opinião de N. Porto, presidente da Associação Brasileira dos Magistrados do Trabalho (Anamatra), 18 meses após a implementação da reforma trabalhista são evidentes as suas repercussões: a desvalorização do trabalho humano, a maior vulnerabilidade dos trabalhadores e o aprofundamento

distorce a função histórica inerente aos sindicatos - de defender os interesses dos trabalhadores<sup>308</sup> - e, por conseguinte, torna as relações menos equilibradas entre trabalhadores e empresas<sup>309</sup>.

Um dos eixos da reforma trabalhista<sup>310</sup> foi justamente o de colocar em relevo o papel da negociação coletiva em um contexto de vulnerabilidade sindical<sup>311</sup>, cuja consequência previsível seria a redução dos direitos dos trabalhadores em razão do desvirtuamento das organizações sindicais<sup>312 313</sup>.

O legislador reformista, por um lado, tentou eliminar a participação dos sindicatos nos contratos de trabalho, considerando que eles são dispensáveis ou que defendem uma resistência infundada e, por outro, criou obstáculos ao exercício de suas funções típicas, em especial a de negociar livremente a melhoria das condições de trabalho<sup>314</sup>.

---

das desigualdades sociais, *Como características principais das últimas reformas trabalhistas no Brasil*, Palestra apresentada no Curso de Alta Formação in direito del lavoro e processo del lavoro da Universidade na La Sapienza de Roma, em 1º de julho de 2019.

<sup>308</sup>A Constituição Brasileira de 1988 sancionou essa função, nos termos do art. 8.º, que atribui aos sindicatos a função de defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria profissional. Assim, foi alterada a diretriz anterior, que incumbia aos sindicatos o exercício das funções delegadas pelo Poder Público em consonância como o regime corporativo. A esse respeito, vide A.M. Nascimento, *Compêndio de direito sindical*, São Paulo, LTr, 2000, p. 224-227.

<sup>309</sup> Para aprofundar este tema, vide Ó.H. Uriarte, *Sindicatos en libertad sindical*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2012.

<sup>310</sup> O sistema sindical brasileiro foi fortemente atingido pela reforma de 2017, resultando na redução do impacto das organizações sindicais sobre o direito individual do trabalho e na atenuação da legitimidade sindical na representação dos trabalhadores, inclusive no âmbito administrativo e judicial, cfr. P.S.W.A. Costa, R.R.F. Barros, *A reforma de 2017 e a deformação das prerrogativas sindicais*, in *Teoria jurídica contemporânea*, 4: 2, jul.-dez./2019, PPGD/UFRJ, P; 191-224.

<sup>311</sup> Sobre a reforma trabalhista em um contexto de ataques ao sindicalismo, vide R.V. Oliveira, A. Galvão, A. Campos, *Reforma: impactos imediatos sobre os sindicatos*, em *Cadernos do CEAS*, Salvador/Recife, set.-dez./2019, p. 668-689.

<sup>312</sup>A reforma trabalhista estimulou a negociação coletiva? A resposta é não. De acordo com levantamento feito pelo economista do DIEESE C. Scherer, comparando os dados de 2017 e 2018, observa-se uma queda de 16% no total de acordos coletivos estipulados, *Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a reforma trabalhista*, in J.D. Krein, R.V. Oliveira, V.A. Filgueiras (org.), *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*, Campinas, Curt Nimuendajú, 2019, p. 181-199.

<sup>313</sup> A propósito, vide o parecer da Comissão Especial responsável pela análise do projeto de lei (PL 6.787/2016), in <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>, acesso em 12 de fevereiro de 2020.

<sup>314</sup> Conforme indicado na motivação do projeto de lei que foi convertido na Lei 13.467/2017, in [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961).

Assim, no projeto de lei, a atuação sindical limita-se ao papel de ratificar a supressão ou redução de direitos dos trabalhadores sem oferecer contrapartidas<sup>315</sup>, como demonstra o elenco das matérias em que a negociação coletiva teria precedência sobre a lei (art. 611-A, e §2) e o rol de matérias em que seria vedada a negociação coletiva (art. 611-B)<sup>316</sup>.

Tais medidas estabelecem em síntese: a prevalência do negociado sobre o legislado; a inversão da hierarquia entre as fontes normativas, para fixar esta ordem de estipulação: o acordo individual (entre o trabalhador e o empregador), o acordo coletivo (entre o sindicato da categoria profissional e a empresa), a convenção coletiva (entre o sindicato da categoria profissional e o sindicato da categoria econômica) e, ao final, a lei; a proibição da ultratividade das cláusulas estipuladas no âmbito da negociação coletiva; aumento das possibilidades de pacto individual entre a empresa e o empregado<sup>317</sup>.

O enfraquecimento das organizações sindicais devido ao esvaziamento de suas funções é creditado, entre outras, às seguintes providências introduzidas na CLT pela Lei 13.467/2017: a) extinguir a contribuição sindical obrigatória sem realizar primeiramente uma reforma sindical<sup>318</sup>, medida que embora necessária para alcançar a verdadeira

<sup>315</sup> A Lei 13.467/2017 atendeu a muitos dos pedidos da Confederação Nacional da Indústria, como se verifica no documento *CNI 101 Propostas para a Modernização Trabalhista*, E. Casali (coord.), Brasília, CNI, 2012.

<sup>316</sup> Essa controversa técnica legislativa, de permitir a estipulação de uma norma coletiva que restrinja ou limite direito do trabalhador, desde que não seja indisponível, independentemente de garantir alguma vantagem, é criticada por O.P. Silva, *Negociação coletiva de trabalho no Brasil: da reforma trabalhista de 2017 à pandemia de 2020*, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano I, 2021, n. 1, RIDT. A nulidade das cláusulas estabelecidas em acordos coletivos entre sindicatos e empresas foi considerada pelo Supremo Tribunal Federal como matéria relevante de "repercussão geral", cuja consequência é a suspensão de todos os processos que versam sobre o mesmo tema até o julgamento do caso pela Corte (Tema 1.046, ARE 1121633, STF), in <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>.

<sup>317</sup> Cfr. C. Schreder, op. cit., p. 183.

<sup>318</sup> A Lei 13.467/2017 provoca impactos negativos para os sindicatos e riscos ao futuro da democracia, cfr. GT Reforma Trabalhista CESIT / IE / UNICAMP, op. cit., p. 58. P.S.W.A. Costa e R.R.F Barros advertem que: As alterações introduzidas pela reforma trabalhista levam a negociação coletiva a um nível hierárquico superior ao da legislação, sem considerar as imensas disparidades existentes no movimento sindical, em que por um lado há sindicatos fortes e capazes de celebrar acordos coletivos que tenham efeitos positivos na vida dos trabalhadores e, por outro lado, há uma parcela significativa



liberdade sindical com a eliminação dos resquícios do sistema corporativista<sup>319</sup>, provocou o enfraquecimento e a extinção de sindicatos<sup>320</sup>, em virtude da súbita e expressiva redução da sua renda (art. 545)<sup>321</sup>; b) permitir a negociação coletiva por comissão de trabalhadores da empresa (art. 510-A a 510-D), com proibição da participação de sindicatos; c) autorizar o acordo individual entre trabalhador e empregador quanto à prorrogação e compensação de horas extras, também no regime de trabalho 12x36 (art. 59 e 59-A); d) estabelecer a figura do trabalhador hiper-suficiente, que em razão do seu nível de escolaridade (elevado, segundo o legislador) e o valor do seu salário (equivalente a 1.700 euros), pode negociar diretamente com o empregador a alteração de suas condições de trabalho (art. 444, parágrafo único; art. 611-A); e) equiparar o tratamento adotado nas dispensas individuais ao das dispensas coletivas e prever que não é necessária a autorização prévia de uma entidade sindical ou a celebração de acordo ou convenção coletiva para a sua implementação (artigo 477-A); f) tornar

---

de sindicatos de trabalhadores que não estão suficientemente estruturados para atender a essa demanda, o que certamente contribuirá para a conclusão de acordos precários e desfavoráveis aos trabalhadores, *A reforma trabalhista de 2017 e a deformação das prerrogativas sindicais*, in Teoria jurídica contemporânea, 4: 2, jul.-dez./2019, PPGD/UFRJ, p. 210-211.

<sup>319</sup> A esse respeito, vide o artigo de J.L. Souto Maior, V.S. Severo, P.C. Yamamoto, em que os autores mostram a evolução histórica e legislativa da contribuição sindical obrigatória no Brasil, *Quem tem medo de mudanças e da liberdade sindical?*, in <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/quem-tem-medo-de-mudancas-e-da-liberdade-sindical>, acesso em 25 de fevereiro de 2019.

<sup>320</sup> A taxa de sindicalização no Brasil no cenário anterior à reforma trabalhista de 2017 era de 14,4%, que foi reduzida para 11,2% em 2019, segundo levantamento realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, *Características adicionais do mercado de trabalho 2019*, IBGE - Continuação da PNAD, in [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101743\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101743_informativo.pdf), acesso em 30 ago. 2020.

<sup>321</sup> Em 29 de junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou legítima a revogação dos artigos da CLT (artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602) pela Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista). Essa legislação previa o recolhimento compulsório da taxa sindical pelos trabalhadores, in <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954>, acesso em 15 de outubro de 2020. Inúmeras ações judiciais requeriam a declaração de inconstitucionalidade desta parte da Lei 13.467/2017: ADI 5888, ADI 5892, ADI 5806, ADI 5815, ADI 5850, ADI 5950, ADI 5900, ADI 5945), Para uma análise crítica desta decisão, vide: R.Q. Dutra, JG Lopes, *Os pesos da balança da justiça: custeio e liberdade sindical no STF*, in <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/os-pesos-da-balanca-da-justica-custeio-e-liberdade-sindical-no-stf-19102018>, acesso em 3 de novembro de 2018; C. Paixão, R. Lourenço, *O STF e o mundo do trabalho: reescrevendo a Constituição: entre 2016 e 2018*, *Supremo foi o tribunal do mercado*, in <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-stf-e-o-mundo-do-trabalho-reescrevendo-a-constituicao-28092018>, acesso em 30 de setembro de 2018.

supérflua a homologação sindical quando da quitação de verbas rescisórias, com a revogação dos parágrafos 1.º, 3.º e 7.º do art. 477; g) lesar o direito à saúde e segurança do trabalhador, regulando o grau de insalubridade e periculosidade no local de trabalho por meio de negociação coletiva (artigo 611-A, § XII); h) limitar a validade de acordos e convenções coletivas a dois anos, além de vedar a ultratividade das cláusulas normativas (art. 614, §3.º); i) determinar a prevalência do conteúdo estipulado no acordo coletivo sobre o da negociação coletiva, independentemente do grau de proteção garantido aos trabalhadores em cada instrumento normativo (artigo 620).

No plano interno, a legislação que sustenta a “prevalência do legislado sobre o negociado” viola os artigos 1.º, §§ I, III e IV; 3.º, §§ I a III; 7.º, *caput*, e § XXXVI; 8.º; 170; e 193 da Constituição Federal. Isso porque essa legislação estabelece mecanismos para enfraquecer os sindicatos e desnaturar a negociação coletiva, aumentando a vulnerabilidade social dos trabalhadores com a supressão ou a redução de direitos e, portanto, fere os princípios da dignidade da pessoa humana e da justiça social, rompendo com o patamar mínimo civilizatório garantido pela Constituição<sup>322</sup>.

Além disso, a Lei 13.467/2017 infringe o art. 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica)<sup>323</sup> devido ao evidente retrocesso social imposto aos trabalhadores<sup>324</sup>, assim como fere as disposições da Convenção 98 da OIT<sup>325</sup>, sobre a aplicação dos princípios do direito sindical e de negociação coletiva, e a Convenção 154 da

---

<sup>322</sup> Cfr. Ministério Público do Trabalho, C. Honório e PJ Vieira (org. *defesa da Constituição: primeiras impressões do MPT sobre a “forma Gráfica Em defesa”*, Brasília: Defesa do Movimento, 2018.

<sup>323</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0678.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm).

<sup>324</sup> O art. 26 desta norma internacional trata do desenvolvimento progressivo e dispõe que: “Os Estados Partes comprometem-se a adotar, tanto internamente quanto por meio da cooperação internacional, em particular da cooperação econômica e técnica, as medidas necessárias para alcançar progressivamente a plena efetividade dos direitos decorrentes da econômica, social, bem como na educação, ciência e cultura, contida na Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, quanto aos recursos disponíveis, por meio de legislação ou outros meios apropriados.” (tradução livre)

<sup>325</sup> [https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS\\_152335/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_152335/lang--it/index.htm).

OIT<sup>326</sup>, sobre a promoção da negociação coletiva<sup>327</sup>. Tais normas internacionais não foram respeitadas diante do intuito da nova lei de coibir as ações sindicais voltadas à melhoria das condições de trabalho<sup>328</sup>. A Lei 13.467/2017 não observa, também, os preceitos estabelecidos pela Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho de 1998<sup>329</sup>, sobretudo a liberdade sindical e o reconhecimento do direito efetivo à negociação coletiva<sup>330</sup>.

O descumprimento das normas internacionais deu origem ao “Caso Brasil” na OIT<sup>331</sup>. O país foi acusado de violar a Convenção 98, pois as convenções coletivas e os acordos coletivos são fontes de direitos humanos e de trabalho, devendo observar a conexão do valor da autonomia contratual coletiva com a cláusula de progressividade presente no art. 7.º da Constituição Federal<sup>332</sup>.

<sup>326</sup> <https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/lang--it/index.htm>.

<sup>327</sup> C.E.O. Dias ressalta que além de não fomentar realmente a negociação coletiva, a reforma trabalhista não respeitou o art. 7.º da Convenção 154 da OIT, que prevê a obrigatoriedade do diálogo social antes de implementar medidas relativas à negociação coletiva, uma vez que todo o processo legislativo foi caracterizado pela falta de participação da sociedade, em particular dos atores mais diretamente interessados no assunto. O autor recorda, todavia, que as normas internacionais de direitos humanos ratificadas pelo Brasil têm *status* supralegal, conforme jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF, HC 91.361), AA.VV., *Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*, São Paulo, LTr, 2018, p. 148-150.

<sup>328</sup> Sobre o princípio da não regressão social, violado pelo legislador de 2017, vide D. Muradas, *O princípio da vedação do retrocesso jurídico e social no direito coletivo do trabalho*, in HC Melo Filho, PT Azevedo Neto (coord.), *Temas de direito coletivo de trabalho*, São Paulo, LTr, 2010, p. 71-87.

<sup>329</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms\\_151918.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_151918.pdf)

<sup>330</sup> “(...) 2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções em questão, têm a obrigação, por serem membros da Organização, de respeitar, promover e implementar, de boa fé e de acordo com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções: (a) liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; (b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) abolição efetiva do trabalho infantil; (d) eliminação da discriminação no emprego e na profissão.” (tradução livre)

<sup>331</sup> A esse respeito, vide: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/28227-reforma-trabalhista-brasil-viola-convencao-internacional-sobre-negociacao-coletiva-reitera-oit#>, acesso em 23 de fevereiro de 2020;

[https://www.anamatra.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=29382:oit-solicita-que-governo-brasileiro-adote-medidas-que-garantam-amplo-direito-a-negociacao-coletiva&catid=2:noticias&Itemid=182](https://www.anamatra.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=29382:oit-solicita-que-governo-brasileiro-adote-medidas-que-garantam-amplo-direito-a-negociacao-coletiva&catid=2:noticias&Itemid=182), acesso em 9 de março de 2020.

<sup>332</sup> Este parecer é compartilhado por Anamatra, Atos do Congresso *Reforma trabalhista: Enunciados aprovados – 2.ª Jornada de direito material e processual do trabalho (2017)*, in [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf),

Como se depreende, a Lei 13.467/2017 não apenas modificou e atualizou o texto da CLT, foi muito além, e promoveu uma profunda alteração da legislação precedente, a qual desfigurou o fio condutor de sua matriz. A nova lei tenta romper com o nível de proteção social que permeava o ordenamento jurídico brasileiro até então. Por isso, a referida norma suscita questionamentos acerca da inobservância de direitos fundamentais e é objeto de controle de constitucionalidade e convencionalidade em várias vertentes<sup>333</sup>.

No período que se seguiu à reforma trabalhista, o enfraquecimento dos sindicatos continuou a ser promovido por leis e atos governamentais.

Alinhadas com essa orientação, foram editadas a Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2017<sup>334</sup>, para esclarecer ou preencher alguns pontos da Lei 13.467/2017, como aquele que reafirmava a suficiência do acordo individual no regime de trabalho de 12 horas para 36 de descanso no setor saúde, infringindo o art. 7.º, XIII, da Constituição, que exige convenção ou o acordo coletivo em tal hipótese; e a Medida Provisória 873, de 1º de março de 2019, que interferia indevidamente na forma de estipulação e recolhimento das contribuições sindicais<sup>335</sup>.

Por sua vez, a Medida Provisória 905, de 11 de novembro de 2019<sup>336</sup>, que não foi convertida em lei, previa - entre outras disposições de duvidosa validade jurídica -, que o seu conteúdo deveria prevalecer sobre as normas da CLT e sobre aquelas firmadas em sede de convenções ou acordos coletivos de trabalho, nos termos do art. 4.º, § único.

---

acesso em 30 de junho de 2018.

<sup>333</sup> M.G. Delgado, G.N. Delgado salientam que a Constituição se inspira no conceito de negociação coletiva como instrumento para melhorar as condições de trabalho, não para precarizá-las, no entanto, a Lei 13.467/2017 reiteradamente desnatura o senso constitucional de proteção do trabalho, *A reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467 / 2017*, São Paulo: LTr, 2017, p. 79.

<sup>334</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm).

<sup>335</sup> Tais normas caducaram por falta de conversão em lei pelo Congresso Nacional.

