

A EFICÁCIA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA A PARTIR DA PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES EM SUA AUTONOMIA NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

*André Oliveira Morais*¹

*Jéssica Terezinha do Carmo Carvalho*²

RESUMO

Este trabalho dispõe sobre a proteção da autonomia da parte frente a vontade negocial coletiva como um condicionante para a flexibilização do ordenamento trabalhista, de modo a evidenciar o princípio da Dignidade da pessoa humana. Por isso, inicialmente faz uma breve análise da evolução histórica das relações de trabalho até a forma como se estabelecem nos dias atuais sob os paradigmas do Estado Democrático de Direito, discorrendo sobre os princípios que as orientam. Em seguida estuda-se a autonomia da vontade das partes na relação de trabalho em face da intervenção estatal sob o enfoque da flexibilização de direitos trabalhistas. Na sequência a liberdade de organização dos entes de representação de classe nas relações de trabalho será abordada com a arguição de aplicação dos princípios constitucionais administrativos aos sindicatos. Após, as negociações coletivas de trabalho são tratadas com ênfase na autonomia negocial, suas limitações e princípios especificamente aplicados. Por fim aborda-se a flexibilização dos direitos trabalhistas e a necessária harmonia entre as normas negociadas e de intervenção concluindo-se pelo reconhecimento de sua importância como norte para a evolução das relações de trabalho contemporâneas e consequente eficácia da Dignidade da Pessoa Humana.

PALAVRAS-CHAVE: Autonomia negocial. Negociações coletivas. Intervenção estatal. Flexibilização trabalhista. Dignidade da Pessoa Humana.

¹ Mestrando em Direitos Sociais, Econômicos e Culturais pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo – UNISAL – Lorena; Pós-Graduado em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Faculdade Damásio; Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC MINAS; Advogado Trabalhista. Currículo Lattes: <<http://lattes.cnpq.br/3557458828891555>>. Endereço eletrônico: andremorais@outlook.com.

² Mestranda em Direitos Sociais, Econômicos e Culturais pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo – UNISAL - U.E de Lorena, instituição em que recebeu os títulos de Pós-Graduada em direito material e processual do trabalho e de Bacharela em Direito; Advogada; Assistente de Pastoral Universitária no Centro Universitário Salesiano de São Paulo – UNISAL - U.E de Lorena. Currículo Lattes: <<http://lattes.cnpq.br/9735394641904073>>. Endereço eletrônico: jessyca-carvalho@hotmail.com.

Sumário: Introdução. 1 Breve síntese da evolução histórica das relações de trabalho. 2 Princípios no direito do trabalho. 3 Autonomia e heteronomia no Direito do Trabalho. 4 Flexibilização nas relações de trabalho. 5 A autonomia da vontade nas relações de trabalho e a organização dos sindicatos. 6 Aplicação dos princípios administrativos aos entes sindicais. 7 A autonomia negocial coletiva nas relações de trabalho. 8 A harmonia entre normas negociadas e normas interventivas. Conclusão. Referências.

THE EFFECTIVENESS OF THE PRINCIPLE OF HUMAN DIGNITY FROM THE PROTECTION OF WORKERS IN THEIR AUTONOMY IN COLLECTIVE NEGOTIATIONS

SUMMARY

Initially we have a brief analysis of the historical evolution of labor relations to the way they are established today under the paradigms of the Democratic State of Law, discussing the principles that guide them. Next, the autonomy of the parties in the labor relationship in the face of state intervention under the flexibilization of labor law approach is studied. Following the freedom of organization of the entities of representation of class in the labor relations is approached with the argument of application of the constitutional principles administrative to the unions. Afterwards, collective bargaining is treated with an emphasis on negotiating autonomy, its limitations and principles specifically applied. Lastly, it addresses the flexibilization of labor law and the necessary harmony between negotiated norms of intervention and concluding by the recognition of their importance as a north for the evolution of contemporary labor relations.

KEYWORDS: negotiating autonomy, collective bargaining, state intervention and labor law flexibilization.

INTRODUÇÃO

A inspiração para o presente estudo emana dos pontos de tensão a respeito da flexibilização das normas do direito do trabalho. O tema está em constante abordagem diante da dinâmica forma como as relações de trabalho se desenvolvem no seio social. Uma sociedade marcada pela informação, pela tecnologia, pela competitividade global e persistente desigualdade social e dificultosa superação dos momentos de crise.

O direito do trabalho nasce da evolução e das revoluções. As primeiras indústrias a utilizar máquinas com capacidade de produção em escala protagonizaram a exploração dos trabalhadores que se submetiam a condições extremas sob a égide de uma desvirtuada liberdade contratual. Nesse cenário a necessidade fez surgirem os precedentes das reivindicações organizadas demandando a intervenção do Estado para garantia de condições mínimas de dignidade.

Das normas de intervenção estatal postas ao longo do tempo é possível a extração de princípios relacionados à proteção e garantia da dignidade do trabalhador que passam a orientar as relações laborais. A autonomia da vontade no contrato de trabalho é então protegida por um ordenamento esculpido em direitos fundamentais sociais trabalhistas e exercida também no âmbito coletivo, com capacidade de concretizar o princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Os sindicatos, como entes de representação de classe, recebem a importante prerrogativa da negociação de convenções coletivas aplicáveis à toda categoria de trabalhadores de sua base territorial. Essas normas autônomas assumem crucial importância no direito do trabalho por serem o principal meio de adequação do ordenamento às demandas setoriais e instrumentalizar a flexibilização do direito.

