

NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: LIMITES E FUNDAMENTOS SOCIAIS

COLLECTIVE NEGOCIATION: LIMITS AND SOCIAL FOUNDATIONS

Artigo recebido em 04/02/2017

Revisado em 05/03/2017

Aceito para publicação em 09/04/2017

Fausto Siqueira Gaia

Doutorando em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Mestre em Direitos e Garantias Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória. Juiz do Trabalho Substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região.

RESUMO: A negociação coletiva de trabalho, por meio da celebração de convenções e de acordos coletivos de trabalho, representa a manifestação do princípio da autonomia da vontade das partes. Pressupõe-se de um lado, portanto, a igualdade entre os atores sociais negociantes. Por outro lado, a negociação coletiva de trabalho é reconhecida como um dos instrumentos para efetivar o direito fundamental social da proteção do hipossuficiente. A atividade negocial no âmbito trabalhista objetiva melhorar as condições de labor e, conseqüentemente, reduzir as desigualdades existentes entre o capital e o trabalho. O presente artigo pretende investigar, a partir do método de pesquisa fenomenológico, os limites e os fundamentos para a negociação coletiva de trabalho no paradigma do Estado democrático de Direito.

PALAVRAS-CHAVE: Negociação coletiva. Limites. Fundamentos.

ABSTRACT: The collective negotiation of work, through the conclusion of conventions and collective bargaining agreements, represents the manifestation of the principle of autonomy of the will of the parties. It is assumed on one side, therefore, the equality between the negotiating social actors. On the other hand, collective bargaining is recognized as one of the instruments to effect the fundamental social right of the protection of the hipossuficiente. The labour market activity aims to improve labour conditions and consequently reduce the inequalities between the capital and the Labour. This article aims to investigate, from the phenomenological research method, the limits and foundations for collective bargaining in the democratic state paradigm of law.

KEYWORDS: Collective agreement. Limits. Foundations.

SUMÁRIO: Introdução. 1 O direito do trabalho como direito fundamental social: características e consequências jurídicas. 2 Os fundamentos e os princípios para a negociação coletiva de direitos a partir da Doutrina Social da Igreja. 3 Os limites à negociação coletiva de trabalho. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

A Constituição de 1988 estabeleceu dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização, como forma de redução das desigualdades, bem como a promoção do bem comum, sem qualquer distinção ou discriminação com base em elementos raciais, sociais, etários, dentre outros geradores de arbitrariedades.

O modelo constitucional do paradigma¹ do Estado democrático de Direito Brasileiro é construído e assentado em três pilares essenciais: a tutela de direitos e garantias fundamentais, a separação dos poderes e um sistema rígido de controle de constitucionalidade das leis. O nosso objeto de estudo aprofundará o primeiro pilar apresentado.

O direito ao trabalho em si constitui direito fundamental social assegurado pela Constituição, ao lado de outros direitos elencados no artigo 7º, como verdadeiros instrumentos para a redução das desigualdades sociais, por meio do oferecimento de condições para que o trabalhador possa garantir o seu sustento e de sua família, com dignidade.

Além dos direitos decorrentes de fontes heterônomas do direito material do trabalho, o constituinte originário assegurou aos trabalhadores, a partir do princípio protetivo, direitos outros que objetivem a melhoria de sua condição social, inclusive, reconhecendo as convenções e acordos coletivos de trabalho como fontes de novos direitos.

O estímulo à negociação coletiva de trabalho, como manifestação do princípio da autonomia da vontade, assegurou aos atores sociais, sindicatos, federações e confederações, a possibilidade de celebração de negócios jurídicos que objetivam a regulação das condições de trabalho para determinada categoria, alcançando inclusive os trabalhadores não sindicalizados.

¹ O termo paradigma é tomado no presente trabalho em conformidade com o conceito apresentado por KUHN, Thomas S. **A estrutura das revoluções científicas**. Tradução de Beatriz Vianna Boeira e Nelson Boeira. São Paulo: Perspectiva, 1994. Na citada obra, paradigmas são definidos como “realizações científicas universalmente reconhecidas que, durante algum tempo, fornecem problemas e soluções modelares para uma comunidade de praticantes de uma ciência”.

A estrutura dos direitos fundamentais sociais do trabalho e os limites para a sua relativização contribuirão no nosso objeto de pesquisa, que visa investigar quais são os limites e os fundamentos estabelecidos para a negociação coletiva de trabalho, considerando por um lado o princípio protetivo e por outro a manifestação da autonomia da vontade das partes?