<sup>336</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm).

Posteriormente, com a eclosão da pandemia global de Covid-19 em 2020, teve início a construção de uma nova normativa para enfrentamento da crise sanitária com sérias repercussões na esfera trabalhista<sup>337</sup>.

Com o intuito de conter a pandemia do coronavírus no Brasil, foi publicada a Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020<sup>338</sup>, que dispõe sobre medidas para o enfrentamento da emergência sanitária, e a Lei 13.982, de 2 de abril de 2020<sup>339</sup>, que estabelece os parâmetros de vulnerabilidade para elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC) e medidas excepcionais de proteção social a serem tomadas durante a emergência sanitária do coronavírus.

Sucessivamente, foi editado o Decreto 10.282, de 20 de março de 2020, que define os serviços públicos e as atividades essenciais, alterado pelo Decreto 10.292, de 25 de março de 2020.

Contudo, nenhum diálogo social foi instaurado para a elaboração e a implementação de tais normas, as quais provieram exclusivamente da via estatal heterônoma.

Sem sombra de dúvidas, há preconceitos contra os sindicatos contidos nas normas que se propõem a disciplinar os problemas trabalhistas decorrentes da pandemia.

A MP 927, de 22 de março de 2020<sup>340</sup>, prevê medidas sobre o trabalho “para enfrentar os efeitos econômicos resultantes do estado de calamidade e preservar o emprego e a renda”, entre eles: teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, utilização e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão dos requisitos administrativos de segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação profissional e diferimento do recolhimento do

---

<sup>337</sup> A este respeito: A.A. Belmonte, L. Martinez, N. Maranhão (coord.), *Direito do trabalho na crise da Covid-19*, Salvador, JusPodivm, 2020.

<sup>338</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm)

<sup>339</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/113982.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113982.htm)

<sup>340</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm)

FGTS (art. 3.º), mediante acordo individual entre os empregados e o empregador, ou seja, sem referência à participação ou anuência sindical, não obstante a Constituição exija a negociação coletiva nesses casos, nos termos do art. 7.º, §§ VI, XIII e XXVI.

É importante sublinhar que o art. 18 desta norma teve uma vigência brevíssima e mereceu tal sorte. O dispositivo em questão permitia a suspensão do vínculo empregatício para qualificação profissional por até quatro meses, sem garantia de qualquer salário ou ajuda financeira ao trabalhador durante o período. O trecho mais polêmico da MP 927/2020, porque era o mais atroz dos pontos de vista jurídico, econômico e social, após duras críticas da sociedade civil e, sobretudo, da comunidade jurídica, no arco temporal de um dia de sua publicação, foi revogado pela MP 928, de 23 de março de 2020<sup>341</sup> <sup>342</sup>.

Diferentemente da MP 927/2020, que em seu texto sequer citava a negociação coletiva, a norma consecutiva, a Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020<sup>343</sup>, que “estabelece o programa emergencial de manutenção do emprego e da renda e dispõe sobre medidas complementares de trabalho para tratar do estado de calamidade pública”, acenou ao acordo coletivo em algumas situações, atribuindo-lhe, no entanto, um papel secundário, pois elegeu o acordo individual entre empregado e empregador como o instituto apropriado para dirimir os conflitos decorrentes da pandemia, inclusive reduzir proporcionalmente os salários e a jornada de trabalho em até noventa dias (artigo 7.º), e suspender os contratos de

---

<sup>341</sup> Para acompanhar o debate: AAVV, *Medida Provisória 927/2020 comentada artigo por artigo: Covid-19 e os impactos na área trabalhista*, Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020, p. 92-97; G. Feliciano, R. Trindade, *MP 927/2020, trabalho e coronavírus: entre a porta e o precipício*, in <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/mp-927-2020-trabalho-e-coronavirus-entre-a-porta-e-o-precipicio>, acesso em 23 de março de 2020.

<sup>342</sup> Segundo alguns juristas, a pretexto de gerir a crise sanitária, a pandemia do coronavírus no Brasil foi utilizada com o objetivo de aprofundar as pesadas alterações implementadas pela reforma trabalhista de 2017. Nesse sentido: R.R.D. Lacerda, S.I.T. Vale, “*Passar a boiada*” em tempos de pandemia: estratégias do Executivo Federal para reformar a CLT durante a crise do coronavírus, in <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6788/4094>, acesso em 30 de setembro de 2020.

<sup>343</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm).

trabalho até sessenta dias (artigo 8.º)<sup>344</sup>. O art. 11 menciona que tais acordos “podem” (quando o termo correto, em respeito à Constituição, seria “devem”) ser celebrados mediante negociação coletiva<sup>345 346</sup>.

A MP 936/2020 foi convertida na Lei 14.020, de 6 de julho de 2020<sup>347</sup>, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo 6, de 20 de março de 2020, e a emergência da crise sanitária causada pelo coronavírus nos termos da Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e introduz alterações nas leis especificadas em seu texto.

No que se refere à negociação coletiva, os artigos 11 e 12 dessa norma estabelecem que os acordos que visem a suspender ou reduzir a jornada de trabalho, ou ainda, reduzir de forma proporcional a sua remuneração podem ser celebrados individualmente entre o trabalhador e o empregador nos casos de empregados que auferem remuneração mensal até o valor de 3 salários mínimos, o que significa, de acordo com a lei, não há necessidade de acordo ou convenção coletiva nesta circunstância<sup>348</sup>. Mais uma vez, a legislação emanada durante a pandemia fere a Constituição que,

---

<sup>344</sup> A MP 936 previu a adoção das seguintes medidas: a manutenção do vínculo empregatício e a redução da jornada de trabalho vinculada à redução do salário. Embora revestida pela formalidade do acordo escrito entre empregado e empregador, sabe-se que se trata de uma manifestação do poder de diretivo da empresa, uma vez que a capacidade de resistência do trabalhador resta reduzida diante da pandemia, cfr. H.B.M. Silva, *Legislação trabalhista em tempos de pandemia*, São Paulo, Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020, p. 134.

<sup>345</sup> *Art. 11. As medidas de redução de jornada e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta medida provisória poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no art. 7.º, no art. 8.º e no §1.º deste artigo. A convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos no inciso III do caput do art. 7.º.*

<sup>346</sup> A Suprema Corte brasileira – STF declarou constitucional o teor da MP 936/2020 referente à negociação coletiva no contexto da emergência sanitária Covid-19 que assola o país, Acórdão proferido em 16 de abril de 2020, Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 6.363), in <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345059901&ext=.pdf>, acesso em 16 abr.2020.

<sup>347</sup> <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>.

<sup>348</sup> Vide a coletânea de regulamentações emitidas no Brasil e breves comentários, AA.VV., *Lei14.020000 e comentada*, in <https://covidimob.com.br/wp-content/uploads/2020/07/5567162.pdf>, acesso em 11 de agosto de 2020.

para conferir validade à estipulação dessa natureza, exige a sua expressa previsão em acordo ou convenção coletiva (artigo 7, § VI, XIII, XXVI).

Vale notar que no Brasil, apesar da produção legislativa desencadeada pela declaração de calamidade pública em razão do coronavírus, a principal medida de proteção aos trabalhadores não foi implementada, ou seja, a garantia provisória de emprego durante os efeitos da crise sanitária, econômica e social. Na ausência de leis que estabeleçam esse direito, torna-se necessário que a negociação coletiva conquiste essa garantia para os trabalhadores.

Ao observar essa abordagem do legislador brasileiro, parte da doutrina, examinando o conjunto de provimentos legislativos publicados no período da pandemia mundial, argumenta que as medidas adotadas no Brasil visam à maior proteção dos empreendedores e, ao contrário, mostram-se hesitantes quanto à proteção e valorização social do trabalho<sup>349</sup>. Por outro lado, há juristas que consideram plausível, diante da emergência sanitária, relativizar o princípio da primazia da norma coletiva, com prevalência da autonomia contratual das partes, desde que a Constituição Federal não seja violada<sup>350</sup>.

A pandemia global experimentada por países e cidadãos não tem precedentes. Estamos enfrentando problemas e dificuldades jamais imaginados. Os impactos sanitários, sociais e econômicos do isolamento social são inúmeros. Assim, se a relevância da negociação coletiva é inegável nas sociedades democráticas em situação de “normalidade” (como eram chamadas antes do coronavírus), tal assertiva se justifica ainda mais em tempos de pandemia e suas complicações. Um mundo novo está se desenvolvendo, também no campo do trabalho (ou trabalhos), no qual é

---

<sup>349</sup> Sobre o direito trabalhista emergencial destinado a proteger os empresários, vide o volume de A.U. Souza Júnior, *Direito do trabalho de emergência: impactos da COVID-19 no direito do trabalho*, São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 14.

<sup>350</sup> V. Bomfim, *Breves comentários à MP 927/20 e os impactos da Covid-19 nas relações de emprego*, in <https://genjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/824534906/breves-comentarios-a-mp-927-20-e-aos-impactos-do-covid-19-nas-relacoes-de-emprego>, acesso em 10 de outubro de 2020.



essencial que os direitos fundamentais sejam respeitados inclusive e principalmente em tempos de crise<sup>351</sup>.

A OIT reconhece que os sindicatos são protagonistas nesta crise, considerando o seu potencial de mobilização capaz de provocar alterações legislativas, assim como de implementar ações rapidamente diante de emergências humanitárias<sup>352</sup>.

Parafraseando o Prof. Ricardo Antunes, devemos “... *reinventar um modo de viver que parta da vida comunitária e não mais da esfera privada*”<sup>353</sup>.

---

<sup>351</sup> Acerca do mundo do trabalho por vir e suas perspectivas, vide J.R.P. Veronese, C.A.A Machado, L. Pozzoli (org.), *Pandemia, direito e fraternidade: um mundo novo nascerá*, Caruaru, acesso, 2020.

<sup>352</sup> Nesse sentido se pronuncia a reitora da Seção da OIT para as atividades dos empregadores, Deborah France-Massin, in <https://news.un.org/pt/story/2020/04/1710242>, acesso em 14 de abril 2020.

<sup>353</sup> R. Antunes sustenta que é necessário reinventar um sindicalismo de classe, autônomo e ideologicamente anticapitalista, baseado nos interesses reais da classe trabalhadora e que não tenha ilusões sobre o papel do Estado. Segundo o professor da Unicamp, embora o Estado deva adotar medidas que beneficiem a classe trabalhadora em momentos como este, não será o Estado o ente político capaz de transformar a sociedade. É a comunidade que transforma a sociedade e não o Estado, in <https://contrapoder.net/noticias/nos-temos-que-reinventar-um-novo-modo-de-vida-diz-ricardo-antunes/>, acesso em 14 de abril de 2020.

## CAPÍTULO 3

### OS PRINCIPAIS DESAFIOS DA CONVENÇÃO COLETIVA

#### **3.1. O impacto das inovações tecnológicas nas relações de trabalho**

O mundo do trabalho está em constante transformação devido a vários fatores como a globalização e o crescimento da concorrência entre as empresas, a crise econômica, o avanço da tecnologia, a subdivisão das empresas e a modificação dos processos produtivos<sup>354</sup>.

Tal cenário, que torna as oportunidades de trabalho incertas, merece a atenção dos estudiosos, em particular o risco de as recentes alterações legislativas sob a bandeira da modernização tornarem-se um incentivo à precarização das relações de trabalho e, por outro lado, as possíveis alternativas para enfrentar este problema do ponto de vista de um ator privilegiado dada sua importância histórica, capacidade de representação de interesses comuns e responsabilidade social: os sindicatos.

A presente questão se articula em dois eixos principais, a meu ver: o impacto das inovações tecnológicas nas relações de trabalho e a insuficiência da definição clássica da subordinação como princípio fundante da proteção aos trabalhadores<sup>355</sup>. É nesse novo e mutável panorama que o sindicato deve se movimentar e desempenhar as suas funções<sup>356</sup>.

Defender e representar legitimamente os interesses coletivos dos trabalhadores nunca foi uma tarefa fácil para os sindicatos. Além disso, a

<sup>354</sup> Nas palavras de R. De Luca Tamajo: “...ben note e significative mutazioni delle condizioni strutturali in cui opera la materia (accelerazione della rivoluzione tecnologica, fenomeni di esternalizzazione e polverizzazione logistica delle imprese, globalizzazione della concorrenza, influenza delle istituzioni europee sulle politiche del lavoro, crisi economico-finanziaria etc.)”, *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, Direitos do mercado de trabalho, I, 2016, p. 7.

<sup>355</sup> T. Treu considera que o valor da subordinação como elemento definidor do contrato de trabalho típico (e distintivo do trabalho autônomo) está se ofuscando progressivamente devido às transformações em curso tanto nas empresas como nas formas de trabalho, que se diversificam em seus conteúdos, de modo a apresentar características sobrepostas de autonomia, coordenação e subordinação, a ponto de não ser mais possível distinguir com base nos parâmetros tradicionais da subordinação, o que requer critérios identificadores novos, *Le riforme del lavoro: una retrospettiva per analizzare il Jobs Act*, in F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015, Adapt Labour Studies e-Book series n. 54, 2016 p. 5.

sociedade complexa apresenta dilemas do mundo atual com a perspectiva não apenas de contínuas transformações, mas também de falta de trabalho para todas as pessoas<sup>357</sup>.

Da primeira à quarta “revolução industrial”, os modos de produção mudaram muito (a primeira ampliou o poder da produção mecanizada, a máquina a vapor foi descoberta; a segunda acrescentou novas energias para impulsionar a produção: eletricidade, combustíveis, os quais originaram as novas indústrias e a evolução tecnológica, também associada ao aumento da produção com o fordismo; a terceira é caracterizada pela tecnologia eletrônica, informática, o uso de computadores, o início da automação no processo produtivo; e, finalmente, a quarta, cuja base são dados e informações)<sup>358</sup>.

Historicamente, as organizações sindicais sempre estiveram presentes e atuantes. Onde havia trabalho e qualquer possibilidade de exploração dos trabalhadores, os sindicatos estavam ali para equilibrar as forças naturalmente desiguais entre os contratantes. Não obstante o caráter de transformação de cada período e até mesmo disruptivo da última revolução, os sindicatos têm um papel crucial a cumprir, ainda mais porque a diferença entre os *insiders* e os *outsiders* do mercado de trabalho formal torna-se muito sutil em certos aspectos, já que todos estão amalgamados pela dependência econômica em relação àqueles que desenvolvem a atividade produtiva. A expansão das atividades delineou novas fronteiras com uma plateia de destinatários potencialmente diferente; isso porque o fenômeno sindical deve se adaptar às transformações do mundo do trabalho (micro e macro).

---

<sup>356</sup> A evolução tecnológica afeta todos os aspectos do trabalho, de acordo com o *Relatório de Segurança e Saúde ao centro do futuro do trabalho*, 2019, p. 29, in [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms\\_690047.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_690047.pdf), acesso em 2 de dezembro de 2019.

<sup>357</sup> *O trabalho não padronizado dificulta a agregação sindical ou seria uma fronteira que devemos atravessar?* - Pergunta lançada pelo Prof. S. Bellomo no Seminário de apresentação do Caderno n. 6 da Revista DLM dedicada à memória de Giulio Regeni *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi*, Antonio Baylos Grau e Lorenzo Zoppoli (coord), Roma, 31 de outubro de 2019.

<sup>358</sup> Cfr. K. Schwab, *Singular times*, São Paulo, Edipro, 2019.

M. Carrieri e F. Pirro vislumbram um caminho para a heterogeneidade. O mundo do trabalho mudou drasticamente: em seus conteúdos, modalidades, perfis, trajetórias, culturas. Por isso, passamos neste momento do Trabalho “aos trabalhos”. Assim, a heterogeneidade é “a cifra que atualmente melhor descreve o mundo do trabalho”<sup>359</sup>.

Em suma, no lapso de tempo entre a primeira e a quarta “revolução industrial” os modos de produção e de acumulação de capital mudaram, sobretudo com o advento da digitalização e da tecnologia, porém a “questão social” permanece a mesma ou talvez pior, amplificada pelo trabalho realizado em modalidade não protegida ou escassamente protegida, permeado por novas nuances entre subordinação e autonomia<sup>360</sup>. No entanto, a interdependência entre trabalhadores e empresas, que caracterizava o trabalho subordinado de outrora, não desvaneceu nos tempos atuais<sup>361</sup>.

Desde o início, o direito do trabalho regula a relação entre partes desiguais e, portanto, impõe restrições, prevendo condições mínimas de proteção à parte mais fraca do contrato. Não é recomendável flexibilizar nem mesmo desregulamentar as relações de trabalho.

Apesar da transição da primeira para a quarta revolução industrial (e, às vezes, a coexistência simultânea das “revoluções”)<sup>362</sup>, a

<sup>359</sup> M. Carrieri, F. Pirro, *Relações Industriais*, Milão, Egea, 2016., p. 24-26.

<sup>360</sup> É sintomática desses tempos a criação da Confederação Europeia dos Sindicatos (CES) em 1973 “para enfrentar a integração europeia e oferecer um contrapeso sindical às forças econômicas que se reorganizaram num contexto europeu”, in <https://www.filcaciisl.it/sindacato/temi/internazionale/ces-confederazione-europea-dei-sindacati/>, acesso em 4fev. 2020.

<sup>361</sup> Embora a frase a seguir diga respeito à descrição do contrato de trabalho durante a primeira revolução industrial, seu texto permanece atual: “(...) *I due soggetti sono tra loro interdipendente e la presenza dell'uno definisce l'altro. Senza voler dare nessun accento organicistico, da un punto di vista semantico la coppia dei termini 'imprenditore e operaio' è intrinsecamente dialettica, simile per esempio a quelle 'padre e figlio' o 'marido e moglie', nel senso che un soggetto è connotato solo congiuntamente alla condizione di un altro: se si è padre deve esserci un figlio, che è ovviamente tale perché ha un padre, se si è imprenditore è perché si ha alee proprie dipendenze un operaio (intendendo oggi con quest'ultimo un lavoratore in senso lato)... L'interdipendenza tra le due figure è data dal fatto che l'imprenditore per realizzare il proprio investimento ha bisogno della disponibilità a lavorare dell'operaio (...).*”, idem, p. 11-12.