O objetivo do presente trabalho é estudar a tensão sobre a chamada flexibilização do direito do trabalho, com a preocupação de que não seja desvirtuada a autonomia negocial e a consequente dignidade da Pessoa Humana, analisando a legitimidade da norma autônoma trabalhista.

Para tanto, parte-se da premissa metodológica pautada na pesquisa teórica, bibliográfica e descritiva, contando com posicionamentos de operadores do direito e pensadores da ciência social.

Assim, no âmbito da autonomia negocial coletiva, investiga-se a aplicabilidade dos princípios constitucionais administrativos aos entes sindicais em razão dos interesses público e metaindividuais contidos em suas prerrogativas. Em seguida, são apontados os limites da negociação coletiva que deve ser conduzida com observância das normas de ordem pública e orientada pelos princípios de proteção ao empregado para que a autonomia negocial não seja desvirtuada em retrocesso ao liberalismo clássico.

Por fim será abordada a harmonia entre as normas negociadas e interventivas no contexto da flexibilização do ordenamento laboral com fulcro em ponderar os valores da autonomia negocial e direitos fundamentais sociais trabalhistas e a Dignidade da Pessoa Humana.

1 Breve síntese da evolução histórica das relações de trabalho

Para compreendermos as relações de trabalho na atualidade é preciso inicialmente verificar sua evolução no curso da história e seus vínculos.

Historicamente a organização do trabalho sofreu alterações de modo que, para sua compreensão, torna-se necessário considerar diversos conteúdos específicos, ligados ao tempo, ao meio, à situações e à pessoas, os quais são capazes de estabelecer modos de produção igualmente diferenciados. (MARTINEZ, 2012, p.37).

Na Antiguidade Clássica o trabalho possuía conotação material, o que promovia o regime de escravidão, onde o homem perde o domínio de sua existência; os escravos eram considerados incapazes de se dedicarem ao pensamento e contemplação realizada pelo homem livre. Ainda nesse período constata-se a locação de obra e de serviços, embora bastante escassa se comparada à escravidão. Na *locatio operarum* a liberdade contratual era ampla, inclusive para derrogar o quadro jurídico existente que fixava jornada de sol a sol. (BARROS, 2016, p.45 - 47).

No período feudal predominava a vida agrária com o trabalho confiado aos servos. Nesse momento o trabalhador já é reconhecido como pessoa, ao contrário do regime de escravidão, embora as condições de trabalho estivessem próximas. Os servos suportavam muito trabalho e poderiam ser castigados pelo senhor do feudo. (BARROS, 2016, p. 48).

A partir do surgimento dos burgos desenvolveram-se as chamadas corporações de ofício, donde é possível se verificar que o trabalho passa a ser entendido como profissão. Nascem os primeiros estatutos que objetivavam assegurar a lealdade e excelência na fabricação, bem como garantir que aqueles que pertenciam às corporações monopolizassem o exercício da profissão. (BARROS, 2016, p. 49).

Com movimento liberalista deflagrado da Revolução Francesa a vontade das partes passa a ser o pilar de todos os tipos de atos jurídicos, que passavam a ter força de lei entre os pactuantes. (BARROS, 2016, p. 50). Nesse contexto, no âmbito das relações de trabalho nota-se que a vontade dos detentores do meio de produção prevalecia sobre a dos trabalhadores; a vontade associada à propriedade.

A Revolução Industrial trouxe diversas mudanças nos setores de produção. As normas, antes de origem heterônoma impostas pelas corporações de ofício, com os ares do liberalismo passaram a ser substituídas por regulamentos essencialmente autônomos com opressão dos trabalhadores que tinham suas vontades e necessidades suprimidas. A concentração de trabalhadores nas fábricas deu origem à classe operária, com força para transformar as relações sociais. (BARROS, 2016, p. 51).

O movimento operário revolucionou as relações de trabalho externando a força dos trabalhadores organizados. Diante das manifestações organizadas evidenciou-se a necessidade de intervenção estatal nas relações de trabalho para que fossem garantidas condições mínimas de dignidade. É esse momento que o direito do trabalho ganha seus primeiros contornos. (LEITE, 2016, p. 33). Assim, é possível perceber que o direito do trabalho advém de processos autônomos e heterônomos: autonomia das partes para regularem o chamado direito voluntário e intervenção estatal para garantia do chamado direito necessário. (BARROS, 2016, p. 53).

O Direito do trabalho é então o “conjunto de princípios e normas que regulam as relações entre empregados e empregadores e de ambos com o Estado, para efeitos de proteção e tutela do trabalho (Perez Botija)”. (CARRION, 2014, p.27).

As leis ordinárias a tratar de direito do trabalho começaram a surgir a partir da Lei de Peel, na Inglaterra em 1802, das Leis Sociais de Bismark, na Alemanha em 1833 e do Código de Trabalho, na França em 1901. (LEITE, 2016, p. 33-34).

A primeira Constituição a contemplar direitos trabalhistas foi editada no México em 1917, cuidando de prever expressamente direitos relacionados à jornada de trabalho, trabalho do menor, descanso semanal, salário mínimo, igualdade salarial, indenização de dispensa, sindicalização, greve, entre outros. Em seguida, em 1919, na Alemanha a intitulada Constituição de Weimar teve

caráter mais principiológico com grande influência na Europa. Nesse mesmo ano foi editado o Tratado de Versalhes que previu a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Na Itália a *Carta del Lavoro* em 1927 serviu de inspiração para outros países no que tange ao Direito Coletivo do Trabalho.