Para tanto, em um primeiro estágio do nosso trabalho, será feita uma análise compreensiva, a partir da utilização do método de pesquisa fenomenológico e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, onde serão analisados a natureza jurídica dos direitos sociais elencados no artigo 7º da Constituição, à luz do princípio protetivo, e o reconhecimento da negociação coletiva de trabalho como direito fundamental.

Fixada a natureza dos direitos sociais trabalhistas e traçadas as suas características essenciais, a segunda parte do trabalho partirá para a análise da natureza dos acordos e convenções coletivas de trabalho, fixando os fundamentos para a sua celebração, a partir da teoria da Doutrina Social Cristã.

Por fim, serão investigados os limites para a negociação coletiva de trabalho e o estabelecimento de critérios objetivos, como forma de assegurar a segurança jurídica necessária às partes convenientes. Além disso, será analisada a jurisprudência atual do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema.

1 O DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL SOCIAL: CARACTERÍSTICAS E CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

O modelo de Estado liberal primou pela positivação nos diplomas constitucionais das chamadas liberdades negativas, construídas como mecanismos para assegurar o *status a quo* da classe burguesa ascendente ao poder, após às revoluções do século XVIII. Esses direitos fundamentais são classificados por Karel Vasak² como direitos de primeira dimensão e são associados a um dever de abstenção do Estado, como forma de sua efetivação.

O desenvolvimento da teoria dos direitos sociais teve maior proeminência no final do século XIX e início XX, a partir das lutas sociais travadas na sociedade industrial, por melhorias das condições de trabalho e de vida da população. Não obstante a primeira Constituição a reconhecer a existência de direitos sociais ter sido a Constituição Mexicana de 1917, a existência dos direitos sociais já era apontada na Declaração dos Direitos do Homem

² VASAK, Karel. Les diferentes typologies des droits de l'homme. In: BRIBOSIA, Emmanuelle; HENNEBEL, Ludovic (Sour la dir.). **Classer les droits de l'homme**. Bruxelas: Bruylant, 2004, p. 11.

e do Cidadão na França ainda no século XVIII e também na Encíclica *Rerum Novarum*, que marcou, no final do século XIX, o início da doutrina social da Igreja Católica³.

Os direitos sociais ou direitos de segunda dimensão são associados à noção da garantia da igualdade, esta não considerada apenas na perspectiva formal, como era no modelo do Estado liberal de Direito, mas, sobretudo, em uma perspectiva material, de modo a tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma diferenciada, na medida de sua desigualdade.

A concepção da igualdade em seu aspecto material assegurou o reconhecimento constitucional de direitos fundamentais não ligados a um dever de abstenção do Estado, mas sim reconhecendo a existência de deveres fundamentais, tanto do poder público quanto dos particulares para a garantia de sua eficácia.

Os deveres fundamentais são compreendidos como:

deveres para com a comunidade (e, portanto, deveres dos membros desta ou dos cidadãos), isto é, estão directamente ao serviço da realização de valores assumidos pela coletividade organizada em estado como valores seus. O que significa que os deveres fundamentais são expressão da estadualidade ao seu mais alto nível⁴.

O reconhecimento da existência de deveres fundamentais na Constituição, a partir dos princípios da igualdade material e da solidariedade social, funciona como verdadeira garantia da própria eficácia dos direitos sociais, que tem como um dos devedores o poder público.

No caso do Estado, como devedor da prestação positiva, a realização dos direitos sociais, por meio de políticas públicas, deverá observar os princípios da progressividade, da vedação do retrocesso social e da realização da reserva do possível⁵, considerando as limitações do poder público para a sua realização.

Havendo, por outro lado, o reconhecimento do particular, como titular do dever fundamental de realização de um direito social, tais princípios devem ser observados com as devidas adaptações e terão impactos diretos, por ocasião da análise dos limites nas negociações coletivas de trabalho, como veremos no terceiro capítulo do nosso trabalho.

³ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 110.

⁴ NABAIS, José Casalta. **O dever fundamental de pagar impostos**. Coimbra: Almedina, 1998, p. 101.

⁵ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2007, p. 439.