<sup>362</sup> Disso resulta a contemporaneidade de trabalhadores precários que exercem atividades “invisíveis” ao lado de outros que trabalham com alta tecnologia, segundo o professor de Ciências Sociais da Universidade Estadual de Campinas, R.C. Festi, Palestra apresentada no Seminário de Direito do

condição da pessoa que trabalha permanece a mesma dos séculos passados: é evidente o desequilíbrio de forças entre as partes e, como de costume, uma dependência econômica do trabalhador, qualquer que seja a configuração contratual.

A sociedade contemporânea em que o patrimônio mais importante está atrelado aos dados não significa necessariamente a evolução positiva das condições de trabalho<sup>363</sup>. Ao contrário, alguns trabalhadores, como os de aplicativos (motoristas, entregadores e muitos outros) sofrem tantas dificuldades, como baixos salários, apesar das longas jornadas de trabalho, e a falta de proteção em caso de acidentes<sup>364</sup>. A atividade de entregas já nasceu precária desde sua origem que remonta ao período da escravidão no Brasil<sup>365</sup> e parece que alguns vestígios ainda permanecem hoje, apesar da mudança da denominação e do uso de modernas

---

Trabalho promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15.<sup>a</sup> Região - TRT 15 em 11 de setembro de 2020.

<sup>363</sup> Para aprofundar, vide: V. De Stefano, *Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles*, in R.L. Carelli, T.M. Cavalcanti, V.P. Fonseca, *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*, Brasília: ESMPU, 2020, p. 21-61.

<sup>364</sup> V. Filgueiras e R. Dutra, com base nas pesquisas realizadas pela Universidade Federal da Bahia em relação aos entregadores, afirmam que além de frequentemente receberem menos do que os empregados, durante a pandemia do coronavírus, a sua remuneração sofreu queda de 18,7%, e a maioria desses trabalhadores não consegue atingir um ganho no valor do salário mínimo nacional (hoje equivalente a 175 euros), *Os entregadores e o falso dilema da CLT*, 7 ago.2020, in <http://abet-trabalho.org.br/os-entregadores-e-o-falso-dilema-da-clt-por-vitor-filgueiras-e-renata-dutra/>, acesso em 13 de novembro de 2020.

<sup>365</sup> No Brasil há também a difícil questão do racismo estrutural enraizado na sociedade. Muito antes do surgimento das plataformas digitais, já existia na sociedade brasileira a figura de entregadores e carregadores, atrelada à baixa remuneração. Por exemplo, pode-se pensar nos “motoboys”, que faziam o serviço de entrega de correspondências e objetos; no entanto, antes deles havia outros trabalhadores que nem sequer eram reconhecidos como tais. Trata-se dos chamados “ganhadores”, ou seja, aqueles que faziam os serviços de entrega e transporte para “ganhar” (receber) um pagamento. Na sociedade escravista do século XIX coexistiam dois tipos de ganhadores, os escravos que trabalhavam para os seus senhores e os trabalhadores livres, competindo entre si, cfr. H.,E. LIMA, *Sob ou domínio da precariedade: escravidão e os significados da escravidão e os significados da liberdade de trabalho no século XIX - liberdade de trabalho no século XIX*, in [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S2237-101X2005000200289&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S2237-101X2005000200289&script=sci_abstract&tlng=pt), acesso em 5 jan.2021.

tecnologias<sup>366</sup>. Por esse motivo, alguns estudiosos estão lançando a pergunta: “*tais trabalhadores seriam os novos proletários da era digital?*”<sup>367</sup>.

Como no passado, a fragilidade econômica e social que caracterizava a posição de cada trabalhador em relação ao seu empregador podia ser superada somente com uma ação coletiva. E assim nasceram os sindicatos, isto é, “*as associações voluntárias de trabalhadores para a defesa dos seus interesses profissionais*”<sup>368</sup>.

Vale a pena recordar que a “questão social” desencadeada no período da primeira revolução industrial, devido ao conflito de interesses inevitavelmente contrapostos entre os contraentes, ainda existe, talvez menos evidente porque ofuscada pelo discurso do empreendedorismo dos próprios trabalhadores e pela inexorável evolução tecnológica.

Neste período de reviravolta social, econômica, política e agora pandêmica, o futuro do trabalho representa um projeto a ser construído pelos atores sociais. O papel dos sindicatos é fundamental e oxalá possa progredir para além dos direitos elementares. Os sindicatos têm a prerrogativa de conduzir o debate em direção ao trabalho decente, alinhado aos objetivos estabelecidos pela OIT.

O momento atual se apresenta sob a forma de transformações profundas e transição, com repercussões na quantidade de trabalho disponível e na natureza daquele existente. Esta é uma das conclusões do parecer do Comitê Econômico e Social Europeu sobre o impacto das inteligências artificiais no trabalho<sup>369</sup>.

---

<sup>366</sup> O historiador J.J. Reis afirma que: “*O trabalho ombro a ombro de escravos e trabalhadores livres assumiu o sentido de liberdade para os primeiros e de escravidão para os segundos...*”, *A greve negra de 1857 na Bahia*, Revista USP, 1883, p. 6-29, in <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i18p6-29>, acesso em 3 de março de 2020. Para aprofundar o assunto, vide o livro do mesmo autor *Ganhadores - a greve negra de 1857 na Bahia*, Cia das Letras, SP, 2019.

<sup>367</sup> Responde enfaticamente que sim R. Antunes. O autor examinou precisamente esse tema no livro intitulado *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*, São Paulo, Boitempo, 2020.

<sup>368</sup> M. Magnani, *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli Editore, 2016, p. 16.

<sup>369</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016IE5369&from=DE>, acesso em 15 de maio de 2018.

O trabalho na era digital exige novas competências dos trabalhadores e também novos modelos organizacionais. Portanto, é necessário ampliar os investimentos em pesquisa, inovação e formação contínua dos trabalhadores, como um sistema de solidariedade e proteção social. A utilização da inteligência artificial deve servir à sociedade e proteger o meio ambiente, sem negligenciar o seu impacto ético-social<sup>370</sup>.

A insuficiência da definição clássica de trabalho subordinado afeta particularmente os trabalhadores de plataformas digitais e também aqueles substituídos pelo processo de automação.

Com a Lei 128, de 2 de novembro de 2019, a Itália inaugurou a disciplina de “proteção do trabalho em plataformas digitais”<sup>371</sup>.

O art. 47-bis dispõe sobre a finalidade, o objeto, o âmbito de aplicação e estabelece os níveis mínimos de proteção para os trabalhadores autônomos que entregam bens por conta alheia por meio de plataformas digitais.

Esta lei também apresenta uma breve definição de plataforma digital. Entre outras medidas relevantes, a lei permite aos acordos coletivos estipulados por organizações sindicais e patronais comparativamente mais representativas em nível nacional definir critérios para determinação da remuneração total dos trabalhadores tendo em conta as modalidades de prestação dos serviços e a organização do contratante.

À falta de estipulação nos contratos, os trabalhadores a que se refere o artigo 47-bis não podem ser remunerados com base nas entregas

<sup>370</sup> No Seminário *Il lavoro nell'era digitale*, nuove competenze e nuovi modelli organizzativi: confronto tra istituzioni, aziende e parti sociali, houve consenso entre os palestrantes sobre a necessidade de otimizar o treinamento dos trabalhadores para as novas competências exigidas na atualidade, CNEL, 11 de novembro de 2019.

<sup>371</sup>A. Baylos considera dúbia esta escolha legislativa, porque amplia a possibilidade de declarar a heteroorganização das atividades laborais e estabelece ainda um conjunto de normas específicas para o trabalhador em regime de colaboração coordenada e contínua, qualificado como autônomo; é importante a estipulação da remuneração por acordo coletivo empresarial, prática que, todavia, pode demandar tempo. De todo modo, esta lei significa um compromisso mais estreito com a proteção dos trabalhadores de plataformas, inclusive em relação ao tratamento das condições de trabalho dessas pessoas no âmbito da negociação coletiva, *De nuevo sobre los trabajadores de plataformas: a solución italiana*, in <https://baylos.blogspot.com/2019/11/de-nuevo-sobre-los-trabajadores-de.html?m=1>, acesso em 24 de novembro de 2019.

efetuadas, pois lhes é garantida uma remuneração horária mínima parametrizada em conformidade com as tabelas fixadas por acordos coletivos nacionais de setores semelhantes ou equivalentes firmados pelas organizações sindicais e patronais comparativamente mais representativas em nível nacional (artigo 47-quart.).

Deve ser garantida ainda uma indenização adicional não inferior a 10 por cento para os serviços realizados à noite, em feriados ou em condições climáticas desfavoráveis, determinadas pelos contratos referidos no §1.º ou, se ausente, por decreto do Ministro do Trabalho e das políticas sociais.

Por fim, é prevista a proibição de discriminação, assim como a proteção de dados pessoais e garantida a cobertura obrigatória por seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais (artigo 47-set.).

No Brasil ainda não temos uma lei para regular o trabalho digital<sup>372</sup>. Há diversos projetos de lei sobre o tema em discussão na Câmara dos Deputados<sup>373</sup>, em particular sobre a atividade de entregadores e motoristas que trabalham por meio de aplicativos digitais. Nenhum projeto de lei tipifica esse trabalho como subordinado. Por ora, o projeto de lei mais completo, que pretende regulamentar não apenas uma categoria profissional ou uma situação específica, mas todo o trabalho nessa modalidade, é o PL 3748/2020, apresentado pela deputada Tabata Amaral<sup>374</sup>.

O grande desafio, em todos os países, é incrementar a proteção das novas modalidades de trabalho e, ainda, dos mesmos trabalhos que

---

<sup>372</sup> Aliás, esta é mais uma crítica lançada à reforma trabalhista de 2017, que apesar da modernização propagada, não percebeu a necessidade e a oportunidade de introduzir essa disciplina no sistema brasileiro, cfr. H.B.M. Silva, *Comentários à reforma Trabalhista*, São Paulo, Revista dos Tribunais, 2017.

<sup>373</sup> <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>, acesso em 29 de março de 2020.

<sup>374</sup> Para uma breve análise dos projetos de lei em tramitação na Câmara dos Deputados, vide F.C. Almeida, *Que rumo tomar na regularização do trabalho sob pedidos*, in <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/que-rumo-tomar-na-regulamentacao-do-trabalho-sob-demanda-25092020>, acesso em 26 de setembro de 2020.



podem ser realizados de maneiras diferentes<sup>375</sup>. Uma premissa crucial para atingir o desenvolvimento sustentável, segundo a OIT, é “encorajar a criação de organizações por partes sociais sólidas e representativas”<sup>376</sup>.

### **3.2 A insuficiência da subordinação como critério determinante para a proteção dos trabalhadores**

A qualificação do trabalho e dos postos de trabalhos está em constante evolução, que não cessará devido às constantes mudanças na sociedade e nas formas de produção/acumulação de riqueza<sup>377</sup>. Isso afeta claramente o direito do trabalho, que suporta uma “mudança de paradigma”<sup>378</sup>, pois a classificação do empregado subordinado como único destinatário da tutela do Estado com base nas normas do direito do trabalho é incompleta e dissociada das necessidades sociais.

Não obstante as nuances que ao mesmo tempo afastam e conectam o trabalho subordinado ao trabalho autônomo, o tênue fio da dependência econômica e da necessidade de proteção legal não desaparecem.

---

<sup>375</sup> O relatório da OCDE *The future of work 2019* indica que o desafio para o futuro, diante da modificação dos trabalhos devido à tecnologia é criar um mercado de trabalho inclusivo. O documento conclui que são necessárias políticas em várias frentes, como investir na formação de adultos, inclusive no local de trabalho, garantir aos trabalhadores a portabilidade do direito à formação, tornar a proteção social efetiva, destacando o relevante papel da negociação coletiva que pode colaborar na identificação de soluções sustentáveis para as empresas, in <https://www.oecd.org/employment/employment-outlook-2019-highlight-en.pdf>, acesso em 15 de janeiro de 2020.

<sup>376</sup> OIT, Conferência Internacional do Trabalho, *Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho* adotada pela Conferência em sua 108ª sessão, Genebra, 21 de junho de 2019, in [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms\\_713897.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_713897.pdf), acesso em 30 de junho de 2019.

<sup>377</sup> Sobre as dinâmicas que orientam a transformação do trabalho hoje, em que a flexibilidade é potencializada, ver F. Nespoli, F., M. Tiraboschi (org.), Prefazione - *Jobs Act: quale idea e quale visione del lavoro?*, in *Il Jobs Act dal progetto alla attuazione Modernizzazione o ritorno a un passato che non c'è più?*, ADAPT University Press, ebook n. 47, 2015.

<sup>378</sup> A. Perulli revela os dilemas da transição de um sistema de *job protection* a um sistema de *flexicurity*, e se questiona sobre as razões de mudança do paradigma do direito do trabalho, *L'idea del diritto del lavoro, oggi, in ricordo di Giorgio Ghezzi*, Milanofiori, Wolters Kluwer, CEDAM, 2016.

Com efeito, as novas formas de prestação de serviço (ou de trabalho) demonstram que a pessoa que trabalha para satisfazer as suas necessidades de sobrevivência - mesmo que disponha de certo grau de liberdade para exercer as suas atividades – não tem capacidade de negociação suficiente para estabelecer contratos de trabalho justos e equilibrados.

É imperativa a intervenção do Estado ao promulgar leis que garantam uma ética mínima no mundo do trabalho. A liberdade de trabalho parte da premissa de igualdade entre as partes contratantes, a qual não existe nas relações de trabalho, em que a pessoa empenha não apenas a sua força (manual ou intelectual), mas investe o seu próprio ser. A ausência de proteção legal dos trabalhadores em geral pode levar a situações de exploração do ser humano, o que é inadmissível sob qualquer ponto de vista<sup>379 380</sup>.

A fim de comparar a disciplina italiana e a brasileira a respeito da tutela dos trabalhadores, cabe identificar a normativa sobre trabalho subordinado e trabalho autônomo, assim como a zona fronteira entre eles, começando pela primeira.

A figura do empregado está prevista no art. 2.094 do Código Civil italiano, que preceitua: “*Trabalhador subordinado é a pessoa que se obriga, mediante remuneração, a colaborar na empresa, prestando o próprio trabalho intelectual ou manual sob a dependência e direção do empresário*”.

---

<sup>379</sup> Vale lembrar que a OIT reafirma a centralidade do ser humano, como evidenciam diversos estudos e documentos, em especial o *Relatório Trabalhar para um mundo melhor*, elaborado em 2019 pela Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho, in [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms\\_703633.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_703633.pdf), acesso em 20 de julho de 2019.

<sup>380</sup> O Pilar Europeu dos Direitos Sociais também sinaliza a necessidade de compatibilizar as necessidades das empresas com o trabalho digno, in [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_it.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_it.pdf), acesso em 15 de março de 2018.

Como se pode constatar, a norma não define subordinação, mas o trabalhador subordinado.

Por sua vez, o art. 2.095 do Código Civil italiano descreve as categorias de trabalhadores empregados sob a dependência da empresa:

Categorias de trabalhadores. Os trabalhadores subordinados se distinguem em executivos, gerentes intermediários, empregados e operários. As leis especiais [e normas corporativas]<sup>381</sup>, em relação a cada ramo de produção e à particular estrutura da empresa, determinam os requisitos de pertencimento às categorias indicadas.

Decorre desse dispositivo legal que a distinção com o trabalho autônomo se estabelece em sentido negativo.

O trabalho autônomo é disciplinado nos termos do art. 2.222 do Código Civil:

Contrato de obra. – Quando uma pessoa se obriga a realizar uma obra ou serviço mediante remuneração, com trabalho prevalentemente próprio e sem vínculo de subordinação ao contratante, aplicam-se as normas deste artigo, salvo se a relação tiver uma disciplina particular no Livro IV.

O trabalho autônomo é predominantemente pessoal e sem vínculo de subordinação. No trabalho autônomo o que importa é o resultado, segundo a distinção clássica. O teor do art. 2222 do Código Civil aplica-se a todas as relações compatíveis, exceto as disposições do Livro IV, relativas aos contratos que não são típicos, não regulados por um regime legal específico. O contrato de trabalho é uma referência para o trabalho autônomo<sup>382</sup>.

---

<sup>381</sup> As normas corporativas foram revogadas como fontes de direito em razão da abolição do corporativismo com o RDL 9 de agosto de 1943, n. 721.

<sup>382</sup> A esse respeito, G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Turim, G. Giappichelli, 2020, p. 232-243.

Além do contrato de obra (artigos 2222 e seguintes), o Código Civil regulamenta o exercício das profissões intelectuais (art. 2.229 e seguintes).

A colaboração hetero-organizada é regida pelo art. 2.º do Decreto Legislativo 81/2015<sup>383</sup>, inserido no complexo do *Jobs Act*. Este dispositivo previa no texto originário:

Colaborações organizadas pelo contratante – A partir de 1º de janeiro de 2016, a disciplina da relação de trabalho subordinado aplica-se também às relações de colaboração que se realizem em prestações de trabalho exclusivamente pessoais, continuadas e cujas modalidades de execução sejam organizadas pelo contratante também com referência aos horários e ao local de trabalho.

Todavia, este artigo foi alterado pelo Decreto Legislativo 101/2019, convertido na Lei 128/2019, no seguinte sentido: a palavra “exclusivamente” foi substituída pelo termo “prevalentemente” e a expressão “também com referência aos horários e ao local de trabalho” foi suprimida.