No Brasil o Direito do trabalho sofreu influência das transformações que ocorriam na Europa e do ingresso na OIT. Internamente, o movimento operário influenciado pelos imigrantes europeus, o surto industrial e a política de Getúlio Vargas impulsionaram a positivação de direitos trabalhistas. A Consolidação das leis do Trabalho entrou em vigor em 1943 com o objetivo de sistematizar as leis dispersas que existiam e implementar novos institutos de proteção ao trabalhador. Entrou em nosso sistema jurídico como Decreto-lei e é equiparada a lei federal, em vigor nos dias atuais enriquecida pela legislação complementar. (LEITE, 2016, p. 34-35). Em 13 de julho de 2017, a CLT foi alterada pela Lei 13.467, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

A primeira Constituição no Brasil a versar sobre direitos trabalhistas foi a de 1934, que contemplou os princípios e regras basilares do direito do trabalho na perspectiva do modelo liberal clássico. Nossa Constituição Federal de 1988, ao inaugurar uma nova fase na história dos direitos sociais no Brasil repercute diretamente no direito do trabalho. (LEITE, 2016, p. 35). A partir de então a dignidade humana e os valores sociais do trabalho e livre iniciativa, positivados no art. 1º, incisos III e IV da CF/88 como princípios fundamentais passam a nortear a interpretação e aplicação do direito nas relações de trabalho.

2 Princípios no direito do trabalho

Doutrinariamente temos diversas formas de conceituação e classificação dos princípios. Sem o objetivo de imersão no tema, nos ateremos a considerar que princípios de direito sintetizam os valores mais relevantes de uma sociedade que orientam seu ordenamento jurídico.

Os princípios se diferenciam das regras em diversos critérios. As regras são direcionadas para situações mais específicas e geram direito subjetivo aos destinatários, que são específicos, o que lhes dá maior grau de concisão. Por outro lado, os princípios são destinados a situações gerais

e inespecíficas e não geram direito subjetivo aos seus destinatários por possuírem um enunciado de aplicação ampla e abstrata. A solução do conflito aparente entre duas regras implica na invalidade de uma em favor da outra; noutra via, quando dois princípios aparentemente se convergem, a prevalência de um não afasta a validade do outro, por meio de um juízo de proporcionalidade. (BARROS, 2016, p. 120).

Nesse sentido, o princípio da proporcionalidade concilia os valores jurídicos de nosso ordenamento e está estritamente ligado à proteção dos direitos das pessoas e das liberdades individuais e coletivas. No âmbito das relações de trabalho, ele atua como critério de limite ao exercício dos poderes do empregador, bem como de correção de situações em que haja desequilíbrio contratual. (BARROS, 2016, p. 121).

Em razão do caráter abstrato e genérico dos princípios, entende-se que não é prudente indicar princípios específicos do direito do trabalho, com ressalvas doutrinárias. No entanto, em razão da forma como as relações de trabalho se desenvolveram ao longo da história, o direito do trabalho possui princípios que recebem maior destaque em razão da recorrente de invocação. Assim, destacam-se no direito do trabalho os princípios da proteção, da primazia da realidade sobre a forma, da irrenunciabilidade de direitos fundamentais, da continuidade do contrato, da boa-fé e da adequação social.

Outrossim, um dos fundamentos do ordenamento brasileiro é o princípio da Dignidade Humana, que no direito do trabalho orienta à proteção do empregado em garantia aos seus direitos fundamentais, entre outros a igualdade, proteção da identidade, integridade física e moral, liberdade, saúde, segurança e autodeterminação política. (BARROS, 2016, p. 128).

O princípio da Dignidade, “acima de tudo, diz com a condição humana do ser humano, cuida-se de assunto de perene relevância e atualidade, tão perene e atual for a própria existência humana”. Cuida de uma qualidade intrínseca e indissociável de todo e qualquer ser humano – meta permanente da humanidade, do estado e do direito. (SARLET, 2011, p. 31).

A dignidade da pessoa humana é algo inerente, um valor absoluto e que não pode ser retirado, o qual o direito poderá exercer um papel crucial na sua proteção e promoção. Diz sobre a

A qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida. (SARLET, 2011, p. 73, grifo do autor).

Já o princípio da proteção se efetiva na preferência pela aplicação da norma e condição mais favorável ao trabalhador para que sejam corrigidas desigualdades em razão da superioridade jurídica do empregador. Quando uma norma possui disposições mais favoráveis e outras mais prejudiciais ao empregado em relação à outra, surge um problema hermenêutico cuja solução é indicada por três teorias.

A teoria do conglobamento indica que deve ser aplicada a norma mais benéfica em seu conjunto de disposições; por sua vez, a teoria da acumulação aponta que devem ser aplicadas as disposições mais favoráveis ao empregado contidas em cada norma; por fim, a teoria do conglobamento por instituto apresenta como solução a comparação entre os blocos de disposições das normas que tratam de um mesmo tema para aplicação do conjunto mais benéfico de cada norma. (BARROS, 2016, p. 123).

O ordenamento brasileiro adota a teoria do conglobamento por instituto, conforme o art. 3^a, inciso II da Lei nº 7.064/82, que dispõe: *“a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas em relação a cada matéria”*.

O princípio da proteção, em dadas situações, tende a ser flexibilizado para que não se onere demais o empregador impedindo a manutenção e progresso das conquistas sociais diante de cenários de instabilidade econômica. O desafio consiste em equilibrar a flexibilização que atenda às legítimas preocupações das empresas sem o retrocesso de direitos sociais. (BARROS, 2016, p. 125).