Os direitos sociais são considerados como verdadeiros direitos fundamentais, sejam porque estão estabelecidos na própria Constituição – aspecto meramente formal – mas também principalmente em razão de seu conteúdo estar umbilicalmente vinculado ao direito fundamental da dignidade da pessoa humana. São direitos que visam à melhoria das condições sociais, e, conseqüentemente, a equalização das diferenças. Há que se reconhecer, nesse sentido, a vinculação entre os direitos sociais e o princípio da dignidade da pessoa humana.

O direito ao trabalho foi elevado pelo constituinte originário Brasileiro à categoria de direito social, ao lado dos direitos à saúde, à educação, à moradia, ao transporte, ao lazer, dentre outros direitos elencados no artigo 6º da Constituição Federal. Em razão da delimitação do objeto de pesquisa, a análise será cingida ao direito ao trabalho como direito social.

Estabelecida a natureza jurídica de direitos fundamental do direito ao trabalho, há que se estabelecer a sua aplicabilidade imediata por força do disposto no parágrafo primeiro do artigo 5º da Constituição, ainda mais que se considerar que a sua concretização independe, ao contrário dos demais direitos sociais, de questões econômico-orçamentárias. Não se lhe aplica, portanto, o princípio da reserva do possível.

O direito do trabalho, diferentemente dos demais direitos sociais, possui a característica de que para a sua efetivação pode ser dada tanto por parte do Poder Público, a partir da edição de normas asseguradoras de direitos, quanto por parte dos próprios particulares, por meio de celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho.

Outra consequência do reconhecimento do direito do trabalho como direito fundamental social reside no fato de que os direitos assegurados são garantidos pela proibição do retrocesso social, o que influencia a compreensão dos limites à negociação coletiva.

O princípio da vedação ao retrocesso social no direito do trabalho é positivado no *caput* do artigo 7º da Constituição, sob a denominação de princípio protetivo ou princípio da proteção. O princípio da proteção refere-se à possibilidade de reconhecimento de outros direitos aos trabalhadores, além dos mínimos estabelecidos ao longo dos incisos do artigo 7º, como meios de garantir a melhoria de suas condições sociais.

A proibição ao retrocesso social dos direitos sociais, conforme assevera Ingo Wolfgang Sarlet, representa o reconhecimento de um “dever permanente de desenvolvimento

e concretização eficiente dos direitos fundamentais”⁶, com vistas à redução das desigualdades sociais. Essa perspectiva de progressividade dos direitos sociais permite atingir a igualdade material.

Sobre a vedação do retrocesso social, em matéria do direito material do trabalho oriundo de negociação coletiva, o Tribunal Superior do Trabalho recentemente reformulou o verbete da Súmula 277, passando a reconhecer a existência da ultratividade das normas coletivas. Essa alteração no posicionamento jurisprudencial implicou reconhecer que os direitos garantidos por intermédio de acordos ou de convenções coletivas de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente podem ser suprimidos por nova negociação coletiva.

Ao superar o entendimento anterior, no sentido de que as cláusulas normativas não integrariam os contratos individuais do trabalho após o período da vigência da norma coletiva, a reformulação do entendimento jurisprudencial do verbete da Súmula 277 do TST representou manifesto avanço no sentido do reconhecer a identidade do direito do trabalho, como verdadeiro direito social, inclusive sujeito ao princípio da vedação ao retrocesso.

Na tarefa de realização do direito social do trabalho, especificamente, assevera Sarlet, por fim, que “não pode – em qualquer hipótese – suprimir pura e simplesmente ou restringir de modo a invadir o núcleo essencial do direito fundamental ou atentar, de outro modo, contra as exigências da proporcionalidade”⁷.

Essa consideração exige uma reflexão mais aprofundada, que inclusive impacta na compreensão dos limites à negociação coletiva de trabalho. Ao se afirmar que a restrição ao retrocesso social se restringe ao núcleo essencial ou imanente do direito fundamental, é possível reconhecer que tal princípio interpretativo dos direitos sociais não possui o caráter absoluto, podendo ser relativizado perante o caso concreto.

O núcleo essencial do direito fundamental, também denominado “limite do limite”, tem o condão de, nas lições de Ignacio de Otto y Pardo e Lorenzo Martin-Retortillo, “limitar a possibilidade de limitar, porque assinala um limite além do qual não é possível a atividade limitadora dos direitos fundamentais e das liberdades públicas”⁸.

⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p. 420.

⁷ Idem.