Quanto à colaboração coordenada e continuada, o art. 409, §3.º, do CPC dispõe:

(...) relações de colaboração que se concretizem em uma prestação de obra continuada e coordenada, prevalentemente pessoal, ainda que não tenha caráter subordinado. A colaboração se entende como coordenada quando, em conformidade com as modalidades de coordenação estabelecidas de comum acordo entre as partes, o colaborador organiza autonomamente a atividade laboral.

---

<sup>383</sup> G. Ferraro esclarece que esta norma, em vez de descrever uma categoria jurídica típica, concentra a sua atenção sobre os índices de conotação dos contratos para evocar aqueles que têm consistência equivalente à do trabalho subordinado, *Collaborazione organizzate dal committente*, in F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio: Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, Adapt Labour Studies e-book series n. 54, p. 337-358.

O texto atual da presente norma, que permite a extensão da disciplina de subordinação ao trabalho organizado pelo contratante, foi introduzido pela Lei 81, de 22 de maio de 2017, sobre “medidas para a proteção do trabalho autônomo não empresarial e medidas voltadas a favorecer a articulação flexível dos horários e locais de trabalho subordinado”, conhecida como “o *Jobs Act* do trabalhador autônomo e ágil<sup>384</sup>.

A colaboração se entende como coordenada quando “*em conformidade com as modalidades de coordenação estabelecidas de comum acordo entre as partes*”, nos termos do art. 15 da Lei 81/2017.

Com base nos dispositivos legais supracitados, verifica-se que a normativa italiana prevê uma gradação da tutela da mais intensa à menos intensa, que varia do trabalho subordinado ao trabalho autônomo. Não se trata propriamente de contratos de trabalho, mas de alternativas de trabalho, de nuances do trabalho<sup>385</sup>.

Desde o *Jobs Act* (Decreto Legislativo 81/2015, artigo 2.º), criou-se uma proteção para todos os trabalhadores hetero-organizados. Com as alterações em vigor desde novembro de 2019, adota-se a disciplina de trabalho subordinado, atribui-se uma qualificação de trabalho subordinado à categoria de trabalhadores que estabeleçam uma relação de colaboração hetero-organizada<sup>386</sup>. Na colaboração, o que importa é o desempenho continuado por um período, não o resultado atingido.

<sup>384</sup> Para o exame da L. 81/2017, vide: D. GAROFALO, *La ritrovata dignità del lavoro autonomo*, in *Rivista Labor Il lavoro nel diritto* n. 5/2019, p. 481-504; A. Perulli, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”. IT – 341/2017.

<sup>385</sup> Mais uma vez de acordo com o Prof. A. Perulli: “*Il lavoro autonomo genuino sembra uscire in parte sconfitto dall’arena dell’innovazione legislativa. Ma a questo vuoto di disciplina il legislatore dovrà, prima o poi, porre rimedio, fornendo un quadro regolativo di stampo europeo del lavoro autonomo economicamente dipendente*”, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”. IT – 272/2015).

<sup>386</sup> No conhecido caso Foodora, o Tribunal de Turim rejeitou a tese da configuração do contrato de trabalho, mas a segunda instância reconheceu a existência de uma colaboração hetero-organizada com proteções salariais, cfr. Sentença 1663/2020 do Tribunal de Cassação, in <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/03/Cassazione-1663-2020-riders.pdf>, acesso em 25 de janeiro de 2020.

A diversificação tipológica determina a diversidade de proteção. No entanto, não é fácil especificar os limites de cada tipologia de trabalho. A propósito, a definição da prestação de trabalho do art. 2.º do Decreto Legislativo 81/2015 se aproxima do trabalho subordinado, só lhe falta o poder diretivo, de controle e disciplinar. Ao contrário, o conceito de trabalho intermitente previsto no art. 13 do Decreto Legislativo 81/2015, embora subordinado, está extremamente próximo do trabalho autónomo<sup>387</sup>. Parece um claro indício de que a negociação coletiva deve intervir para proteger todos os trabalhadores, não somente os empregados.

Não é possível eleger uma chave de leitura unitária da subordinação. Frequentemente se encontram vulnerabilidades no trabalho autónomo, por exemplo, no caso dos operários especializados<sup>388</sup>, enquanto o trabalho coordenado se assemelha ao trabalho subordinado.

Por outro lado, na normativa brasileira, a definição do empregado e respectivos requisitos encontra-se no art. 3.º da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece:

Art. 3.º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição do trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Também o conceito de empregador é contemplado pela CLT. O art. 2.º dispõe que: “*Considera-se empregador a empresa individual ou*

---

<sup>387</sup> Este entendimento foi acompanhado por A. Maresca, *Tipologias contratuais*, Palestra realizada no Curso de graduação da Faculdade de Direito da Universidade La Sapienza de Roma, em 16 de novembro de 2019.

<sup>388</sup> O Prof. A. Maresca observa que a partir da década de 70 e principalmente da década de 80, as proteções em favor do trabalho subordinado aumentaram, *Subordinazione*, Aula ministrada no Mestrado em Direito do Trabalho, na Faculdade de Direito da Universidade La Sapienza de Roma, em 8 de março de 2019.

*coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.*

Desses dispositivos legais resulta que os requisitos para a configuração da relação de emprego são: o trabalho pessoal, a subordinação, a continuidade (ou não eventualidade) no desenvolvimento do trabalho e o salário<sup>389</sup>.

F. Gaia propõe um quinto requisito para a caracterização da relação de emprego, ou seja, a “ajenidad, alienabilidade, alheabilidade”, inspirado pela legislação espanhola. Embora a “ajenidad” não seja elencada no art. 3.º da CLT como pressuposto do contrato de trabalho, o conceito é considerado pela ciência jurídica como um de seus aspectos principais. De fato, pode-se inferir a “ajenidad” do art. 2.º da CLT, que dispõe sobre o trabalho por conta e risco alheio. Nesse passo, assumindo ao empregador os riscos do empreendimento, a “ajenidad” se mostra indispensável para a configuração do vínculo empregatício<sup>390</sup>.

O trabalho autônomo é regido pelo Código Civil brasileiro (Lei 10.406/2002). O Capítulo VII do CC intitula-se “Da prestação de serviço”<sup>391</sup>. O art. 593 CC dispõe: “*A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou à lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo*”. O artigo 594 afirma: “*Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material e imaterial, pode ser contratada mediante retribuição*”.

A Lei 13.467/2017 modificou a CLT também para introduzir uma nova tipologia de trabalho subordinado no ordenamento jurídico, o trabalho intermitente. Eis o seu teor:

Art. 443 O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, ou para prestação de trabalho intermitente.

<sup>389</sup> Crf. A.M. Nascimento, *Curso de direito do trabalho*, São Paulo, Saraiva, 2004, p. 575 e seguintes.

<sup>390</sup> Em 2018 F.S. Gaia defendeu a sua tese de doutorado com o tema *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: ou o caso UBER*, que então é vir a ser o volume *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*, Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2019.

<sup>391</sup> O Código Civil anterior, de 1916, referia-se à “*locação de serviços*”.

(...) § 3º. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Ainda sobre o trabalho intermitente<sup>392</sup>, o art. 452-A da CLT acrescenta:

Art. 452-A O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1.º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação dos serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2.º Recebida a convocação, o empregado terá um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. § 3º. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º. Aceita a oferta para comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo<sup>393</sup>.

O art. 6.º da CLT, parágrafo único, dispõe sobre a utilização de meios eletrônicos e informáticos de comando, controle e fiscalização “para fins de subordinação legal”, nos seguintes termos:

<sup>392</sup> Sobre o trabalho intermitente, vide P. Maeda, *A Era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora*, São Paulo, LTr, 2017, p. 113 ss.

<sup>393</sup> Este é um dos temas mais polêmicos da reforma trabalhista de 2017. Para aprofundar, vide AA.VV., *Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*, São Paulo, LTr, 2018, p. 77 e segs. Foram propostas 3 Ações Diretas de Inconstitucionalidade contra os dispositivos mencionados (ADIs 5826, 5829, 6154|), que aguardam julgamento do STF, in <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=456594>, acesso em 29 de março de 2020.



Art. 6.º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

A esta altura, cabe esclarecer que o ordenamento jurídico brasileiro não define uma tipologia limítrofe entre o trabalhador subordinado e o trabalhador autônomo, passível de traçar uma analogia com o trabalho parassubordinado ou coordenado do sistema italiano.

Cabe notar que a legislação italiana não prevê que o trabalho em plataformas digitais seja realizado com subordinação, motivo por que a presença da hetero-organização é avaliada em cada caso específico, como se verificou na sentença proferida pela Corte de Apelo de Turim n. 26/2019, a qual, embora não reconhecendo o contrato de trabalho subordinado a que se refere o art. 2.094 do Código Civil Italiano, considerou a hetero-organização do contratante, derivada do poder de determinar as modalidades de execução do trabalho pelo contratado, e por isso aplicou a disciplina do trabalho subordinado, em conformidade com o art. 2.º do Decreto Legislativo 81/2015, no que se refere aos direitos à segurança, higiene, remuneração, prazos, férias e previdência social<sup>394 395 396</sup>.

A legislação brasileira, porém, não permite a adoção desse entendimento: ou a sentença declara a existência de trabalho subordinado com todos os direitos decorrentes ou então reconhece o trabalho autônomo sem qualquer proteção social. Até o momento, não se consolidou uma

<sup>394</sup> <https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2019/03/App.-Torino-4-febbraio-2019.pdf>, acesso em 5 de fevereiro de 2019.

<sup>395</sup> Com a Sentença 3570, de 24 de novembro de 2020, o Tribunal de Palermo declarou de natureza subordinada a relação de trabalho de um entregador da plataforma Glovo, in [https://www.lavorodirittieuropa.it/images/sentenza\\_fava\\_riders.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/sentenza_fava_riders.pdf), acesso em 28nov.2020.

<sup>396</sup> O Tribunal de Bolonha considerou discriminatório o algoritmo Frank, utilizado pela Deliveroo e condenou a empresa a pagar indenizações aos requerentes em 31 de dezembro de 2020, in [https://www.lavorodirittieuropa.it/images/15605805s\\_2.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/15605805s_2.pdf), acesso em 2 de janeiro de 2021.

tendência jurisprudencial sobre o trabalho em plataformas. A única decisão proferida sobre a matéria pelo Tribunal Superior do Trabalho, 5.<sup>a</sup> Turma, em 7 de fevereiro de 2020, considerou o caráter autônomo do trabalho realizado com a intermediação de aplicativo, visto que o motorista podia optar por prestar ou não a atividade, além de escolher os horários de trabalho (Processo RR-1000123.89.2017.5.02.0038)<sup>397 398</sup>.

S.N. Melo recorda que os aplicativos são gerenciadas por algoritmos<sup>399</sup>, fluxogramas de atividades, que não são nem bons nem maus<sup>400</sup>, mas elaborados apenas com único objetivo, o melhor resultado (meta mais elevada, maior número de entregas, eficiência etc<sup>401</sup>) e propõe uma questão: quem são os trabalhadores nas plataformas: empregados, autônomos, empresários, sócios das empresas que administram o negócio? Em seguida, ele sugere uma via interpretativa, ainda que não seja possível responder com certeza à pergunta, considerando a legislação brasileira sobre o contrato de trabalho, nos termos do art. 225, VIII, da Constituição, que prevê um ambiente de trabalho saudável e digno. O professor recomenda que se conceda uma proteção social mínima a esses trabalhadores (renda mínima, seguro contra acidentes e doenças, previdência, jornada até 8 horas,

<sup>397</sup> <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTbst=02&varaTubst.20>

<sup>398</sup> Sentença em sentido contrário, proferida pelo Juízo de Primeira Instância do Ceará (9.<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Fortaleza), em 22 de outubro de 2020, in <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001539-61.2017.5.07.0009/2>, acesso em 12dez.2020.

<sup>399</sup> Algoritmo: este termo de origem árabe designa o cálculo matemático que permite definir prioridades e tomar decisões rápidas a partir de grandes séries de dados (*big data*) e variáveis em vista de determinados resultados, cfr. B.S. Santos, *As democracias também morrer democraticamente*, in <https://midianinja.org/boaventurasousasantos/as-democracias-tambem-morrem-democraticamente/>, acesso em 15 de dezembro de 2019.

<sup>400</sup> R.C. Festi discorda desta afirmação. Para ele, as tecnologias não são neutras, pois refletem escolhas políticas, econômicas, sociais dependendo de quem estabeleceu os seus critérios de funcionamento e uso, Palestra apresentada no Seminário *Uberização ou plataformação do trabalho*, no Tribunal Regional do Trabalho de Campinas - TRT 15, em 11 de setembro de 2020.

<sup>401</sup> Algoritmos “*learners*” são capazes de tomar decisões e programar outros algoritmos sem intervenção humana. Daí decorrem os riscos de preconceito e discriminação, razão pela qual é necessário um modelo de regulação transparente e multidisciplinar, adequado ao novo paradigma científico da sociedade, cfr. I. Ferrari, D. Becker, E.N. Wolkart, *Arbitrium ex machina: panorama, riscos e a necessidade de regulação das decisões informadas por algoritmos*, Revista dos Tribunais on line, v. 995/2018, p. 635-655, set.-2018.

limite de jornada), independentemente de sua tipificação legal, haja vista que a empresa que gerencia o aplicativo tem a obrigação de respeitar a saúde dos trabalhadores e não pode coordenar a atividade econômica sem cumprir a sua responsabilidade civil<sup>402</sup>.

### **3.3. As incertezas do mundo que virá depois da pandemia de Covid-19**

Durante o percurso doutorado, um desafio ulterior se apresentou repentinamente. É provável que o ano de 2020 seja lembrado como um período sem precedentes, instável e sombrio quando um novo coronavírus causou a pandemia de Covid-19, a qual parou o mundo. Até o momento, o final dessa história não é conhecido e ainda pode mudar, dependendo das variantes do vírus e das escolhas dos países na gestão da crise sanitária.

À constante transformação que vem moldando o mundo do trabalho, influenciado pelas novas tecnologias e suas “revoluções”, alia-se a inconstância do próprio mundo.

Não obstante o necessário isolamento social, o trabalho foi executado graças: a uma parte dos trabalhadores que desenvolveu o teletrabalho, adaptando-se às exigências impostas pela emergência sanitária; e a uma outra parte dos trabalhadores que não teve escolha, ou seja, não pôde parar, para garantir a continuidade dos serviços às pessoas que tiveram de ficar em casa, ou ainda, porque desempenhava atividades essenciais, como o pessoal da área de saúde, e por fim, um outro grupo de trabalhadores que, à falta de um trabalho subordinado ou que possibilitasse a utilização de meios tecnológicos, prosseguiu em suas atividades, por

---

<sup>402</sup> S.N. Melo, *Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempos de pandemia*, in Webinar LTr, em <https://esaoabsp.edu.br/Curso/6256-lancamento-da-revista-ltr/656>, acesso em 20 de novembro de 2020.

exemplo, os entregadores de alimentos e medicamentos. Essa realidade evidencia que a potência do trabalho foi reafirmada durante a pandemia.

O inesperado “mundo pandêmico” experimenta o paradoxo da globalização contaminada que, para garantir a sua manutenção, talvez até mesmo a sua existência, vale-se de recursos como o isolamento social em diversos graus, e de algum suporte financeiro aos trabalhadores e às empresas em situação de maior vulnerabilidade.

Os programas desenvolvidos e os planos de ação implementados pelos países para combater a disseminação do coronavírus e suas repercussões danosas encontram pontos de contato ou de distanciamento de acordo com as necessidades e particularidades urgentes de cada nação.

A Itália enfrentou a pandemia antes do Brasil e de uma maneira bem diferente. A meu ver, a falta de uma orientação uniforme para todo o país e em conformidade com as recomendações da Organização Mundial da Saúde tornou a situação mais complicada no Brasil, sobretudo porque à crise sanitária e à conseqüente crise econômico-social se agrega a crise política<sup>403</sup>.

Todavia, se a pandemia tornou óbvia a centralidade do trabalho e dos trabalhadores, por outro lado o imperativo da negociação coletiva, sobretudo em momentos de crise mais aguda, não parece tão evidente no Brasil. Ao contrário do que ocorre na Itália, embora a Constituição brasileira sancione expressamente a obrigatoriedade da negociação coletiva nas hipóteses de modificação dos direitos dos trabalhadores *in pejus* (CF, art. 7.º), a participação sindical foi suprimida pela legislação emergencial (em particular, MP 927/2020 e MP 936/2020); infelizmente, pouco tempo depois, o

---

<sup>403</sup> J.A.R. Nascimento, *Pandemic from Covid-19 de mãos dadas com a maldição de Cronos*, Revista Consultor Jurídico, 6 jul 2020, in <https://www.conjur.com.br/2020-jul-06/nascimento-covid-19-maos-dadas-maldicao-cronos>, acesso em 8 de julho de 2020.

STF considerou legítima essa medida no acórdão proferido em 16 de abril de 2020 (ADI 6.363)<sup>404</sup>.

Excluir os sindicatos do processo de combate à pandemia, como fez o legislador brasileiro, não parece a melhor forma de gerir os efeitos da crise sanitária. Tal postura provoca insegurança jurídica e a conseqüente propositura de novas ações judiciais em um momento já permeado por incertezas, além de inibir a participação de um ator social em condições de dar a sua contribuição.

Os sindicatos são também importantes para manter a boa fé e a transparência nas relações de trabalho - especialmente neste momento de calamidade e de publicação de dispositivos legais que autorizam a redução da jornada de trabalho e de salários ou a suspensão do contrato de trabalho-, a fim de apurar a real necessidade de as empresas adotarem tais medidas, combater possíveis oportunismos durante a crise sanitária e evitar o aumento da exploração dos trabalhadores, muitos dos quais já eram vulneráveis e precários. A situação brasileira é ainda mais grave porque a pandemia eclodiu no período posterior à reforma trabalhista.