Por meio do princípio da primazia da realidade entendemos as relações trabalhistas pelo que de fato acontece e não por nomenclaturas e formalidades atribuídas pelas partes. A aplicação

desse princípio evita que a prestação de trabalho subordinado seja encoberta por contratos civis cerceando direitos trabalhistas do empregado. (BARROS, 2016, p. 126).

O princípio da irrenunciabilidade limita a autonomia da vontade das partes impedindo que o empregado renuncie aos direitos destinados à sua proteção, apesar de atenuado pela negociação coletiva autorizada no art. 7^a, incisos VI, XIII e XIV da Constituição Federal.

A preservação do contrato de trabalho é pautada pelo princípio da continuidade, cujo escopo é dar segurança econômica ao trabalhador e inseri-lo no organismo da empresa. O contrato de trabalho não se encerra mediante a execução de determinado ato, de forma que, em princípio, se prolonga com o tempo e tem duração indeterminada.

O princípio da boa-fé orienta desde as negociações preliminares do contrato de trabalho até as condutas praticadas após sua extinção. Em sua dimensão objetiva o princípio da boa-fé aponta o dever de lealdade recíproca na conduta das partes. Possui fundamento em valores éticos, evitando a interpretação positivista do ordenamento e permitindo a flexibilização de institutos jurídicos, inclusive o contrato de trabalho. (BARROS, 2016, p. 127).

O princípio da adequação social informa que as normas trabalhistas devem ser interpretadas com observância do significado social, valorando-se os comportamentos das partes na relação trabalhista de acordo com as circunstâncias do tempo, lugar e modo. (BARROS, 2016, p. 130).

As tendências atuais de flexibilização do direito do trabalho se pautam na adequação social da norma e não devem se afastar da finalidade de proteção do empregado em face das alterações de valores da sociedade ao longo do tempo, das mudanças decorrentes da tecnologia e globalização, bem como dos impactos indesejados de momentos de crise econômica.

3 Autonomia e heteronomia no Direito do Trabalho

Os conceitos de autonomia e heteronomia estão relacionados à fonte do direito do trabalho e a forma como são classificadas doutrinariamente.

Uma das formas tradicionais de classificação das fontes do direito as diferencia entre fontes formais e materiais. As fontes materiais consistem nos fenômenos de âmbito social, político, econômico, cultural e todos que surgem da necessidade de harmonizar as relações. As fontes formais, por sua vez, são consequência e instrumento das materiais, são o direito posto sobre os acontecimentos.

No direito do trabalho as fontes formais podem derivar da autonomia da vontade das partes ou da intervenção estatal, o que distingue normas de origem autônoma e heterônoma.

No Brasil, a Constituição Federal é fonte heterônoma de direito do trabalho por excelência, por contemplar um rol de direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores nos arts. 6º a 11 e ocupar o lugar mais alto da pirâmide normativa. A lei infraconstitucional, os atos normativos da Administração, a sentença normativa, a sentença arbitral, a súmula vinculante e a jurisprudência também se revelam exemplos de fontes heterônomas do direito do trabalho. (LEITE, 2016, p. 67-68).

As fontes autônomas dão características especiais ao direito do trabalho, especialmente no que diz respeito aos acordos e convenções coletivas. Temos ainda, como exemplos de fontes autônomas o regulamento de empresa quando instituído com participação dos trabalhadores ou do sindicato, o contrato individual de trabalho, a mediação e a conciliação.

Assevera-se que a chamada flexibilização heterônoma, imposta unilateralmente pelo Estado é indesejada por parte da doutrina, que entende consistir em retrocesso de direitos e garantias conquistadas pelos trabalhadores ao longo da história. Por outro lado, a flexibilização autônoma, negociada entre as partes interessadas, permite a adaptação das normas às grandes modificações nas relações de trabalho respeitando-se os direitos trabalhistas fundamentais. (BARROS, 2016, p. 65).

A importância da abordagem sobre a autonomia e heteronomia se deve à atual tendência de flexibilização do direito do trabalho. As garantias legais decorrentes da intervenção estatal, em razão de seu rigor, tendem a ser substituídas por garantias convencionais, flexíveis aos interesses peculiares das partes, respeitados os direitos indisponíveis.

4 Flexibilização nas relações de trabalho

As relações de trabalho, ao longo da história e especialmente nos últimos anos passam por diversas modificações em razão de fatores como crises em setores da economia, inovação tecnológica, inovações na organização da produção, competitividade global e necessidade de conter o desemprego. (BARROS, 2016, p. 64). Diante de tantos fatores em evidência, a discussão sobre a flexibilização é colocada em pauta.

A intervenção do Estado nas relações laborais surgiu em uma época de prosperidade econômica caracterizada por certa estabilidade das relações, com o objetivo de elaborar um regulamento detalhado das condições de trabalho para que as partes tivessem maiores elementos para a solução de conflitos. (LEITE, 2016, p. 318).

As primeiras discussões sobre flexibilização se deram ao argumento de que a rigidez dos institutos das relações de trabalho não permitia que as empresas se adaptassem às turbulências da economia ao contra-argumento de que a culpa pelo estabelecimento das crises econômicas está na estrutura orgânica e métodos de gestão. (BARROS, 2016, p. 64). É possível perceber, nesse momento, a tensão de interesses entre o dinâmico sistema de capitalismo global e as referências das garantias estabelecidas pelas conquistas sociais.

