

# Contratação coletiva e inderrogabilidade



**Prof. Flavio Vincenzo Ponte**

Professor Adjunto de Direito do Trabalho  
Delegado da Reitoria para as Relações Sindicais  
Departamento de Ciências Comerciais e Jurídicas  
Universidade da Calábria  
Itália

UniVali, Florianópolis, março de 2024

## As fontes do direito do trabalho: uma visão da Constituição republicana.

A Constituição republicana foi promulgada em 1948 e contém disposições especificamente dedicadas ao tema do trabalho e às relações sindicais.

Obs: Art. 1 – A Itália é uma república Democrática, baseada no **trabalho**.

## **As fontes do direito do trabalho: uma visão da Constituição republicana.**

Artigo 2 (deveres inderrogáveis de solidariedade política, econômica e social), Artigo 3 (igualdade), Artigo 4 (direito ao trabalho e dever de trabalhar), Artigo 35 (proteção do trabalho), Artigo 36 (direito à retribuição proporcional e suficiente, férias e repousos), Artigo 37 (proteção das mulheres e das crianças), Artigo 38 (seguridade e assistência social), Artigo 39 (liberdade sindical e negociação coletiva), Artigo 40 (direito de greve), Artigo 46 (participação dos trabalhadores na empresa).

**As fontes do direito do trabalho: uma visão da Constituição republicana.**

Não se preocupem: não vamos examinar todos!



## Art. 1º

Palavra-chave: trabalho.

- Processo parlamentar: em um primeiro momento, foi proposta a palavra “trabalhadores” em vez de “trabalho”
- Muito à “esquerda”? Termo “Marxista”? Marxista (inaceitável para os democratas cristãos)
- “trabalho”: é uma palavra mais inclusiva

## Art. 39

- A organização sindical é livre
- Aos sindicatos não pode ser imposta outra obrigação senão o seu registro junto a órgãos locais ou centrais, segundo as normas da lei.
- É condição para o registro que os estatutos dos sindicatos sancionem um regulamento interno baseado na democracia.
- Os sindicatos registrados têm personalidade jurídica. Podem, desde que representados unitariamente na proporção dos seus associados, estipular contratos coletivos de trabalho com eficácia obrigatória para todos os pertencentes às categorias de que trata o contrato.

Palavras-chave:

- a) Liberdade de associação
- b) Nenhuma obrigação (a não ser o registro)
- c) Regulamento com base democrática
- d) Contratos coletivos com eficácia ERGA OMNES

Palavras-chave:

a) Liberdade de associação

Era necessário marcar a distinção com o período fascista sem qualquer dúvida.

Portanto, liberdade significa: direito de organizar-se; direito de associar-se; direito de desassociar-se; direito de escolha; direito de recusar-se a pertencer a qualquer sindicato (liberdade negativa).

Implica também na vedação constitucional de intervenção do Estado nos assuntos internos do sindicato.

Palavras-chave:

b) Nenhuma obrigação além do registro

O registro tem o objetivo principal de permitir aos sindicatos adquirir personalidade jurídica (que significa liberdade e autonomia de ação, sobretudo nas relações com terceiros – Estado, governo, outros sindicatos etc.).

**O grande problema italiano:** os sindicatos (especialmente aqueles com menos associados) historicamente têm-se recusado a registrar-se, por temor de verem documentado o seu próprio poder contratual nas relações com os sindicatos com mais associados.

**A situação atual é portanto esta:** o art. 39 não está totalmente implementado; não temos sindicatos registrados (são apenas associações não reconhecidas).

Palavras-chave:

c) Ordenamento com base democrática

...no fascismo...

..... Penso que é bastante claro .....

Palavras-chave:

d) Contratos coletivos com eficácia ERGA OMNES (com sindicatos registrados)

Temos tido contratos coletivos com efeito obrigatório para todos aqueles pertencentes às categorias indicadas no contrato (em todos os aspectos: fontes do direito do trabalho em sentido formal; equivalente à lei)

Atualmente, portanto, temos contratos coletivos aplicáveis às associações estipulantes (e, portanto, aos filiados a tais associações).

Quais são os níveis de negociação na Itália?

- 1) Nível entre confederações;
- 2) Nível nacional (CCNL) [Contrato Coletivo Nacional de Trabalho];
- 3) Nível regional;
- 4) Nível de empresa (contrato coletivo de trabalho – unidade produtiva)

Quem os celebra?

- 1) Confederações sindicais
- 2) Confederações sindicais/federações sindicais/associações sindicais
- 3) Empregadores/ organizações sindicais locais
- 4) Empregadores + RSA/RSU [representação sindical de empresa/representação sindical unitária]

## Relações entre a lei e o contrato coletivo:

- 1) A lei é fonte no sentido formal; o contrato coletivo é fonte no sentido substancial (por via da inexecução do art. 39 da Constituição)
- 2) Em última análise, porém, o contrato coletivo tem «**as vestes do contrato e a alma da lei**». O art. 39 da Constituição atribui aos sindicatos o dever de tutelar os interesses coletivos: o contrato coletivo (embora desprovido de eficácia ERGA OMNES) é um instrumento muito importante e tem o escopo de tutelar os interesses coletivos, concretizando desse modo o princípio constitucional
- 3) Tradicionalmente, a jurisprudência afirma a inderrogabilidade da lei por parte do contrato coletivo.