Nesta época inescrutável com suas repercussões sobre os modos de trabalhar e de desenvolver as atividades econômicas, é preciso repensar o papel de cada ator social.

Esta pesquisa optou por investigar o papel dos sindicatos no cumprimento de sua função primordial, a negociação coletiva voltada para a

---

<sup>404</sup> Nos últimos anos, nota-se uma tendência de o Supremo Tribunal Federal validar as medidas legislativas que flexibilizaram o direito do trabalho, como por exemplo ao legitimar a autonomia individual do trabalhador inclusive na hipótese de renúncia a direitos fundamentais (artigo 7.º da Constituição Federal). Vale consultar o levantamento a respeito: A.E. Almeida, O. Krost, *As recentes decisões do STF sobre o direito dos trabalhadores: reforma ou destruição?*, in Revista LTr Legislação do Trabalho, v. 81, n. 2 de fevereiro de 2017. A propósito, vide o Tema 725 - Terceirização de serviços para a prestação da atividade principal da empresa, RE 958252, in <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>, acesso em 10 de setembro de 2018.

celebração de acordos coletivos visando à melhoria das condições de trabalho.

Entretanto, a pandemia revelou que, além de tratar dos conflitos de interesse que inevitavelmente existem entre capital e trabalho, devem ser ponderados também os princípios da solidariedade social. Essa foi uma das lições trazidas pela pandemia do coronavírus.

A pandemia de coronavírus evidenciou que a garantia de condição mínima para todas as pessoas que trabalham, sobretudo aquelas mais vulneráveis, como trabalhadores de aplicativos, constitui um tema inadiável.

A situação se torna mais complexa em uma democracia como a brasileira, alcançada tardiamente e ainda sob prova em virtude da crise política em curso. Diferentemente da Itália e de muitos outros países que estabeleceram, entre as providências emergenciais de enfrentamento da crise sanitária, medidas contra dispensas sem justa causa de trabalhadores, no Brasil elas nunca foram adotadas, o que seria recomendável para a gestão do problema que extrapolou os limites da crise de saúde para se tornar uma crise mais ampla de natureza humanitária. Com efeito, nenhuma medida dissuasiva para proteger os empregos foi adotada. A escolha legislativa não foi a de valorizar o diálogo entre trabalhadores, sindicatos e empregadores, mas exclusivamente a de ampliar o poder dos empregadores para alterar as condições de trabalho durante a pandemia.

Contrariamente ao que foi realizado na Itália, onde as organizações sindicais foram convidadas a participar e a contribuir no diálogo social para proteger a saúde e a vida dos trabalhadores, assim como conciliar as necessidades das empresas<sup>405</sup>, no Brasil os sindicatos não foram

<sup>405</sup> Para tal fim, foi subscrito o Protocolo compartilhado que regulamenta as medidas para o combate e a contenção da propagação do vírus Covid-19 no local de trabalho em 14 de março de 2020, a convite do Presidente do Conselho de Ministros, do Ministro da Economia, do Ministro do Trabalho e Políticas Sociais, o Ministro do Desenvolvimento Econômico e o Ministro da Saúde, que promoveram o

envolvidos no processo de tomada de decisão durante a pandemia; ao invés, as normativas emanadas atribuíram-lhes um papel secundário como atores sociais, sem os quais se podia firmar um acordo individual diretamente entre o trabalhador e o empregador para ajustar alterações relevantes no contrato de trabalho (por exemplo, redução de salários e de jornada de trabalho, suspensão do contrato).

Na realidade, o Governo, mediante a promulgação de decretos de emergência<sup>406</sup>, reduziu significativamente o poder de negociação dos sindicatos, privilegiando os acordos individuais em detrimento dos acordos coletivos, apesar de Constituição dispor expressamente que o acordo coletivo é imprescindível nas hipóteses de redução salarial e de jornada de trabalho (art. 7.º, VI e XIII) e, nos termos do art. 8.º, III<sup>407</sup>, cabe aos sindicatos defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria profissional. Nesse episódio, houve também a inobservância da Convenção 98 da OIT, que trata dos direitos inerentes à organização sindical e à negociação coletiva.

Os direitos fundamentais fixados pela Constituição não permitem relaxamento durante a pandemia que atingiu o mundo inteiro, e ainda mais fortemente as pessoas em situação de vulnerabilidade, por

---

encontro entre as partes sociais, em cumprimento da providência prevista no artigo 1.º, §1.º, número 9, do Decreto do Presidente do Conselho de Ministros de 11 de março de 2020, que em relação às atividades profissionais e às atividades produtivas, recomenda a celebração de acordos entre as organizações patronais e o sindicato.

<sup>406</sup> Em primeiro lugar, a MP 927, de 22 de março de 2020, sobre as medidas a adotar durante o estado de emergência, além de flexibilizar as normas de teletrabalho, jornada de trabalho e férias, permitiu aos empregadores suspender o contrato de trabalho por até quatro meses sem a concessão de salário ou benefício social, nos termos do artigo 18 (que foi revogado no dia seguinte ao da publicação da MP 928/20). O art. 2.º da MP 927 dispõe que: “Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1.º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais ou contratuais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição”. Posteriormente, a MP 936, de 1º de abril de 2020, estabeleceu a possibilidade de suspensão do vínculo empregatício ou de redução salarial proporcional à redução da jornada de trabalho ou ambas as medidas, garantido, nestes casos, o apoio emergencial do Governo.

<sup>407</sup> “Art. 8.º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

exemplo, os pobres e os trabalhadores informais; ao contrário, tais direitos devem valer com mais intensidade em tempos de crise, como garantia da dignidade de cada cidadão.

Causa estranheza a interpretação flexível que o STF deu ao art. 7.º da Constituição, considerando desnecessária a negociação coletiva para estipular acordos prevendo a suspensão do contrato de trabalho ou a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário dos empregados (acórdão proferido na ADI 6.363). Paira dúvida se esse entendimento - quer dizer, o reconhecimento da validade jurídica de medidas excepcionais que contrariam a Constituição - será aplicável às relações de emprego depois de cessado o período de emergência<sup>408</sup>.

Além de participar ativamente das tratativas, cabe aos sindicatos contribuir para o diálogo social. A propósito, para enfrentar a crise provocada pela pandemia do coronavírus, a OIT recomenda a adoção de políticas sociais responsáveis baseadas em quatro pilares: o estímulo à economia e ao emprego; o suporte às empresas, ao emprego e à renda; a proteção dos trabalhadores nos locais de trabalho; a implementação do diálogo social para encontrar soluções. No que se refere ao quarto pilar, exorta o fortalecimento das organizações sindicais e da negociação coletiva como instrumento de diálogo social<sup>409</sup>.

---

<sup>408</sup> A doutrina trabalhista defende que o coronavírus, além da inimaginável pandemia global de Covid-19, desencadeou uma “direito do trabalho de emergência” ou um “direito do trabalho de exceção”, um complexo de provimentos que preveem normas e medidas emergenciais para enfrentar a crise sanitária e as consequentes repercussões na economia e no trabalho. Todavia, é inquietante não saber o que esse arranjo posto em prática durante o estado de calamidade se tornará no período seguinte, sobretudo no Brasil, país em que o governo federal adotou uma postura negacionista (inicialmente, da própria pandemia do coronavírus e da sua gravidade e depois das terríveis consequências para a população, especialmente para as pessoas mais necessitadas). A propósito, vide: H.B.M. Silva, *Legislação trabalhista em tempos de pandemia: comentários às Medidas Provisórias 927 e 936*, São Paulo, Thomson Reuters, 2020.

<sup>409</sup> International Labor Organization Monitor: *COVID-19 and the world of work*, second edition, Updated estimates and analysis, 7apr.2020, p. 7-8, in [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740877.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf), acesso em 5 de maio de 2020.



Os parâmetros normativos internacionais representam bases sólidas das relações de trabalho e não se destinam apenas aos períodos de “normalidade”, ao contrário, servem para atravessar momentos de crise. As diretrizes traçadas pela OIT diante da pandemia global são absolutamente aquelas que apontam para o trabalho decente destinado a alcançar uma recuperação sustentável e justa do ponto de vista social e econômico<sup>410</sup>.

A nova temporada que se desenha depois da pandemia global reivindica a proteção da vida e da saúde como prioridade, inclusive no trabalho. Todavia, os meios para atingir esse objetivo devem respeitar a democracia social e, para tanto, é essencial a participação ativa dos sindicatos.

---

<sup>410</sup> T.D. Amado, F.A.M.S. Gomes, *A negociação coletiva de trabalho e seu potencial mitigador dos efeitos deletérios da crise pandêmica no mundo do trabalho*, in Revista Themis, ano 1, vol. Eu, jan-jun 2020.

## CAPÍTULO 4

### ALGUMAS PERSPECTIVAS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA ITÁLIA E NO BRASIL

#### 4.1. As potenciais funções da negociação coletiva

Diante da pergunta feita por Pietro Ichino<sup>411</sup>: “*Para que serve a negociação coletiva?*”, Antonio Baylos<sup>412</sup> propôs a pergunta-resposta “*¿Para qué sirve un sindicato?*”. Agora acrescento outra provocação àquela conversa e atualizo a pergunta: “*Sindicatos, a quem se destinam?*”<sup>413</sup>. Com esta abordagem, apresento algumas ideias a respeito.

Além das funções clássicas - normativas e obrigatórias - assinaladas em cada acordo coletivo de trabalho, pretendo identificar outras funções àquelas tradicionalmente desempenhadas pelo sindicato<sup>414</sup>, sobretudo após as reformas da legislação do trabalho.

Vale lembrar que a relação entre a lei e o acordo coletivo é um tema delicado. Inicialmente, a lei ditava as condições mínimas de validade do pacto laboral, aquém das quais não era permitido o seu desenvolvimento. Nesse contexto, o acordo coletivo se apresentava em sentido melhorativo para os trabalhadores no ordenamento italiano.

Certas circunstâncias tornam o direito do trabalho particular, um “*direito mestiço*” nas palavras de Mattia Persiani, pois provém de uma

---

<sup>411</sup> P. Ichino, *A che cosa serve il sindacato?: le follie di un sistema bloccato e la scommessa contro il declino*, Milano, Oscar Mondadori, 2006.

<sup>412</sup> A. Baylos, *¿Para qué sirve un sindicato?*, Madri, Catarata, 2012.

<sup>413</sup> A.M. Nascimento realça a importância dos acordos coletivos como fonte de regulação dos contratos de trabalho, *Teoria geral do direito do trabalho*, São Paulo, LTr, 1998, p. 136.

<sup>414</sup> De acordo com L. Galantino, são três as principais funções da negociação coletiva: função normativa (determinar o conteúdo dos acordos individuais de trabalho); função obrigatória (regular as relações entre os sujeitos coletivos); função de gestão (disciplinar uma situação atinente ao contrato de trabalho), *Direito sindical*, Turim, Giappichelli, 2014, p. 168.

pluralidade de fontes, ou seja, a sua disciplina não se restringe àquela imposta pelo Estado<sup>415</sup>, deriva também da normativa sindical<sup>416</sup>.

A globalização<sup>417</sup> e a crise econômica trouxeram à tona a discussão sobre a tradicional característica do acordo coletivo empresarial de incrementar e integrar o acordo coletivo nacional<sup>418</sup>. As necessidades de adaptação das restrições legais e contratuais ao contexto produtivo em crise passaram a viabilizar o acordo coletivo empresarial não apenas aquisitivo, mas eventualmente restritivo de direitos dos empregados, de forma a introduzir maior flexibilidade nas relações de trabalho<sup>419</sup>.

A questão parece evoluir em uma direção diferente de 2003 em diante. No Decreto Legislativo 66/2003, que dispõe sobre os tempos de trabalho e descanso, pela primeira vez uma norma especificou claramente quando a negociação coletiva (de qualquer nível) pode modificar a lei. Nesse sentido, o art. 4.º, §1.º, determina que a estipulação da jornada máxima é confiada à negociação coletiva. Mesmo antes, a Lei 297/1982, que prevê as verbas devidas quando da rescisão do contrato de trabalho e alterou o art. 2.120 do Código Civil italiano, já havia estabelecido a prevalência da

<sup>415</sup> Art. 1.º Disposições preliminaries CC: “*São fontes do direito: 1) as leis; 2) os regulamentos; 3) as normas corporativas; 4) os usos*”.

<sup>416</sup> M. Persiani afirma que: “*È noto, infatti, che il nostro legislatore ha, da tempo, adottato la tecnica di limitarsi a dettare i principi generali, ed ha demandato gran parte della disciplina del rapporto di lavoro all'autonomia sindacale. Ciò nel presupposto che quest'ultima, per attitudine a dettare regola dei casi concreti e per la capacità di rinnovarsi costantemente, sia in grado di realizzare la migliore tutela possibile dei lavoratori. Anzi, è poi accaduto che il legislatore abbia, in più occasioni, abilitato l'autonomia sindacale a derogare, anche in pejus, a disposizioni inderogabili della legge*”, *Fundamentos do direito do trabalho*, Turim, G. Giappichelli, 2019, p. XVII-XIX.

<sup>417</sup> É oportuna a observação de A. Lassandari ao refletir que a globalização não é apenas uma questão de necessidades econômicas e produtivas, mas também de escolhas políticas e legislativas, *Discriminação e conduta antissindical*, Palestra apresentada no *Webinar Serve davvero un nuovo Statuto dei lavoratori?*, CSDN Roma, 29 de janeiro de 2021.

<sup>418</sup> Sobre a questão da crise (crise econômico-financeira, produtiva e organizacional da empresa, crise política e crise de valores, M. Rusciano afirma que “*(la crisi) associata ai grandi cambiamenti della società, indotta dalla globalizzazione e dalla rivoluzione tecnologica – nel provocare aspra conflittualità sociale, frammentazione degli interessi collettivi e disorientamento dei lavoratori, mette in crisi pure i tradizionali modelli di organizzazione sindacale e di contrattazione collettiva, costruiti tutti sulla storica e indiscussa rappresentatività delle grandi Confederazioni del lavoro, e offre al legislatore l'alibi per adottare regole eteronome di dubbia legittimità costituzionale, sebbene in apparenza – ma solo in apparenza! – ispirate all'idea di ampliare gli spazi dell'azione sindacale*”, *Lettura e rilettura dell'art. 39 della Costituzione*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2012, v. II., p. 264.

<sup>419</sup> L. Galantino, op. cit., p. 174-175.

remuneração anual fixada pelos acordos coletivos como base de cálculo. Com a promulgação da Lei 56 de 1987, pela primeira vez o legislador elencou os casos de reenvio aos acordos coletivos para regulamentação do contrato por prazo determinado (art. 23), uma delegação para identificar novas hipóteses de contratação a prazo<sup>420</sup>.

Com a edição do Decreto Legislativo 81/2015, uma das funções da negociação coletiva torna-se a de regular o contrato de trabalho nas hipóteses em que a lei o permite, inclusive para dispor de modo menos favorável aos trabalhadores. Altera-se, portanto, a função originária da negociação coletiva de melhorar as condições de trabalho. Surge, assim, não só o confronto entre a lei e o acordo coletivo, como também entre o acordo coletivo nacional e o acordo coletivo de segundo nível (empresarial ou territorial)<sup>421</sup>. Há uma linha de tensão não só quanto ao conteúdo, mas quanto à forma (compromisso de respeitar as normas obrigatórias).

O panorama mudou, sobretudo nos últimos anos, para atribuir a função derogatória ao acordo coletivo, com o propósito declarado pelas leis de “salvar o contrato de trabalho”. Com efeito, ao longo do tempo a legislação conferiu à negociação coletiva a prerrogativa de dispor sobre condições de trabalho não apenas em situações esporádicas, mas visando à proteção do emprego e ao combate à crise em caráter excepcional<sup>422</sup>.

Não obstante, uma ideia mais clara da questão transparece da evolução legislativa na Itália. A respeito, o art. 17 do Decreto Legislativo 66 de 2003 - implementação das diretivas 93/104/CE e 2000/34/CE relativas a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho - é muito

<sup>420</sup>Esta passagem foi esclarecida pelo Acordo Interconfederal CGIL-CISL-Uil 18 de dezembro de 1988.

<sup>421</sup>A “mercantilização” do papel sindical como um fenômeno que afeta as escolhas do legislador é evidenciada por U. Gargiulo, *A empresa como lugar “preferencial” para as relações sindicais?*, in *Lavoro e diritto*, fascicolo 3, estate 2016, Il Mulino, Rivisteweb.

<sup>422</sup>G. Santoro-Passarelli adverte que: “*l potenziamento del contratto aziendale in deroga, soprattutto se svincolato dal controllo a monte da parte del contratto nazionale, rischia inevitabilmente di far saltare il primo livello di contrattazione e le relative logiche solidaristiche, a tutto vantaggio di discipline pattizie aziendali che tengono conto esclusivamente di interessi particolari e in cui il sindacato può essere più condizionato dalla controparte*”, *Il contratto aziendale in deroga*, no WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT - 254/2015.

significativo porque atribui competência aos acordos coletivos para regular a duração máxima das jornadas de trabalho, o repouso diário, as pausas e o trabalho noturno, inserindo cláusulas flexíveis no âmbito do contrato de trabalho.

Como se observa, há uma tendência ao enfraquecimento da função dos acordos coletivos de fixarem um padrão melhorativo, devido à prevalência de outras necessidades que o legislador privilegia ou equilibra com a atenuação da força protetiva, embora se saiba que apenas a função progressiva atende as necessidades dos trabalhadores “de carne e osso”. Diante dessa transformação do acordo coletivo, há duas expressões-chave a serem ponderadas: o *standard* legal e a função melhorativa em relação à lei<sup>423</sup>.