A partir de então a flexibilização dos direitos trabalhistas tem sido reivindicada pelas empresas em solicitação à menor onerosidade e maior governabilidade do trabalho.

O primeiro momento histórico da flexibilização é o “direito do trabalho da emergência”, assim chamado porque as pleiteadas alterações nas relações de trabalho seriam de caráter temporário. Em seguida, o período chamado “instalação da crise” corresponde às reivindicações patronais permanentes. (BARROS, 2016, p. 65). Nota-se que inicialmente havia o pensamento de que as necessidades de alteração do ordenamento seriam para satisfação de necessidades temporárias. Em seguida, diante da evolução crescente do dinamismo instituído pelo capitalismo global e evolução tecnológica, passa-se a entender que a flexibilização do direito do trabalho deve ser possibilitada permanentemente aos interessados.

A flexibilização é um

um neologismo cuja função ideológica é clara: fazer com que os trabalhadores aceitem a redução de direitos, uma vez que não há restrições que impeçam os direitos inscritos na lei de serem ampliados via negociação coletiva. Desse modo, a reforma pode ser feita seja

eliminando leis, seja inserindo leis que instituem contratos precários e rebaixam direitos. (TEIXEIRA, 2017, p.42).

Contudo a flexibilização não pode se confundir com o fenômeno da desregulamentação, que é imposta unilateralmente pelo Estado e considerada indesejada por parte da doutrina que defende a primazia de que as relações de trabalho se flexibilizem por meio da negociação coletiva substituindo as garantias legais pelas garantias convencionais. (BARROS, 2016, p. 66).

Defende-se que a flexibilização deve traduzir a adequação do ordenamento aos fatos sem perder o norte indicado pelos direitos fundamentais cujo reconhecimento conquistou-se arduamente ao longo da história. A conciliação de interesses e manutenção de garantias deve nortear a flexibilização afim de que o objetivo de adequação do ordenamento trabalhista à realidade atual seja atingido forma harmônica e com legitimidade reconhecida por todos os interessados.

5 A autonomia da vontade nas relações de trabalho e a organização dos sindicatos

A liberdade nas relações de trabalho pode ser estudada sobre dois enfoques distintos: a liberdade individual relacionada à autonomia da vontade das partes no contrato de trabalho e a liberdade das organizações de classe, especialmente por meio dos sindicatos.

Sabemos que a autonomia da vontade nas relações de trabalho é mitigada por diversos fatores, entre eles o legítimo exercício do poder diretivo pelo empregador, a necessidade de tratamento isonômico entre os empregados de uma mesma empresa e ainda, em circunstâncias gerais, a vulnerabilidade econômica do empregado.

Principalmente em razão da vulnerabilidade do empregado instituem-se princípios de proteção e apontam-se direitos e garantias fundamentais que são indisponíveis no contrato de trabalho. Diante do novo panorama da flexibilização do direito do trabalho, a indisponibilidade de direitos é o ponto de maior tensão na limitação da autonomia da vontade.

Não se pode afastar que em nossa democracia social os contratos laborais são fruto da liberdade inerente à condição humana e do trabalho como direito fundamental social. (LEITE, 2016, p. 146). A liberdade nas relações contratuais de trabalho para estipulação pelas partes

interessadas é disposta no art. 444 da CLT, que também apresenta seus limites em respeito às disposições de proteção ao trabalho pelo ordenamento.

Os contratos laborais devem obediência ao preceito constitucional de ordem econômica que contempla a valorização do trabalho humano, assegurando a todos a existência digna conforme os ditames da justiça social (art. 170, CF). Nesse sentido, a função social do contrato é princípio e cláusula geral de ordem pública a ser observada. (LEITE, 2016, p. 336).

A autonomia da vontade dos envolvidos nas relações de trabalho também se manifesta coletivamente por meio de entes de representação de classe, especialmente os sindicatos. No art. 8º da Constituição Federal tem-se a garantia da liberdade para associação profissional ou sindical. A liberdade sindical pode ser analisada em diversos pontos como a de constituição dos sindicatos, de autodeterminação dos entes sindicais e de faculdade na filiação pelos trabalhadores. (BARROS, 2016, p. 799).

Um ponto de tensão é identificado na vedação constitucional de organização de mais de um sindicato representando a mesma categoria profissional em uma mesma base territorial, que não poderá ser inferior a um município (art. 8º, inciso II, CF). Isso porque, de outro lado a Convenção nº 87 da OIT dispõe da possibilidade de constituição de mais de um sindicato de determinada categoria em um mesmo local. A polêmica envolve interesses políticos relacionados à arrecadação de contribuições dos filiados, influência dos representantes sindicais, entre outros.

Os que defendem um único sindicato por base territorial (monismo) apontam que o ente sindical não representa apenas os seus associados, mas toda a classe profissional, uma vez que seus interesses e objetivos se identificam. Argumentam, ainda, que os sindicatos múltiplos enfraqueceriam os trabalhadores por reduzir a capacidade de reivindicar. (BARROS, 2016, p. 800-801).

A corrente oposta indica que a unicidade sindical viola princípios democráticos, especialmente a liberdade sindical, pois impede que os trabalhadores de determinada categoria possam escolher livremente o sindicato a que se filiare. Destacam que a competição saudável entre os entes sindicais evitaria a acomodação de suas lideranças e que nos países que adotam o pluralismo sindical as reivindicações são mais expressivas. (BARROS, 2016, p. 801).