Relações entre a lei e o contrato coletivo:

Mas há algumas exceções:

- a) Derrogabilidade *in melius* (princípio da tutela da parte mais fraca – razão de ser do direito do trabalho)
- b) Derrogabilidade expressamente prevista pela lei (exemplo: lei n. 148/2011; decreto legislativo n. 81/2015). Há outras disposições que não temos tempo de analisar (função integrativa; função autorizadora; função derogatória)

Relações entre a lei e o contrato coletivo:

a) Derrogabilidade *in melius*:

As implicações da pessoa do trabalhador nas relações de trabalho e as suas condições de inferioridade ante o empregador substancialmente impuseram para a inderrogabilidade uma dimensão unidirecional.

Com a expressão «inderrogabilidade unidirecional» entende-se a prevalência da disciplina heterônoma (**legal mas também coletiva**) nos acordos individuais em que o tratamento pactuado pelas partes tenha conteúdo **desfavorável para o trabalhador, e não quando, ao invés disso, a disciplina acordada seja mais favorável ao trabalhador com relação à norma legal: inderrogabilidade *in peius*, mas não *in melius*.**

Relações entre a lei e o contrato coletivo:

b) Derrogabilidade prevista pela lei (lei n. 148/2011; decreto legislativo n. 81/2015):

Art. 8º, Lei n. 148/2011 (antigo Decreto-lei n. 138/2011)

Os contratos coletivos de trabalho firmados a nível de empresa ou regional por associações de trabalhadores comparativamente mais representativas ao nível nacional ou regional ou por suas representações sindicais operantes na empresa de acordo com a lei e os acordos confederativos vigentes, inclusive o acordo interconfederativo de 28 de junho de 2011, podem implementar acordos específicos de forma eficaz para todos os trabalhadores interessados, sob a condição de serem subscritos à base de um critério majoritário relativo às referidas representações sindicais, que tenham por finalidade o aumento do emprego, a qualidade dos contratos de trabalho, a adoção de formas de participação dos trabalhadores, a regularização do trabalho informal, a melhora da competitividade e do salário, a gestão das crises empresariais e de emprego, os investimentos e o fomento de novas atividades.

## Relações entre a lei e o contrato coletivo:

- Os acordos específicos referidos no parágrafo 1º podem dizer respeito à regulamentação das matérias relativas à organização do trabalho e da produção, com referência:
  - a) a sistemas audiovisuais e à introdução de novas tecnologias;
  - b) às funções dos trabalhadores, à classificação e enquadramento do pessoal;
  - c) aos contratos a termo, aos contratos a horário reduzido, modulado ou flexível, ao regime de responsabilidade solidária do tomador e aos casos de recurso a terceirização de mão-de-obra;
  - d) à disciplina do horário de trabalho;
  - e) às modalidades de contratação e disciplina das relações de trabalho, inclusive aos contratos de colaboração coordenada e continuativa a projeto, aos contratos com autônomos e empresários individuais, à transformação e conversão dos contratos de trabalho e às consequências da rescisão da relação de trabalho, exceção feita à dispensa discriminatória, à licença da trabalhadora por ocasião do casamento, à licença da trabalhadora desde o início da gravidez até o término do período de afastamento do trabalho, bem como até um ano de idade do filho, ao afastamento por pedido ou fruição de licença parental e por doença de filho por parte da trabalhadora ou do trabalhador e à licença em caso de adoção ou tutela.
- Sem prejuízo do cumprimento da Constituição, bem como das condições decorrentes das normas comunitárias e das convenções internacionais de trabalho, os acordos específicos referidos no parágrafo 1º funcionam também em derrogação das disposições legais que regem as matérias referidas no parágrafo 2º e da regulamentação conexas contida nos contratos coletivos nacionais de trabalho.

Relações entre a lei e o contrato coletivo:

Art. 51, decreto legislativo n. 81/2015

Salvo disposição em contrário, ao final do presente decreto, entende-se por **contratos coletivos** os contratos **coletivos nacionais, regionais ou de empresa** celebrados por associações sindicais comparativamente mais representativas a nível nacional e os contratos coletivos de empresa celebrados por suas representações sindicais de empresa ou pela representação sindical unitária.

**O que isso significa? Equiparação dos níveis de negociação..... todos podem negociar sobre tudo? redimensionamento da norma inderrogável? (lei e contrato coletivo)**

## Considerações finais

- A qualidade da norma inderrogável é estreitamente ligada à quantidade: o objetivo da inderrogabilidade é ainda, essencialmente, reduzir áreas mais ou menos extensas de autonomia individual, de modo a impedir concretamente que as partes atuem por si sós.
- A homogeneização dos níveis de negociação e o apoio à descentralização contratual (o contrato coletivo de empresa no «centro» do sistema): é preciso lembrar que o CCNL [Contrato Coletivo Nacional de Trabalho] tem a capacidade de atender às necessidades de todo o sistema ao qual se destina, equilibrando os interesses em jogo e garantindo uma certa dose de uniformidade.

## Considerações finais

- Há o problema da solidariedade:

A exigência de homogeneidade na regulação de certos direitos é ligada ao princípio constitucional da solidariedade.

O desequilíbrio a favor de uma **negociação descentralizada** para derrogar *in peius* a lei e o contrato coletivo nacional nos expõe ao risco de desestruturação das tutelas: a negociação periférica não é facilmente controlável e envolve assuntos que **não** respondem ao princípio de solidariedade (o empreendedor individual se liberta da lógica do pertencimento e persegue interesses pessoais).

## Considerações finais

Isto não deve traduzir-se em uma opinião negativa sobre o contrato de empresa: no entanto, é preciso recuperar a relação com a negociação nacional (CCNL + contrato coletivo de empresa) para o fim de garantir - mesmo no caso de derrogações *in peius* - a homogeneidade da disciplina e a afirmação do princípio da solidariedade