A questão suscita o debate sobre a derrogação da lei (mesmo em sentido redutivo) pelos acordos coletivos ou se a hipótese seria de mera adaptação ao contexto produtivo. No último caso, ao rol de funções da negociação coletiva se acrescentaria tal modificação adaptativa dirigida à sua integração com a lei. Assim, com a utilização da técnica legislativa de amplos reenvios (encaminhamentos para regulação) à negociação coletiva, realiza-se a função integrativa-adaptativa do preceito legal<sup>424</sup>.

Outra função da negociação coletiva utilizada atualmente é a de gestão, não vinculada à concessão de novos direitos aos trabalhadores, mas às alterações que visam a atender as necessidades da empresa em decorrência da competitividade e outros motivos produtivos<sup>425</sup>. Nessa

---

<sup>423</sup> Segundo o Prof. S. Bellomo, “... per fissare condizioni che avessero un contenuto incrementale a un minimo invalicabile dalla legge richiederebbe la premessa una platea dei destinatari del contratto collettivo come un complesso di individui omogenei e impiegati in contesto similare”, Aula ministrada no Mestrado em Direito do Trabalho na Universidade La Sapienza de Roma, Faculdade de Direito, em 2 de fevereiro de 2019.

<sup>424</sup> M. Magnani destaca a função integrativa-adaptativa decorrente dos amplos poderes atribuídos por lei aos acordos coletivos, em particular após o *Jobs Act*, *Il rapporto tra fonte legale e fonte contrattuale collettiva*, in *Diritto delle relazioni industriali*, v. 27, n. 1, 2017, p. 1-12.

<sup>425</sup> M. Persiani sugere a necessidade de ampliar a noção tradicional de direito sindical considerando que “...nel corso degli ultimi anni l’attività sindacale ha valicato, in vari modi, i tradizionali confini della gestione dei rapporti individuali di lavoro per svilupparsi anche nelle aree del diritto pubblico dell’economia”, *Fondamenti di diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 1.

hipótese, o acordo coletivo torna-se um instrumento de organização das condições de trabalho, o qual permite a adoção de medidas como a suspensão temporária de direitos em troca de alternativas como a preservação de empregos em tempos de crise<sup>426</sup>.

De fato, uma nova dimensão da autonomia coletiva foi adicionada à função tradicional de ditar a disciplina dos contratos de trabalho com o intuito de melhorar as suas condições, qual seja, a função de contribuir para a organização do trabalho e, em particular, administrar eventos e crises empresariais com os problemas inerentes ao emprego<sup>427</sup>.

Segundo o parecer de M. Dantona, a lei assume o equilíbrio alcançado pelas partes por meio de acordos coletivos, considerado como tal o que melhor responde à necessidade de proteção a que a intervenção legislativa se dirige. Isso ocorre, por exemplo, quando a lei indica as matérias sobre as quais o sistema negocial é chamado a zelar por interesses concretamente, isto é, para desempenhar “uma função administrativa em sentido objetivo”<sup>428</sup>.

O art. 51 do Decreto Legislativo 81 de 2015 deu um passo adiante, trazendo uma chave de leitura geral. Por meio de uma série de reenvios (remessas), este dispositivo legal introduziu uma função diversa para a negociação coletiva: uma função substitutiva do preceito estabelecido em lei. Segundo I. Alvino, a lei habilita a negociação coletiva a instituir uma disciplina substitutiva da lei e, desse modo, o ordenamento jurídico oferece os instrumentos para moldar a organização com o escopo de aumentar a produtividade, lidar com a inovação tecnológica, enfrentar momentos de crise etc<sup>429</sup>.

---

<sup>426</sup> F. Di Noia entende que com o acordo de proximidade a lei pretendia implementar as garantias de particulares tipologias de trabalhadores *non standard*, confiando à autonomia colectiva a função de gestão plena da flexibilidade a introduzir no sistema, *Legge e contratto collettivo, prima e dopo l'art.8. l. n. 148/2011, storia di un rapporto in crisi*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2017, 3., p. 568.

<sup>427</sup> M. Persiani, F. Lunardon, *Fondamenti di diritto sindacale*, Turim, Giappichelli, 2017, p. 148.

<sup>428</sup> M. D'Antona, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi*, na *Revista de Direito do Trabalho e Relações Industriais*, 1998, p. 665-698.

<sup>429</sup> I. Alvino, *I rinvii legislativi al contratto collettivo: tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*, Napoli, Jovene, 2018, p. 133-141.

Embora seja necessário buscar formas de conjugar as necessidades das empresas com os direitos dos trabalhadores, as derrogações *in pejus* sem contrapartida não são aceitáveis, especialmente quando provenientes de acordos coletivos<sup>430</sup>.

O Direito do Trabalho deveria ser mais governado pela lei ou pela negociação coletiva? Não existe uma fórmula para responder esta equação de maneira satisfatória. A meu ver, dependendo do nível de liberdade sindical atingido por um país, as leis que garantem os direitos dos trabalhadores de forma exaustiva tornam-se mais ou menos imprescindíveis.

Quando uma lei prevê um amplo espaço para a negociação coletiva em que os direitos dos trabalhadores podem até mesmo ser reduzidos ou suprimidos, a força dos sindicatos para gerir a intervenção legislativa constitui um aspecto decisivo. Vale ressaltar que as entidades sindicais efetivamente representativas não devem desempenhar um papel secundário e aceitar a negociação coletiva desfavorável aos trabalhadores, não ao menos sem exigir alguma vantagem compensatória. Os sindicatos fracos, falsos ou negligentes tendem a fazer do acordo coletivo um instrumento a mais de precarização do trabalho. Nessas circunstâncias, o eufemismo da expressão “função adaptativa”, mesmo na hipótese em que acordo coletivo possa preencher uma lacuna da lei, não é compatível com um sistema sindical frágil.

O Brasil ainda não alcançou um grau de maturidade na esfera sindical que permita a utilização da função adaptativa da negociação coletiva sem que isso implique sérios riscos aos direitos fundamentais. Aliás, é notório que após a publicação da Lei 13.467/2017, o sistema sindical enfraqueceu e, por esse motivo, até que uma verdadeira liberdade sindical se consolide no

---

<sup>430</sup> A vontade declarada do legislador de atribuir um papel central à negociação coletiva, alargando os âmbitos de competências e o seu campo de ação (artigo 1, §2.º) traduz-se em disposições destinadas a estabelecer regras majoritárias para os acordos empresariais em derrogação, o que F. Guarriello denomina “*il tramonto del contratto collettivo come atto normativo a portata generale con la sua funzionalizzazione a strumento di gestione a livello aziendale*”, *Legge e contrattazione collettiva in Europa: verso nuovi equilibri?*, Giornate di Studio Aidlass – *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, Napoli, 16 e 17 giugno 2016.

país, é indispensável a existência de um conjunto de leis inderrogáveis para tutelar os direitos dos trabalhadores<sup>431</sup>.

É muito particular a legislação brasileira após a reforma trabalhista de 2017 no que diz respeito ao papel da negociação coletiva, impondo-lhe sem sombra de dúvidas a função adaptativa/derrogativa da lei *in pejus*. Essa técnica legislativa afronta os princípios norteadores da Constituição Federal que confere aos acordos coletivos uma função complementar e sempre melhorativa das condições de trabalho<sup>432</sup>.

Na Itália, a técnica legislativa desenvolvida é distinta da brasileira. Por meio de frequentes reenvios legislativos à negociação coletiva por razões variadas<sup>433</sup>, incentiva-se o acordo coletivo empresarial no período mais recente. Embora a norma jurídica possa ser modificada, paralelamente à derrogação da lei pelos acordos coletivos, discute-se também a adaptabilidade dos acordos coletivos estipulados à legislação<sup>434</sup>.

É necessário refletir sobre outras funções atribuíveis aos sindicatos no mundo em transformação.

Na Itália, a normativa trabalhista encontra-se integrada pela disciplina da autonomia coletiva mediante a celebração de acordos coletivos de trabalho, os quais assumem uma função de garantia ou de fortalecimento do *standard* legal, assim como de acréscimo em relação à lei. Isso também se verifica no Brasil, mas com menor intensidade, pois é a lei que predominantemente exerce o papel de regular as relações de trabalho.

---

<sup>431</sup> Essa constatação crítica é acompanhada também por vários estudiosos do direito do trabalho, AA.VV., *Comentários à Lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*, São Paulo, LTr, 2018, p. 17-22.

<sup>432</sup> Sobre as repercussões da reforma trabalhista, S.G.C.L. Silva aponta que a Lei 13.467/2017 atribuiu funções complementares e flexibilizadoras *in pejus* à negociação coletiva, permitindo a ampla derrogação de disposições da lei por meio de convenções e acordos coletivos e, de todo modo, o papel da negociação coletiva não foi valorizado, *O caso brasileiro: entre autoritarismo e austeridade*, in A.B. Grau, L. Zoppoli (a cura di), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi: in memoria di Giulio Regeni*, Napoli, Scientifica, 2019, p 437-453.

<sup>433</sup> Cfr. I. Alvino, op. cit.

<sup>434</sup> Vale lembrar uma passagem histórica do sindicalismo italiano: a CGIL era contrária ao Estatuto dos Trabalhadores porque a Lei 300/70 regulava as matérias da competência da negociação coletiva.



A função da negociação coletiva, entretanto, não se restringe a individual e integrar a proteção prevista na legislação<sup>435</sup>.

Clássica e sempre atual, apesar de posta de lado por sucessivas reformas legislativas, é a função de “efetivar o direito do trabalho”<sup>436</sup>. Isso significa colaborar na luta contra a pobreza e na busca por condições de trabalho mais dignas<sup>437</sup>.

Questões de mercado são decisivas para a negociação coletiva. É uma dura realidade o empobrecimento dos trabalhadores em geral. O desemprego foi agravado depois da pandemia do coronavírus, a qual teve desdobramentos mais drásticos no Brasil em virtude da grande desigualdade social existente. A situação dos desempregados é preocupante e, igualmente, a situação de extrema pobreza daqueles que trabalham, fenômeno que aumenta a cada dia.

Com a incontrolável precarização do trabalho (reformas legislativas, supressão e redução de direitos, novos trabalhos mal remunerados) e o crescente desemprego, infelizmente a condição de pobreza das pessoas atingiu um patamar mais elevado<sup>438</sup>, provocando o

---

<sup>435</sup> M. Persiani, *Fondamenti di diritto del lavoro*, Torino, G. Giappichelli, 2019, p. 12.

<sup>436</sup> A Constituição italiana não apenas prevê o direito ao trabalho, mas também reforça a efetividade desse direito: “*Art. 4. La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società*”. Referidas disposições encontram correspondência no texto da Constituição brasileira, que preceitua: “*Art. 7 São direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria da sua condição social...*”

<sup>437</sup> Não são insignificantes as funções não jurídicas desempenhadas pela negociação coletiva. A.M. Nascimento pondera que: “*(Os acordos coletivos) cumprem também outras funções, não jurídicas, dentre as quais, de natureza política, econômica e social. A função política se manifesta na forma de diálogo entre grupos sociais em uma sociedade democrática, cuja estrutura valoriza a ação dos interlocutores sociais, confiando-lhes poderes para que, visando a interesses gerais, superem suas diferenças; (...) durante as negociações para estipular os acordos coletivos, dois desiguais são colocados no mesmo patamar e assim se cumpre uma função mais nobre, a de instrumento para a efetivação da igualdade e da justiça social*”, *Teoria geral do direito do trabalho*, São Paulo, LTr, 1998, p. 138-139.

<sup>438</sup> A taxa de desemprego na Itália em dezembro de 2020 foi de 9% e entre os jovens, 29,7%, in <https://www.istat.it/it/archivio/253019#:~:text=Il%20tasso%20di%20disoccupazione%20sale,le%20restanti%20classi%20di%20et%C3%A0>, acesso em 30mar.2021; no Brasil, a taxa de desemprego foi de 12,4% no quarto trimestre de 2020, in <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>, acesso em 30 de março de 2021.

fenômeno dos trabalhadores pobres num espectro mais amplo, no qual se incluem as pessoas sem nenhum trabalho, as que exercem trabalho autônomo, ou dito trabalho autônomo (nuances e zonas cinzentas com a relação de emprego), os trabalhadores irregulares (sem registro), mas também os trabalhadores empregados, às vezes admitidos por prazo determinado, tempo parcial, como intermitentes e mediante novas tipologias que os submetem a constante vulnerabilidade. Os sindicatos têm condições de contribuir para mudar esse quadro de maneira positiva<sup>439</sup>. Por exemplo, a negociação coletiva, especialmente a descentralizada, poderia levar em conta a fragmentação do trabalho para obter um tratamento econômico e normativo adequado para os novos tipos contratuais e, além disso, facilitar a implementação de políticas ativas voltadas aos trabalhadores<sup>440</sup>.

Daí a necessidade de sindicatos que representem<sup>441</sup> e defendam os interesses dos trabalhadores sem nomenclatura específica (para além da qualificação legal de empregado, que desenvolve trabalho subordinado): os *insiders* ou *outsiders*, os trabalhadores típicos ou não padronizados, os empregados, os autônomos, os *co.co.co* (colaboradores em coordenação continuada), os desempregados, os aposentados, os que “fazem bico”, os que nunca encontraram uma oportunidade de emprego, os jovens e os idosos, os trabalhadores em atividades manuais ou intelectuais, os

---

<sup>439</sup> A. Baylos especifica o elo da negociação coletiva com as variáveis econômicas, como inflação e produtividade. Ele afirma que o acordo coletivo é um verdadeiro instrumento de gestão empresarial e, nesse contexto, fica clara a sua função de contrapoder para tentar reduzir a desigualdade entre o empregador e o trabalhador, *La nueva posición de la negociación colectiva en la regulación de las relaciones de trabajo españolas*, in Contextos – Revista Crítica de Derecho Social, Buenos Aires, Editores del Puerto, n. 1, 1997, p. 23.

<sup>440</sup> Um bom exemplo dessa prática, a ser estimulada, é o *Fondo Nuove Competenze*. Para ter acesso ao fundo, os empregadores devem firmar acordos coletivos para remodelar a jornada de trabalho de seus empregados em razão das necessidades organizacionais e produtivas das empresas ou a fim de incentivar percursos de relocação. Esse Fundo foi instituído junto à Anpal pelo Decreto-lei “*Rilancio*” (artigo 88 do Decreto-Lei 34 de 19 de maio de 2020, alterado pelo artigo 4º do Decreto-lei 104 de 14 de agosto de 2020) e implementado com base nas disposições do Decreto Interministerial de 22 de outubro de 2020.

<sup>441</sup> Em matéria sindical, M. Faiole propõe que se defina um estatuto especial para o trabalho mediado por aplicativos digitais (Jobs App), estabelecendo as regras de representação e negociação que reflitam o regime de proteção do trabalhador subordinado, se for o caso, ou do trabalhador autônomo, *Jobs “App”, gig economy e sindacato*, in RGL n. 2/2017, p. 291-396.

trabalhadores que desempenhem as suas atividades presencialmente ou à distância, os que trabalham de casa ou de qualquer lugar que lhes permita acessar à plataforma digital, as pessoas envolvidas com trabalhos materiais ou imateriais, enfim, a “categoria” para a qual o trabalho significa fonte de subsistência e muito mais.

Com esse propósito, a negociação coletiva deve garantir a todos os trabalhadores - sem distinção - o respeito aos direitos básicos, como salários justos, limites de jornada de trabalho e respeito às normas de segurança do trabalho.

Tal medida se justifica pelo fato de que a desigualdade entre as partes<sup>442</sup> do contrato de trabalho em sentido amplo é uma característica inerente a esse tipo de relação, da qual resulta a dependência econômica da empresa, embora a subordinação esteja presente sob diversas nuances. Trata-se de uma galáxia de possibilidades a serem exploradas pelos sindicatos, não obstante (e talvez por isso) a crise das instituições, que atinge também os sindicatos<sup>443</sup>.

V. De Stefano e A. Aloisi enfatizam a necessidade de garantir o exercício dos direitos sindicais - a liberdade de associação e o direito à negociação e à ação coletiva - como instrumento de efetividade dos direitos fundamentais no local de trabalho, para os trabalhadores não *standard*, em particular os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores de plataformas e trabalhadores autônomos economicamente dependentes. Tanto os sindicatos tradicionais quanto os novos começaram a se empenhar para organizar os

---

<sup>442</sup> M. Persiani lembra que: “(...) *Ma v'è ancora di più. Il diritto del lavoro si caratterizza, rispetto agli altri rami del diritto, soprattutto perché è destinato a regolare un rapporto tra soggetti per i quali non vale il principio di uguaglianza. Ed infatti, una volta accettato il metodo di produzione capitalistico (art. 41 Cost.), radicale e insanabile è la disuguaglianza sostanziale esistente tra le parti del rapporto di lavoro e, cioè, tra il datore di lavoro, che detiene i mezzi di produzione, e chi, non potendo disporre di quei mezzi, è, invece, costretto, per vivere, ad obbligarsi a lavorare alle altrui dipendenze implicando, con ciò, la sua stessa persona*”, op. cit.

<sup>443</sup> B. Caruso propõe um percurso destinado a recuperar a “*capacidade estratégica do sindicato*”, *Il sindacato tra funzioni e valori nella 'grande trasformazione': l'innovazione sociale in sei tappe*, in WP CSDLE “Massimo D'Antona”. IT – 394/2019.

trabalhadores não padronizados com o objetivo de negociar coletivamente as condições de trabalho mais relevantes<sup>444</sup>.