Os sindicatos têm a prerrogativa legal de representar os interesses da categoria perante as autoridades administrativas e judiciárias, bem como interesses individuais dos associados em relação à atividade ou profissão exercida, conforme art. 513, “a” da CLT. Isso possibilita que sejam alinhados conjuntamente, por meio de negociações com empregadores individualmente ou coletivamente representados, aspectos sobre a participação em decisões gerenciais da empresa, condições do ambiente e jornada de trabalho, remuneração, entre outros pontos. As negociações coletivas ainda promovem o abrandamento da vulnerabilidade dos empregados fortalecidos pela união da classe.

Das negociações temos a prerrogativa sindical de celebração de convenções coletivas de trabalho, que podem ser consideradas como normas autônomas de maior expressão no direito do trabalho e principal meio de flexibilização de direitos para adequação aos interesses da categoria em compasso com a realidade local e atual sem obstrução das garantias fundamentais.

Dessa forma, quanto à autonomia da vontade os ajustes das relações de trabalho ocorrem no âmbito das disposições pactuadas individualmente por cada trabalhador e das cláusulas negociadas coletivamente por meio dos sindicatos. Nesse sentido o direito do trabalho didaticamente pode ser dividido em dois segmentos, um individual e outro coletivo. (DELGADO, 2003, p. 39).

Ambos os seguimentos exigem, em sua aplicação, a observância dos princípios para uma perfeita concretização da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho.

6 Aplicação dos princípios administrativos aos entes sindicais

No âmbito do direito do trabalho coletivo, é possível notar que se destacam princípios informativos das relações coletivas de trabalho, entre eles o da liberdade associativa e sindical, da autonomia sindical, da interveniência sindical na normatização coletiva, da equivalência dos contratantes coletivos e da lealdade e transparência nas negociações coletivas, da criatividade jurídica da negociação coletiva e da adequação setorial negociada. (DELGADO, 2003, p. 41-42).

Tais princípios, além de garantirem a livre organização e autonomia dos sindicatos, informam os preceitos da relação com seus representados e diretrizes da negociação coletiva.

Partindo-se das premissas de que a teoria contratualista prevalece no direito do trabalho, ainda que o pacto laboral deva obediência à normas de ordem pública que assegurem a proteção do trabalhador e de que é livre a associação sindical, temos que os sindicatos são revestidos de natureza jurídica privada (arts. 444 da CLT e 8ª da CF). Por outro lado, o valor da função social do contrato de trabalho é reconhecido em nosso ordenamento como fundamento republicano e princípio da ordem econômica (arts. 1º, inciso IV e 170 da CF), fazendo emergir das organizações sindicais finalidades de interesse público, além dos metaindividuais da categoria que representam (art. 513, “a” da CLT).

A prerrogativa de celebrar convenções coletivas de trabalho (art. 611, *caput* e §1º da CLT) torna os sindicatos, na qualidade de representantes da vontade da classe, verdadeiros legisladores das normas autônomas mais expressivas do ordenamento trabalhista. Ademais, a atividade arrecadatória de contribuição de seus associados e de repasses patronais (art. 578 da CLT) impõe aos sindicatos a responsabilidade na administração de tais recursos, o que torna ainda mais evidente a importância da probidade administrativa sindical.

A Constituição da República, em seu art. 37, *caput*, positiva princípios fundamentais ao cuidado com os interesses públicos: da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência. Apesar de estarem direcionados aos entes da administração pública direta e indireta, os valores contidos nesses princípios têm observância almejada a qualquer ato que ultrapasse interesses individuais. Nesse sentido, mesmo os entes de direito privado, nos atos de serviço público devem obediência aos princípios administrativos (art. 37, §6º, CF), inclusive os sindicatos.

A liberdade de filiação sindical como princípio contempla diversos aspectos da vontade dos trabalhadores de constituir uma organização que: a) seja reconhecida pelo ordenamento e seja pautada em sua observância – princípio da legalidade; b) assista igualmente aos associados – princípio da impessoalidade; c) observe os valores éticos e de honestidade – princípio da moralidade; d) informe, oriente e esclareça seus membros sobre os fatos nos quais se envolva – princípio da publicidade; e) seja efetiva na representação da classe e promoção de seus interesses.

Dessa forma, a observância dos princípios constitucionais administrativos é primordial para que seja conferida a legitimidade da constituição e atuação dos sindicatos. Defendemos que a efetiva obediência à tais princípios é capaz de atenuar os receios sobre a flexibilização do direito do trabalho, por impedirem o desvirtuamento da autonomia da vontade dos trabalhadores representados.

7 A autonomia negocial coletiva nas relações de trabalho

A Convenção nº 154 da OIT explica que as negociações coletivas se dão entre as partes empregadora e empregada individualmente ou por meio de suas organizações de classe, com o objetivo de fixar condições de trabalho e regular relações entre empregadores e trabalhadores bem como entre as organizações de classe e seus representados.

Autonomia negocial é a prerrogativa dos sindicatos participarem das negociações coletivas estabelecendo como resultado a norma coletiva. Nesse sentido a convenção e o acordo coletivo são instrumentos da autonomia negocial. (MARTINS, 2015, p. 886). Em relação às convenções coletivas de trabalho, além da natureza contratual por decorrer da autonomia coletiva dos particulares, constituem fonte formal de direito, por fixar normas a serem aplicadas a todos da mesma categoria e base territorial dos sindicatos envolvidos. (GARCIA, 2016, p. 1419).