⁸ Tradução livre do autor. Conferir em: MARTIN-RETORTILLO, Lorenzo; PARDO, Ignacio de Otto y. **Derechos fundamentales y Constitución**. Madrid: Civitas, 1992, p. 126.

Assim, as restrições aos direitos fundamentais e, no caso específico ao direito social do trabalho, representado pela vedação ao retrocesso social, tem-se que é possível estabelecer parâmetros para a negociação coletiva, inclusive autorizando a flexibilização de determinados direitos, desde que não se atinja o núcleo essencial do mesmo.

O estabelecimento de critérios para o estabelecimento dos limites à negociação coletiva de trabalho será objeto de estudo específico na terceira parte do nosso trabalho.

Estabelece-se, assim, o reconhecimento do direito social do trabalho como verdadeiro direito fundamental, já que decorrente do princípio da dignidade da pessoa humana, com a garantia constitucional de eficácia imediata de seus efeitos. Além disso, como verdadeiro direito social está sujeito, no âmbito da negociação coletiva por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, ao princípio da vedação ao retrocesso social.

2 OS FUNDAMENTOS E OS PRINCÍPIOS PARA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE DIREITOS A PARTIR DA DOCTRINA SOCIAL DA IGREJA

O reconhecimento da negociação coletiva de trabalho por meio da celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho, como já pontuado, foi elevado à categoria de direito fundamental. Ao se assegurar este *status* à negociação coletiva de trabalho, tem-se o reconhecimento como um dos centros do modelo constitucional do Estado Democrático de Direito, além de constituir cláusula pétrea e, conseqüentemente, funcionar como verdadeiro limite material ao poder constituinte derivado.

A negociação coletiva de trabalho compreende “uma forma de desenvolvimento do poder normativo dos grupos sociais segundo uma concepção pluralista que não reduz a formação do direito positivo à elaboração do Estado”⁹.

A negociação coletiva das condições de trabalho não é algo dado em um determinado momento histórico, mas exsurtiu do movimento de luta da classe trabalhadora para a busca e o aprimoramento de melhores condições de trabalho, diante das dificuldades encontradas pelos trabalhadores de, individualmente, realizarem a negociação.

O reconhecimento de outros centros de produção normativa, que não apenas o Estatal, permitiu aos atores sociais, devidamente organizados em sindicatos, federações e confederações, estabelecer, como manifestação dos princípios da autonomia da vontade das

⁹ FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 107.

partes, da proteção e da solidariedade social, cláusulas e regras específicas para determinadas categorias profissionais, considerando as suas peculiaridades.

Trata-se de verdadeira tendência acolhida pelo constituinte originário, atribuindo aos atores sociais (sindicatos, federações, confederações e empresas) a capacidade de negociar cláusulas coletivas, inclusive autorizando a flexibilização em determinadas matérias do direito de produção estatal.

A autonomia da vontade constitui uma das expressões de outro princípio de envergadura constitucional: o princípio da liberdade. A compreensão da liberdade, quando se analisa a negociação coletiva das condições de trabalho, deve ser concebida a partir da visão libertária permeada na Doutrina Social Cristã, na orientação do homem para alcançar o bem comum¹⁰.

A acepção da expressão “bem comum” vai muito além da ideia de interesse coletivo, quando se analisa as negociações coletivas de trabalho, em particular. Deve ser compreendido como “bem comum” o alcance de melhores condições de vida e de trabalho para os trabalhadores, reduzindo as desigualdades e os conflitos havidos entre o capital e o trabalho.

A noção de “bem comum” deve ser concebida a partir das noções de finalidade ou causa final, de bem, de interesse, de interesse público, de participação, de comunidade e de ordem¹¹. O bem comum é conceituado por Ives Gandra da Silva Martins Filho como “o próprio *bem particular* de cada indivíduo, enquanto este é parte de um todo ou de uma comunidade”¹². (destaques no original)

Sobre o alcance da noção de “bem comum” no tempo, importante ressaltar que a Doutrina Social da Igreja reconhece que “as exigências do bem comum derivam das condições sociais de cada época e estão estreitamente conexas com o respeito e com a promoção integral da pessoa e dos seus direitos fundamentais”¹³.

A mutabilidade da noção de “bem comum” ao longo do tempo, na teoria dos direitos fundamentais sociais, representa a própria autorização para a negociação coletiva das

¹⁰ JOÃO PAULO II. **Compêndio da doutrina social da Igreja**, 2004. Disponível em: http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/documents/rc_pc_justpeace_doc_20060526_c ompendio-dott-soc_po.html . Acesso em 19 de janeiro de 2017.