Outra frente na qual a negociação coletiva pode intervir refere-se à formação do trabalhador ao longo de toda a vida laboral, incluindo a “portabilidade” do direito à formação em caso de dispensa como uma tutela do emprego e garantia de competitividade entre as empresas. Os especialistas em tecnologia sublinham que estamos “na era dos dados”, entendidos como a força motriz da economia atual e, assim, é preciso “aprender a aprender”, isso significa que: neste mundo em transformação é necessário aprender constantemente em virtude das mudanças velozes; merece atenção a formação em *skills*, ou seja, a aprendizagem voltada para a prática; é importante valorizar a linha tênue entre tempo de trabalho e tempo livre, no sentido de que as experiências vividas nos períodos de descanso se integram à atividade laboral; outra recomendação é aprender a trabalhar em rede, em cooperação com os outros, razão pela qual a *network* se torna um patrimônio a ser cultivado; finalmente, aprender a transformar qualquer saber adquirido - não apenas conhecimento científico abstrato - em produtos e serviços<sup>445</sup>.

Considerando que hoje a tecnologia desempenha um papel crucial em todas as áreas da vida, incluindo a do trabalho, é necessário reforçar as competências dos trabalhadores para desempenhar as novas funções ou as novas modalidades de desenvolvimento das suas atividades laborais. A formação no trabalho deve ser uma prática permanente nas empresas, garantida por acordos coletivos, uma formação que assegure também a inclusão digital.

<sup>444</sup> V. De Stefano, A. Aloisi, *La libertà sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori non-standard e dei lavoratori su piattaforma*, in A.B. Grau, L. Zoppoli (a cura di), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi, in memoria di Giulio Regeni*, Napoli, Scientifica, 2019, p. 147-168.

<sup>445</sup> Cfr. R.Lemos, *Tecnologia e comportamento*, in [https://fiaonline.lpages.co/aula1-ronaldo-lemos/?utm\\_campaign=cenarios&utm\\_source=hs\\_email&utm\\_medium=email&utm\\_content=82991317&\\_hsenc=p2ANqtz-9bG6GJGqLXFf881b0FGpIItp48qiWcJ6LpgK1sOsG6Rvy5TI2E6n43CfVvrTPmUe7akeWZFddkzcN8KyKo97XmUBjEC9Nu9C76527ggO7BNqf-li4&\\_hsmi=82991317](https://fiaonline.lpages.co/aula1-ronaldo-lemos/?utm_campaign=cenarios&utm_source=hs_email&utm_medium=email&utm_content=82991317&_hsenc=p2ANqtz-9bG6GJGqLXFf881b0FGpIItp48qiWcJ6LpgK1sOsG6Rvy5TI2E6n43CfVvrTPmUe7akeWZFddkzcN8KyKo97XmUBjEC9Nu9C76527ggO7BNqf-li4&_hsmi=82991317), acesso em 3febrario2020.

Ainda sobre as repercussões da tecnologia no trabalho, os algoritmos - concebidos como uma série de instruções que explicam ao computador o que fazer<sup>446</sup> - são utilizados para substituir ou auxiliar os seres humanos na tomada de decisões. A sua presença no cotidiano parece uma tendência irreversível e, conseqüentemente, o seu impacto no mundo do trabalho é irrefutável. A doutrina especializada, embora reconhecendo o progresso tecnológico que o emprego de algoritmos significa, partindo da premissa de que os algoritmos não são neutros, destaca os riscos que deles derivam, sobretudo os não evidentes, ligados aos preconceitos e à falta de transparência, como *sets* viciados, a opacidade do modo de implementação e a possibilidade de discriminação, principalmente quando se trata do tipo *learners*, que são capazes de aprender e criar outros algoritmos sem a ajuda dos humanos<sup>447</sup>. Também nessa questão os sindicatos podem tornar as relações trabalhistas mais transparentes por meio de acordos coletivos prevendo a clareza na divulgação dos critérios adotados pelos empresários quanto à utilização de algoritmos.

Afigura-se uma oportunidade importante para os sindicatos no sentido de afirmarem a própria primazia no campo da tutela dos trabalhadores após as alterações legislativas implementadas nos últimos anos; por outro lado, podem intervir em relação aos riscos trazidos pelas novas tecnologias, sobretudo o uso algoritmos capazes de aprofundar a desigualdade ao sugerir que grupos vulneráveis merecem tratamento menos favorável, por exemplo, trabalhadores doentes e trabalhadoras grávidas<sup>448</sup>; e

<sup>446</sup> Cfr. P. Domingos, *The master algorithm: how the quest for the ultimate machine learning will remake our world*, Nova York, Basic Books, 2015.

<sup>447</sup> Para confirmar esses dados, vide os resultados da pesquisa conduzida por I. Ferrari, D. Becker, I. Ferrari, D. Becker, E.N. Wolkart, *Arbitrium ex machina: panorama, riscos e a necessidade de regulação das decisões informadas por algoritmos*, Revista dos Tribunais on line, vol. 995/2018, set/2018, p. 635-655.

<sup>448</sup> O viés provocado pelo algoritmo pode ocorrer, por exemplo, se uma plataforma, seguindo a decisão tomada pelo algoritmo, impedir que um entregador ou motorista trabalhe por um determinado período por ter se recusado a fazer uma entrega ou uma corrida anteriormente, não obstante o contrato celebrado entre as partes previsse o direito de recusa do trabalhador. Recentemente, o Tribunal de Bolonha reconheceu a discriminação de trabalhadores doentes e grevistas praticada pelo algoritmo Frank, in <https://www.open.online/2021/01/02/deliveroo-algoritmo-frank-era-discriminatorio-la-sentenza-del-tribunale-di-bologna/>, acesso em 2 de janeiro de 2021.

além disso, está ao alcance dos sindicatos adotar medidas para prevenir doenças resultantes do uso contínuo da tecnologia.

Outra função, na minha opinião a principal, porque significa uma síntese de todas as outras, é a de tornar mais transparente o trabalho (e seus locais de desenvolvimento, físicos ou virtuais) e, por extensão, a vida em sociedade, mais transparente, democrática e inclusiva, enfim, a função democrática, exercida por meio da reivindicação, luta para adquirir, preservar e fazer valer os direitos inerentes à vida e à saúde da pessoa que trabalha, direitos que se manifestam no ambiente de trabalho, como por exemplo, a igualdade, o respeito pela diversidade e alteridade, liberdade de expressão, direito de informação, consulta e participação social. Trata-se do caráter instrumental da liberdade sindical empregada para defender os direitos fundamentais dos trabalhadores<sup>449</sup>.

O microcosmo do ambiente de trabalho, lugar onde as pessoas permanecem tantas horas trabalhando e no qual investem a sua subjetividade merece ser uma sede protegida no sentido real e simbólico<sup>450</sup>.

Uma tentativa de resposta franca à pergunta que lancei inicialmente - “sindicatos, para quem se destinam?” - seria: para os trabalhadores, simplesmente eles/elas, sem adjetivos nem preconceitos, em última instância, as pessoas que trabalham.

Seria tal proposta um desafio intransponível para os sindicatos? Sem dúvida ambiciosa, mas a sua premissa de compreender e lidar com as transformações marcantes desta época<sup>451</sup> parece igualmente uma

<sup>449</sup> Os sindicatos cumprem a tríplice função da democratização social: primeiro porque constituem um elemento de melhoramento da própria democracia sindical, de validade formal; como fator da democracia participativa e real; como instrumento de democratização de algumas instituições do direito do trabalho, cfr. O.H. Uriarte, *Sindicatos en libertad sindical*, Montevideu, Fundação de Cultura Universitária, 2012.

<sup>450</sup> M. Brollo sugere aplicar os valores, não as técnicas do Estatuto dos Trabalhadores a todos os trabalhadores (tentando imaginar o trabalho imaterial, sem locais de trabalho, a fronteira dentro e fora se dissolveu, a fábrica de ontem tornou-se a conexão digital; e acredita que o sindicato não deve permanecer fechado, mas pensar nas pessoas que trabalham de um “não lugar”, na nuvem, *Verso il lavoro “anytime, anywhere?”*, in G.S.Passarelli, *Giurista della contemporaneità*, Liber amicorum, promovido da R. Scognamiglio (org.), Torino, G. Giappichelli, 2018, p. 922-923.

<sup>451</sup> Por exemplo, a ação sindical contra a *gig economy* determina uma reorganização interna do sindicato, trata-se de definir o quadro das relações intra-associativas e inter-associativas, M. Faioli,

oportunidade para as entidades sindicais se reinventarem, como exige o tempo presente, sob pena de se tornarem irrelevantes<sup>452</sup>.

#### **4.2. O protagonismo dos sindicatos para o trabalho digno**

A legislação do trabalho na Itália na virada do século foi descrita minuciosamente pelo Prof. De Luca Tamajo, conforme relato a seguir.

A evolução legislativa do direito do trabalho tem um caráter pendular, dependendo da alternância de governos. O primeiro período (áureo), de 1970 a 2000, foi marcado pelo Estatuto dos Trabalhadores, norma que neutralizou o poder empresarial, e pelo “outono quente”, a vanguarda do legislador italiano, uma disciplina apoiada em pressupostos de fato, de economia, modo de produção com unidade de tempo e de lugar, naquela época ainda não estava avançada a competição internacional. Ocorreram mudanças nos anos seguintes, devido às inovações técnicas generalizadas e à grande concorrência. A política nacional estava preocupada com a competitividade e a ocupação, pois havia uma vocação ameaçadora para as garantias conquistadas nos anos precedentes, com forte resistência parlamentar, sindical e judicial. Não obstante, a estrutura de garantias foi mantida. Com efeito, em 2000 a disciplina protetiva permaneceu intacta, sensível às necessidades dos trabalhadores, enquanto na Alemanha o legislador introduzia uma forte dose de flexibilidade em 2003. O segundo período: de 2010 a 2015. Considerando a necessidade de flexibilidade, a tutela forte dos trabalhadores foi desmantelada. Em 2012 a Lei Fornero abalou o regime nos casos de dispensa sem justa causa. Em 2015 o *Jobs Act* aprofundou a alteração anterior reduzindo as hipóteses de reintegração ao emprego ao fixar uma indenização devida ao trabalhador; a fórmula encontrada foi a “flexisegurança”, que atribuiu liberdade de poder

---

*Jobs “App”, gig economy e sindacato*, op. cit.

<sup>452</sup> O pior acontecimento possível não é mais a exploração no trabalho, mas a percepção da própria irrelevância, segundo Y. Harari, *21 Lições para o século 21*, tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

empresarial, uma facilidade para as empresas dispensarem os empregados e, por outro lado, maior segurança financeira aos trabalhadores quando da rescisão do contrato de trabalho. No terceiro período, de 2016 em diante, o pêndulo da proteção dos trabalhadores permaneceu em conformidade com as intervenções legislativas e a jurisprudência da Corte Constitucional. Parte da doutrina sustentava que havia sido atacado o DNA do direito do trabalho, o de proteger os trabalhadores; outra corrente considerava mais adequada a mediação entre os interesses dos empregados e das empresas, logo, via o direito do trabalho como um resultado histórico. Esta foi uma fase de recuperação das necessidades garantidas aos trabalhadores. A jurisprudência não digeriu bem a dispensa sem justa causa sancionada apenas com o pagamento de uma indenização. O Decreto Dignidade de 2018 elevou o valor da indenização, mas dificultou ainda mais a demissão<sup>453</sup>.

Segundo o professor, as necessidades concorrenciais das empresas devem ser conciliadas com a sustentabilidade social, por meio da promulgação de normativas mais razoáveis.

De fato se observa um retrocesso na legislação italiana após o *Jobs Act*. Depois da Sentença 194 de 2018, proferida pela Corte Constitucional<sup>454</sup>, declarar a ilegitimidade do art. 3.º, §1.º do Decreto Legislativo 23/2015 quanto ao critério adotado para fixação da indenização em caso de dispensa sem justa causa, o Decreto Legislativo 81/2015 foi alterado em 2 de novembro de 2019, pela Lei 128 de conversão do Decreto Legislativo 101/2019, a fim de incluir no guarda-chuva protetivo da disciplina sobre o trabalho subordinado também aquele realizado em colaboração continuada e organizada pelo contratante, quando prestado predominantemente de modo pessoal pelo contratado.

---

<sup>453</sup> De Luca Tamajo R., *Dialogo sul diritto del lavoro e sindacale – continuità e discontinuità nella disciplina dei rapporti di lavoro e in materia di rappresentatività sindacale*, Palestra realizada na Universidade de Tuscía, em 28 de fevereiro de 2020.

<sup>454</sup> <https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=2018&numero=194>, acesso em 30 de setembro de 2018.



As “estações da proteção trabalhista” na normativa brasileira são diferentes da italiana em tempo e forma, embora o caráter flutuante da legislação também se verifique em nossa realidade. Ao que parece, a Itália está terminando a terceira etapa no projeto apresentado pelo professor e, tomara, em condições de iniciar a fase seguinte de maneira mais equilibrada.

No momento no Brasil, pelo contrário, estamos passando pela fase mais aguda no que diz respeito à proteção dos trabalhadores, em termos de interpretação das normas aplicáveis e de gestão do problema. O ordenamento jurídico brasileiro sofre uma intensificação dos efeitos da Lei 13.467, a reforma trabalhista realizada em 2017, que provocou alterações no direito do trabalho histórico. Por meio das novas intervenções legislativas foi autorizada a extinção ou a redução dos direitos dos trabalhadores, inclusive os direitos fundamentais garantidos pela Constituição<sup>455</sup>, tudo isso sem qualquer participação ou consentimento sindical; aliás, são incentivados pelos decretos de emergências os acordos individuais que visem a alterar as condições de trabalho em detrimento dos acordos coletivos<sup>456</sup>, situação profundamente agravada pela longa pandemia do coronavírus, que no país registra indicadores alarmantes<sup>457</sup>.

Em ocasiões como esta - de reforçar a centralidade do trabalho humano e dos valores éticos - e nas de “normalidade”, os sindicatos são imprescindíveis para representar os trabalhadores e proteger os seus direitos e, no contexto da pandemia de Covid-19, assumem uma função adicional<sup>458</sup>,

<sup>455</sup> A evolução legislativa brasileira em detalhes foi apresentada no Capítulo 3 deste estudo.

<sup>456</sup> O projeto de uma sociedade mais igualitária, justa e solidária vislumbrado pela Constituição Federal de 1988 baseia-se na participação e protagonismo dos sindicatos, cfr. *Resenha Trabalhista – Programa II, “Qual era o projeto?”*, J.L. Souto Maior, V.S. Severo, G. Bercovici, 26 aprile 2020, in - <https://www.youtube.com/watch?v=cHmMTGrx1yg>

<sup>457</sup> A este respeito: [<sup>458</sup> Destaca-se o papel central dos sindicatos ao encorajar a indústria de conversão em tempos de emergência, como o da Covid-19, que permitiu a produção de bens essenciais e de insumos \(por exemplo, respiradores, álcool gel e equipamentos de proteção individual\), com a conversão produtiva e a alteração temporária do objeto social e, conseqüentemente, das funções para as quais os empregados foram contratados, como forma de colaboração no enfrentamento direto da crise. Desse modo, a](https://brasil.elpais.com/brasil/2021-01-21/pesquisa-revela-que-bolsonaro-executou-uma-estrategia-institucional-de-propagacao-do-virus.html#:~:text=Nesta%20quinta%2Dfeira%20(21%2F,lideran%C3%A7a%20da%20Presid%C3%A7%C3%A3o%20da%20Rep%C3%BAblica%20do%20Brasil, acesso em 21 de janeiro de 2021.</a></p></div><div data-bbox=)

a de evitar a contaminação e a disseminação do vírus<sup>459</sup>, ou seja, a sua ação se sobrepõe às crises sanitárias, econômicas, sociais e até políticas, como no caso do Brasil<sup>460</sup>.

Os sindicatos desempenham um papel único no ordenamento jurídico democrático como sujeitos representativos dos trabalhadores com *status* constitucional conferido pela Constituição italiana (artigo 39) e pela Constituição brasileira (artigo 8.º). Os sindicatos são decisivos para garantir o desenvolvimento de relações de trabalho equilibradas e sustentáveis. A sua importância é tal que V. De Stefano e A. Aloisi defendem a condução das liberdades sindicais ao patamar de direitos humanos<sup>461</sup>, que constituem os direitos de qualquer trabalhador (tanto do trabalhador típico como do trabalhador não padronizado, ou do trabalhador de aplicativo), ou seja, independentemente da morfologia do trabalho realizado, a liberdade de associação sindical e o direito à negociação coletiva são assegurados a todos os trabalhadores<sup>462</sup>.

A questão dos trabalhadores informais e “invisíveis” (aqueles que realizam pequenos trabalhos, empregados domésticos, cuidadores, trabalhadores precários, e também os trabalhadores por aplicativos,

---

atividade sindical permitiu o desenvolvimento da atividade empresarial, a manutenção dos empregos e da renda, até mesmo a geração de novos empregos em certos casos, e a satisfação das necessidades urgentes da sociedade. Vide as conclusões sobre este tema: Fórum Nacional de Secretarias do Trabalho (FONSET) e Centrais Sindicais, in <https://radiopeaobrasil.com.br/fonset-e-centrais-sindicais-analisam-conversao-das-industrias-para-combate-da-covid-19/>, acesso em 15 de abril de 2020.

<sup>459</sup> Na Itália, desde o início da pandemia, as partes sociais têm oferecido a sua contribuição, conforme consta do Protocolo compartilhado de regulamentação das medidas de combate e contenção da difusão do vírus Covid-19 nos ambientes de trabalho, de 14 de março de 2020.

<sup>460</sup> Na ausência de uma gestão coordenada e eficaz da crise sanitária por parte do governo brasileiro, os sindicatos celebraram um acordo coletivo que previu a busca de oxigênio na Venezuela para pacientes internados em hospitais do norte do país, in <https://www.cut.org.br/noticias/cut-e-centrais-fecham-acordo-historico-com-governo-da-venezuela-para-salvar-vida-4702>, acesso em 20 de janeiro de 2021.