Com fundamento na autonomia negocial nas relações de trabalho as negociações coletivas têm por objeto a criação de fonte formal do direito. (LEITE, 2016. p. 675), sendo de grande importância para a solução de conflitos trabalhistas na sociedade contemporânea.

A negociação coletiva é entendida como o diálogo entre trabalhadores e empregadores com pauta em direitos e deveres envolvendo matérias relacionadas aos fatores de trabalho e capital na busca de um acordo que pacifique a relação de trabalho de forma equilibrada. Cuida de um

um processo dialético por meio do qual os trabalhadores ou seus representantes, debatem uma agenda de direitos e obrigações, de forma democrática e transparente, envolvendo matérias pertinentes à relação trabalho-capital, na busca de um acordo que possibilite o alcance de uma convivência pacífica, em que impere o equilíbrio, a boa-fé e a solidariedade humana. (SANTOS, 2004, p. 90). (?)

Na negociação coletiva ocorre o diálogo entre trabalhadores e empresas ou seus representantes, pondo em pauta direitos e obrigações que envolvem matérias pertinentes à relação entre trabalho e capital compondo fontes autônomas das quais se destacam as convenções e acordos coletivos. Como meio para ajuste da norma coletiva a negociação é obrigatória; quando recusada por qualquer uma das partes, faculta-se a outra o ajuizamento do dissídio coletivo (art. 114 e §§ da CF e art. 616 da CLT). Os sindicatos, na qualidade de promotores do interesse da categoria que representam devem necessariamente participar das negociações coletivas de trabalho (art. 8ª, VI da CF).

As convenções coletivas são celebradas entre as entidades sindicais representantes de empregadores e empregados e seus efeitos se estendem a todos os integrantes da categoria profissional ou econômica signatária, independentemente de serem associados ou não aos respectivos sindicatos. Por outro lado, os acordos coletivos de trabalho são realizados diretamente pelos empregados assistidos pelo sindicato e empresa, com eficácia *inter partes*. (BARROS, 2016, p. 87).

Parte da doutrina entende que os direitos estabelecidos nas cláusulas convencionais devem ser integrados ao contrato de trabalho, com fundamento no direito adquirido e art. 468 da CLT. Outra corrente sustenta que as vantagens estabelecidas nas normas coletivas não se incorporam aos contratos individuais de trabalho por inexistência de previsão legal, não havendo direito adquirido em razão da vigência temporária das normas coletivas, cuja principal finalidade é o ajuste às transformações das condições econômicas e sociais. (BARROS, 2016, p. 87-88). De toda forma, serão nulas as disposições do contrato individual de trabalho que contrariarem normas previstas em convenção ou acordo coletivo (art. 619 da CLT), exceto se mais favoráveis ao trabalhador.

As negociações coletivas devem ser orientadas pelos seguintes princípios: a) boa-fé entre os envolvidos que é corolário do dever de informação e transparência; b) inescusabilidade da negociação, que indica as indicam como primeira alternativa à solução de impasses trabalhistas; c) razoabilidade, que aponta o bom senso e equilíbrio necessários na negociação; d) participação obrigatória das entidades sindicais, para que seja assegurada a representação dos interesses das categorias; e) supremacia das normas de ordem pública, que garantem aos trabalhadores o respeito aos direitos fundamentais. (LEITE, 2016, p. 677-684).

Em sua dimensão política a negociação de convenções e acordos coletivos favorece o diálogo entre as partes para que determinem as diretrizes aplicáveis às suas relações. O papel social é percebido com a participação dos trabalhadores na formação de normas ligadas diretamente ao funcionamento da empresa e favorecendo a promoção da melhoria de suas condições sociais. Por incentivar a criação de cláusulas que disponham sobre a prevenção dos riscos à saúde e segurança no trabalho, verifica-se a influência das convenções e acordos coletivos no ambiente laboral e condições de trabalho. Em razão da necessidade de realização periódica, as negociações coletivas permitem o aperfeiçoamento dos envolvidos para se adequarem às novas e complexas formas de relações trabalhistas. (LEITE, 2016, p. 684-686).

Das negociações coletivas derivam fontes importantíssimas para o direito do trabalho, o que portanto, exigem uma perfeita harmonia entre as normas negociadas e interventivas.

8 A harmonia entre normas negociadas e normas interventivas

Para sua legitimidade, as normas negociadas por meio de convenções e acordos coletivos de trabalho devem estar em harmonia com as normas de intervenção estatal, eis que se regem sob os paradigmas do Estado Democrático de Direito. Nesse sentido, uma das maiores preocupações no contexto de flexibilização do direito do trabalho reside na preservação da eficácia dos direitos fundamentais e sociais trabalhistas.

No modelo de Estado liberal as relações entre particulares eram regidas pelo princípio da autonomia plena da vontade. Com o advento do Estado social, são positivados direitos relacionados à saúde, educação, trabalho, assistência social, lazer, cultura, entre outros direitos sociais que passam a ser exigíveis pelos indivíduos. (LEITE, 2016, p. 127-128). A partir de então a chamada eficácia vertical dos direitos fundamentais torna-se fator de limitação da atuação dos governantes em favor dos governados protegendo liberdades individuais e os direitos fundamentais de primeira dimensão, impedindo a interferência estatal na vida privada ao mesmo passo que determina ao Estado as diretrizes de promoção dos direitos sociais.

Em outro turno a doutrina indica a eficácia horizontal dos direitos fundamentais estabelecida no âmbito das relações privadas, exigindo uma nova forma de pensar a respeito da aplicação dos direitos fundamentais e sociais nas relações de trabalho. (LEITE, 2016, p. 128-129).