<sup>461</sup> Sobre os direitos sindicais na perspectiva dos direitos humanos, de acordo com a interpretação integrada do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos e dos órgãos de supervisão da OIT, vide A. Durante, *I diritti sindacali nel circuito giurisdizionale multilivello. Un dialogo in lingue diverse*, in B. Caruso, G. Fontana (a cura di), *Lavoro e diritti sociali nella crisi europea – un confronto fra costituzionalisti e giuslavoristi*, Bologna, Mulino, 2015, p. 238/239.

<sup>462</sup> Cfr. V. De Stefano, A. Aloisi, *La libertà sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori non-standard e dei lavoratori su piattaforma*, in A.B. Grau, L. Zoppoli (a cura di), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi: in memoria di Giulio Regeni*, Napoli, Scientifica, 2019, p. 147-168.

frequentemente denominados “empreendedores autônomos”) que, embora se encontrem em um limbo legal, pois não correspondem à definição clássica de trabalhador subordinado, merecem proteção enquanto pessoas que trabalham, têm necessidades reais e precisam de respostas concretas, tornou-se flagrante durante a pandemia<sup>463</sup>. Tais pessoas, como trabalhadores vulneráveis, ficaram mais expostas aos riscos à saúde e ao empobrecimento nesse período. Cabe aos sindicatos zelar também por essa categoria heterogênea de trabalhadores a fim de estender a proteção dos direitos fundamentais (salário digno, limite de jornada de trabalho e cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho) a todos os trabalhadores, independentemente de sua qualificação legal.

A diversificada tipologia das relações de trabalho exige a superação do dualismo trabalho subordinado x trabalho autônomo. Seguindo uma inspiração estrangeira, a Grã-Bretanha reconheceu os “workers”, trabalhadores sem adjetivos, mas com algumas proteções<sup>464</sup>.

Em certos casos, o posto de trabalho corre o risco de se tornar um “não-lugar”, parafraseando Marc Augè<sup>465</sup>, já que muitas vezes as relações de trabalho são impessoais, sem permitir que se desenvolva o pertencimento, como se os trabalhadores não pudessem deixar nenhum traço de identidade, sob pena de traírem a fluidez do mundo contemporâneo.

De todo modo, os sindicatos estão aprendendo a se movimentar e a intervir em favor dos trabalhadores, independentemente de sua nomenclatura. Os sindicatos podem intervir para amenizar o impacto da inovação tecnológica e da automação, por meio de negociação coletiva que inclua a formação profissional por todo o arco da vida profissional, tratando dos seguintes temas entre outros: a inclusão digital e a portabilidade dos

---

<sup>463</sup>A pandemia do coronavírus inaugurou uma nova época, a de valores como cidadania e humanidade, que exigem atitudes de solidariedade para a proteção da vida e da saúde (nossa e dos outros). Segundo o historiador Harari, a melhor forma de enfrentar a crise é por meio da solidariedade social e do empoderamento do cidadão, in <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/597469-o-mundo-depois-do-coronavirus-artigo-de-yuval-noah-harari>, acesso em 27 de março de 2020.

<sup>464</sup><https://gizmodo.uol.com.br/suprema-corte-reino-unido-uber-motoristas/>, acesso em 19 fev.2021.

<sup>465</sup> M. Augé, *Não lugares*, Papirus, 1994.

conhecimentos adquiridos que aderem à herança profissional do trabalhador; a ênfase à formação não apenas durante o cumprimento do contrato, mas compreendida como capital transitório da persona<sup>466</sup>. Além disso, compete aos sindicatos celebrar acordos coletivos que garantam a prevenção de doenças relacionadas com as novas modalidades de trabalho.

Essas circunstâncias confirmam a premissa de que “o *sindicato não é uma instituição que já nasce pronta*”<sup>467</sup>, ao contrário, está em constante construção e, de acordo com as mudanças sociais, deve se reinventar. São vários os fatores a assinalar: as novas fronteiras, a expansão das atividades, a adaptação do fenômeno sindical às alterações no mundo do trabalho, o público de destinatários potencialmente diferentes, as novas habilidades exigidas dos trabalhadores (habilidades coletivas/sociais, especialização de alto nível, qualificação específica).

Um exemplo que demonstra o imenso potencial dos sindicatos ainda hoje é justamente a greve. Com efeito, a sua utilização não se limita aos sindicatos e trabalhadores, dado que a greve alcançou um sentido emblemático de manifestação social e por vezes um instrumento de liberdade política<sup>468</sup>. O mecanismo de luta por direitos se revigora a cada crise, como acabamos de ver durante a greve dos entregadores *motoboys* recentemente no Brasil<sup>469</sup>.

Para exercer as suas funções, inclusive no mundo virtual, os sindicatos devem estar bem integrados com os instrumentos midiáticos e, portanto, aptos para estabelecer novos canais de comunicação com os

<sup>466</sup> A propósito, o Pilar Social Europeu, Ponto 4, prevê o direito ao apoio ativo ao emprego, in [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_it](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_it).

<sup>467</sup> J.D. Kerin, Palestra apresentada *Trabalho: sindicalismo e informalismo uma pandemia*, Instituto de Economia da Unicamp, no canal do Youtube, 12 de agosto de 2020.

<sup>468</sup> Susanna Camusso destacou a apropriação da palavra “greve” por diversos movimentos sociais como sinal da sua relevância para além das relações de trabalho, Seminário de Apresentação do Quadro n. 6 da Revista DLM dedicada à memória de Giulio Regeni *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi*, Antonio Baylos Grau e Lorenzo Zoppoli (coord.), Roma, 31 de outubro de 2019.

<sup>469</sup> Vide “*Breque dos Apps*”, a greve realizada pelos motociclistas no Brasil em 1º de julho de 2020, in <https://revistaesquinas.casperlibero.edu.br/cotidiano/o-que-e-invisivel/breque-dos-apps-entenda-as-reivindicacoes-dos-entregadores/>, acesso em 9 de setembro de 2020.

trabalhadores (mais rápidos, diretos e eficazes). O “chão de fábrica” contemporâneo tornou-se a mensagem remota<sup>470</sup>.

Em razão das desafiadoras transformações em seu campo de atuação, o novo sindicato - em constante construção e adaptação - tem instrumentos e condições para se reinventar e, por conseguinte, revitalizar a democracia social, com novas estratégias e perspectivas, como a proteção do trabalho em transição (tanto pelo impacto tecnológico como pela subordinação atenuada), a redução da clivagem entre os trabalhadores típicos e aqueles não padronizados ou em plataformas digitais, por meio da garantia de proteção digna a esses trabalhadores e, ainda, a adoção de medidas para tornar o ambiente de trabalho mais equilibrado, inclusivo, solidário e sustentável.

Por fim, o aprofundamento das alterações no direito do trabalho requer uma sofisticação sindical, que combine a experiência das lutas desde sua origem com a assimilação de novos conhecimentos do mundo material e virtual, que caracterizam a sociedade contemporânea na qual a complexidade do ato de trabalhar se manifesta.

### **4.3. Conclusões**

Durante o meu percurso no doutorado ocorreram eventos no mundo do trabalho (e não só), os quais permitem traçar um horizonte interpretativo em direção ao tema da pesquisa.

Inicialmente, no plano legislativo: o recorte temporal de 2017 a 2020 foi de intensa produção legislativa e jurisprudencial.

Na Itália: a assinatura do Pacto pela Fábrica em março de 2018, o Acordo entre a Confindustria e a CGIL, CISL e UIL, destinado a facilitar o sistema de relações trabalhistas e a negociação coletiva; o Decreto Dignidade (Decreto Legislativo 87 de 2018, convertido na Lei de 9 de agosto

---

<sup>470</sup> Vale lembrar que a greve dos caminhoneiros realizada no Brasil em fevereiro de 2020 foi totalmente organizada pelas redes sociais.

de 2018); Sentença 194 de 2018, em que a Corte Constitucional declarou ilegítimo o §1.º do art. 3.º do Decreto Legislativo 23 de 2015, na parte em que a norma determina o pagamento de indenização em caso de dispensa sem justa causa fixada exclusivamente com base no tempo de serviço do empregado; a Sentença sobre os *riders* (entregadores) do caso Foodora, primeiro a prolatada pela Corte de Apelação de Turim e, depois, a proferida pela Corte de Cassação 1663/2020, sobre os limites entre autonomia e subordinação no caso dos *riders*; o Decreto Legislativo 101 de 2019 - “disposições urgentes para a proteção do trabalho e para a resolução de crises societárias” -, que alterou o art. 2.º, parágrafo 1.º, do Decreto Legislativo 81 de 2015 (sobre as colaborações organizadas pelo contratante) e estabeleceu a proteção do trabalho via plataformas digitais; a introdução da renda de cidadania pela Lei 4 de 2019; o quinquentenário do Estatuto do Trabalhador em 20 de maio de 2020; a criação do Fundo de Novas Competências (artigo 88 do Decreto Legislativo 34, de 19 de maio de 2020, e o Decreto interministerial de implantação).

No plano europeu, foi proclamado em 17 de novembro de 2017 o Pilar Social Europeu, baseado em princípios que visam a condições de trabalho mais justas e inclusivas<sup>471</sup>. Foram estabelecidos 20 princípios e direitos fundamentais para amparar o bom funcionamento e a equidade dos mercados de trabalho e dos sistemas de proteção social. E desde 28 de outubro de 2020 está em debate a proposta de edição de uma diretiva sobre a questão dos salários mínimos adequados no âmbito da União Europeia<sup>472</sup>.

No Brasil: o prosseguimento da reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467) com a promulgação de diversas leis que disciplinam ou aprofundam a desregulamentação do direito do trabalho e a redução dos direitos sociais, a partir de agosto de 2017; a extinção do Ministério do Trabalho entre os primeiros atos do governo do presidente Jair Bolsonaro em 1.º de janeiro de  
<sup>471</sup><https://www.consilium.europa.eu/it/press/press-releases/2017/11/17/european-pillar-of-social-rights-proclamation-and-signing/>, acesso em 30 de março de 2018.  
<sup>472</sup><https://eurex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2020:0682:FIN:IT:PF>, acesso em 2 de novembro de 2020.

2019<sup>473</sup>; a propositura de 14 Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) contra a Lei 13.467 de 2017<sup>474</sup>, das quais apenas duas foram examinadas pelo Supremo Tribunal Federal até o momento; a Emenda Constitucional (EC) 103 de 12 de novembro de 2019 alterou o sistema de Previdência Social mediante a adoção de normas de austeridade que afetam principalmente as pessoas mais vulneráveis.

Por ocasião do Centenário da Organização Internacional do Trabalho, em 21 de junho de 2019, a OIT lembrou enfaticamente que: “*o trabalho não é uma mercadoria*”<sup>475</sup>.

E, por fim, a pandemia de coronavírus subverteu as modalidades de trabalho e de vida em sociedade, em todo o mundo. Em ambos os países, uma miríade de leis foi promulgada para enfrentar a crise sanitária, cuja lista se alonga desde fevereiro de 2020.

Esses acontecimentos e suas repercussões reforçam o caráter dinâmico do direito do trabalho e a sua vocação de dirigir-se às pessoas - de carne e osso, aqui e agora - que trabalham e também à parte que desenvolve as atividades produtivas.

Os dilemas atuais (conjugados àqueles de antes da Covid-19) desafiam todos os atores sociais, até mesmo o Estado, a refletirem sobre as alternativas possíveis diante das transformações no mundo do trabalho<sup>476</sup>. Nesse contexto se reacende o debate sobre a necessidade de um programa de renda para os cidadãos.

---

<sup>473</sup> Medida Provisória (MP) 870/2020, de 1º de janeiro de 2019.

<sup>474</sup> O projeto de lei que deu origem à reforma trabalhista no Brasil (PL 38/17), desde o início parecia não respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores e dos sindicatos previstos na Constituição. Preocupados com a garantia constitucional dos direitos sociais, 17 Ministros do Tribunal Superior do Trabalho tiveram a iniciativa de apresentar um documento ao Senado da República, a fim de elucidar a gravidade da situação.

<sup>475</sup> Conferência Internacional do Trabalho, *Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho* adotada pela Conferência em sua 108ª sessão Genebra, 21 de junho de 2019.

<sup>476</sup> Se “*o trabalho não é uma mercadoria*”, como nos recorda a OIT, o seu lugar – ainda que simbólico – igualmente não pode sê-lo. Por isso, penso não ser adequada a expressão generalizada “*mercado de trabalho*”.

A OIT, no relatório “O futuro do trabalho em 2019” destacou as diretrizes levando em consideração a centralidade do trabalho e da pessoa que trabalha.

A greve global dos motoristas da Uber (de 7 a 8 de maio de 2019) e outros eventos semelhantes em diversos países evidenciaram a sinergia e a capacidade de agregar novos trabalhadores precários contra o discurso do empreendedorismo sem direitos sociais<sup>477 478</sup>.

A Encíclica Fratelli Tutti, documento emitido pelo Papa Francisco em 3 de outubro de 2020, exorta ao diálogo social para a construção de uma nova cultura, baseada nos princípios éticos aplicados por uma sociedade pluralista, que respeite o valor da solidariedade e a função social da propriedade. Para isso, são necessários “direitos humanos suficientemente universais” (§22), respeito à igualdade entre as pessoas (§23), pôr fim à escravidão em todas as suas formas (§24), tecnologia voltada para maior equidade e inclusão (§31), direitos sem fronteiras (do §121 ao 124), ética das relações internacionais (§126), participação social, política e econômica inclusiva dos movimentos populares (§§168-169). No que diz respeito ao mundo do trabalho e às pessoas mais vulneráveis, a Encíclica expressa uma crítica ao “mercado” com sua “fé neoliberal” e propõe “*uma política econômica ativa, orientada a promover uma economia que favoreça a diversificação produtiva e a criatividade empresarial*”, para que seja possível aumentar os postos de trabalho em vez de reduzi-los:

169. Em certas visões econômicas fechadas e monocromáticas, parece que não encontram lugar, por exemplo, movimentos populares que agregam desempregados, trabalhadores precários e informais e tantos

---

<sup>477</sup>A perspectiva dos trabalhadores de plataforma em diferentes profissões (motoristas, entregadores, serventes, professores, porteiros) no Brasil é ilustrada no documentário *Gig: a uberização do trabalho*, diretores Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho, 2019.

<sup>478</sup> O fenômeno do empobrecimento atinge também os empregados subordinados. Vide a respeito: a primeira greve mundial dos trabalhadores de *fast food*, in <https://oglobo.globo.com/economia/redes-fast-food-sao-alvo-de-ato-global-de-trabalhadores-12494603>; a greve dos trabalhadores da empresa Amazon em vários países, in [Amazon Black Friday Strike em 12 países: na Itália entregas em risco? \(money.it\)](https://money.it), acesso il 27 de novembro de 2020.



outros que não se encaixam facilmente nos canais já estabelecidos. Na realidade, esses movimentos dão vida a várias formas de economia popular e de produção comunitária. É preciso pensar a participação social, política e econômica de forma que inclua os movimentos populares e anime as estruturas governamentais locais, nacionais e internacionais com aquela torrente de energia moral que surge do envolvimento dos excluídos na construção de um destino comum; ao mesmo tempo, é bom que “que esses movimentos, essas experiências de solidariedade que nascem de baixo, do subsolo do planeta, convirjam, sejam mais coordenadas, se encontrem<sup>479</sup>.”

Partindo das premissas precedentes, os sindicatos, embora enfraquecidos nas últimas décadas, continuam essenciais no modelo organizacional do trabalho e no sistema democrático de cada país<sup>480</sup>. De fato, são eles os protagonistas por excelência, capazes de agregar e representar todos os trabalhadores, sem restrições, especialmente os novos (e também os antigos) movimentos de desempregados, aposentados, trabalhadores com necessidades especiais, jovens que nunca trabalharam por absoluta falta de emprego, trabalhadores não padronizados, trabalhadores precários e informais, ou aqueles trabalhadores estigmatizados por preconceitos sociais, em suma, trabalhadores de todos os tipos precisam de proteção e defesa de seus interesses.

Convém ressaltar que há um patamar de garantia social das pessoas além do qual não se pode avançar: é o do trabalho digno e suficientemente remunerado. Cabe, portanto, à negociação coletiva, como instrumento democrático de representação genuína dos trabalhadores, velar por este limiar de civilização.

O sindicato, pelo exercício da sua principal função de celebrar acordos coletivos, pode ser um agente de transição e mudança para uma

---

<sup>479</sup> Encíclica Irmãos Todos, p. 43, in [https://www.startmag.it/wp-content/uploads/papa-francesco\\_20201003\\_enciclica-fratelli-tutti.pdf](https://www.startmag.it/wp-content/uploads/papa-francesco_20201003_enciclica-fratelli-tutti.pdf), acesso em 3 de novembro de 2020.

<sup>480</sup> Para aprofundar este tópico, vide A.B. Grau, L. Zoppoli, *La libertà sindacale tra democrazie in bilico e neoliberalismo al crepuscolo*, in A.B. Grau, L. Zoppoli (coord.), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi*, Napoli, Scientifica, 2019, p. 17-42.

sociedade mais equânime, que respeite não apenas os direitos das pessoas que trabalham, mas também a diversidade entre elas<sup>481</sup>.

Se já está em curso uma mutação no direito do trabalho e há razões para acreditar que sim, como indicam as ideias expostas nos capítulos anteriores, também o sindicato deve passar por uma metamorfose, preservando todavia a sua função-chave, de modo a se tornar mais potente e legítimo representante dos trabalhadores sem fronteiras.

---

<sup>481</sup> Uma pessoa no trabalho não representa apenas uma força de trabalho ou uma engrenagem no sistema de produção, mas traz consigo toda a sua subjetividade, cfr J. Huizinga, *Homo ludens: o jogo como elemento da cultura*, São Paulo, Perspectiva, 1980.