É a partir do que pode ser definido como ampla eficácia dos direitos fundamentais (vertical e horizontal) que se pode estabelecer a harmonia entre as normas interventivas e negociadas.

Vemos que as normas interventivas não impedem a criatividade e dinamismo das cláusulas negociadas coletivamente, apenas apontam como condição para a criatividade jurídica das convenções e acordos coletivos de trabalho o respeito aos direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores. Esse modelo é harmônico com o Estado Democrático de Direito, uma vez que a legislação heterônoma estatal não inviabiliza a organização dos trabalhadores para resolverem conflitos coletivamente com a criação de normas autônomas. (DELGADO, 2016, p. 106-109). Assim, as normas decorrentes da autonomia privada coletiva têm seu conteúdo determinado negativamente pelo Estado que indica as áreas em que só ele pode operar. (MARTINS, 2015, p. 883).

Uma das maiores tensões no direito do trabalho refere-se aos limites da flexibilização nas relações de trabalho. Há discussões até mesmo sobre a possibilidade de se sustentar a existência de um chamado “princípio da flexibilização”, o que encontra resistência por ser repudiado o prejuízo de direitos trabalhistas em negociações coletivas. (GARCIA, 2016, p. 110-111).

Partindo do entendimento de que nenhum princípio é de caráter absoluto, justamente para que se amoldem à realidade concreta submetendo as regras aos valores de uma sociedade em dado momento, diante das mudanças do avanço do mundo tecnológico, redes de comunicação e dinâmica do mundo globalizado nas relações de trabalho, defende-se que a flexibilização é atualmente uma das balizas necessárias a orientar as relações de trabalho. Contudo, deve ocorrer em harmonia com as normas de ordem pública que positivam os direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores conquistados ao longo da história. O rigor do ordenamento jurídico trabalhista que garante a prevalência dessas conquistas, não pode inviabilizar a evolução das relações de trabalho no mundo contemporâneo, primordial função das normas coletivas. (MARTINS, 2015, p. 930).

Repudiar a flexibilização do direito do trabalho ao argumento de que não se pode convencionar qualquer cláusula menos benéfica ao trabalhador que a norma heterônoma desvirtua, além do princípio da legalidade (art. 5º, inciso II da CF), a essência da negociação como ajuste de

concessões recíprocas, condicionadas (em todos os ramos) ao respeito pelos direitos e garantias fundamentais.

CONCLUSÃO

Dos presentes estudos concluímos ser possível o abrandamento das tensões que envolvem a flexibilização do direito do trabalho destacando que sua condução é possível com a preservação dos direitos fundamentais e sociais trabalhistas conquistados ao longo da história. Para tanto, faz-se necessária a observância às limitações postas pelas normas de ordem pública e princípios de proteção afim de que não ocorra o desvirtuamento da vontade negocial do trabalhador. Da mesma forma, defende-se que as prerrogativas dos entes sindicais sejam exercidas com a orientação dos princípios constitucionais administrativos da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, diante dos interesses metaindividuais inerentes.

A flexibilização do direito do trabalho não pode ser confundida com a flexibilização de regras ou princípios trabalhistas. Isso porque a rigidez e concretude das regras não admite curvaturas ao passo que a relatividade e abstração dos princípios torna inerente a flexibilidade. O entendimento formado é de que a flexibilização trabalhista ocorre no âmbito do ordenamento com a criação de regras fruto da autonomia da vontade que recebem aplicação setorial específica em detrimento de regras de origem heterônoma.

Os trabalhadores, no curso da história, além dos direitos fundamentais e sociais já consagrados, conquistaram o direito à evolução, que se materializa na possibilidade de adaptar o ordenamento trabalhista às dinâmicas relações laborais contemporâneas.

O reconhecimento da importância da flexibilização trabalhista confirma a essência da negociação coletiva como ajuste de mútuas concessões ancorada no princípio da legalidade e proteção dos valores sociais do trabalho e livre iniciativa.

Nesse sentido, os parâmetros adequados para balizar a indisponibilidade de direitos na negociação coletiva devem ser fixados em prol da evolução do ordenamento trabalhista. É preciso evitar o retrocesso à autonomia da vontade plena do modelo liberal sem, petrificar o direito. A

liberdade negocial nas relações trabalhistas não deve ser tão ampla a ponto de se desvirtuar pela imposição do capital sobre o trabalho nem tão limitada a ponto de que a intervenção estatal um impeditivo para o avanço do ordenamento em harmonia com os fatos.

A tutela plena da autonomia da parte frente a vontade negocial coletiva, por certo possibilitará a flexibilização do direito do trabalho de forma mais branda, o que certamente levará a eficácia concreta do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

CARRION, Valentin. **Comentários à CLT: legislação complementar/jurisprudência**. 39. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 3.ed. – São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 25.ed. – São Paulo: Saraiva, 2010.

PEIXOTO, Ulisses Vieira Moreira Peixoto. **Reforma trabalhista comentada: com análise da Lei nº 13.647, de julho de 2017**. Leme – SP: JH Mizuno, 2017.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia científica** – para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação. 4.ed. – São Paulo: Loyola, 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. rev. atual. – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos humanos na negociação coletiva**. São Paulo: LTr, 2004.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Org. [et al]. **Contribuição Crítica À Reforma Trabalhista. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017**. Disponível em: <<http://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Reformatra.balhistha.pdf>> Acesso em 13.04.2018.