¹¹ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. O princípio ético do bem comum e a concepção jurídica do interesse público. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, vol. 2, n. 13, jun./2000.

¹² *Ibid*, p. 6.

¹³ JOÃO PAULO II. **Compêndio da doutrina social da Igreja**, 2004. Disponível em: http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/documents/rc_pc_justpeace_doc_20060526_c ompendio-dott-soc_po.html . Acesso em 19 de janeiro de 2017.

condições de trabalho, permitindo a flexibilização de determinados direitos em momentos de crise econômica, de forma a atender a realidade de cada momento histórico.

A tensão que se instaura é o do estabelecimento de quais seriam os limites para a negociação coletiva, que serão analisados especificamente em capítulo separado deste trabalho, tendo em vista o reconhecimento da exigência interpretativa para a garantia da máxima eficácia dos direitos fundamentais, a partir da aplicação do parágrafo primeiro do artigo 5º da Constituição, bem como do princípio que veda o retrocesso dos direitos sociais.

A produção normativa por parte dos atores sociais coletivos representa, nesse mesmo sentido, também manifestação direta do princípio da proteção, ou seja, o reconhecimento das partes possa produzir normas com força jurídica que objetivem melhorar cada vez mais as condições em que o trabalho é desenvolvido.

A noção de proteção ao trabalhador, no que tange a melhorias nas condições de trabalho, ganhou espaço a partir da Encíclica *Rerum Novarum*, que impulsionou o sistema de tutela dos trabalho, especialmente nos campos da remuneração, das condições de higiene e de medicina do trabalho, alcançando inclusive grupos vulneráveis como o trabalho da criança e do adolescente.

Além disso, a negociação coletiva de trabalho também representa uma face do aspecto material do princípio da solidariedade social, na perspectiva de Jean-Louis Laville¹⁴ de democratização social das ações coletivas, já que as condições de trabalho negociadas por determinado ente coletivo alcançarão não apenas os trabalhadores e empregadores organizados em sindicatos, mas sim toda a categoria, inclusive os não sindicalizados¹⁵.

A Doutrina Social da Igreja exprime, nesse aspecto, o valor da solidariedade como “conjunto dos liames que unem os homens e os grupos sociais entre si, o espaço oferecido à liberdade humana para prover ao crescimento comum, de que todos partilhem”¹⁶, superando assim o individualismo e a ideia de que cada um é capaz por si só de negociar as suas condições de trabalho.

¹⁴ LAVILLE, Jean-Louis. Economia solidária, a perspectiva europeia. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 16, n.1-2, pp.57-99, 2001.

¹⁵ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Negociação coletiva e contrato individual de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001, p. 109.

¹⁶ JOÃO PAULO II. **Compêndio da doutrina social da Igreja**, 2004. Disponível em: http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/documents/rc_pc_justpeace_doc_20060526_c ompendio-dott-soc_po.html . Acesso em 19 de janeiro de 2017.

Fundamenta-se, portanto, a negociação coletiva no princípio da autonomia da vontade das partes, este lido sob a perspectiva da garantia do bem comum, no princípio da proteção e na perspectiva da solidariedade de participação democrática de todos os envolvidos.

Em relação aos elementos regentes, aponta Enoque Ribeiro dos Santos¹⁷ que a negociação coletiva de trabalho deve ser pautada nos princípios da compulsoriedade negocial, contraditório, boa-fé, igualdade, informação, razoabilidade, paz social e colaboração.

A compulsoriedade negocial representa a própria necessidade de negociação e de abertura de diálogo entre as partes negociantes, como expressão do próprio princípio fundamental democrático. A Constituição, a partir da reforma promovida pela Emenda Constitucional nº 45, reconheceu como pressuposto processual para o ajuizamento do dissídio coletivo o comum acordo entre as partes, o que pressupõe a prévia negociação.

Associados ao diálogo social, os princípios do contraditório e da colaboração são apresentados como instrumentos para que as partes, de forma dialética, possam estabelecer de forma cooperada a negociação das condições de trabalho, estabelecendo as cláusulas em conformidade com os seus interesses.

Na negociação coletiva, os atores sociais devem atuar com o dever de transparência de boa-fé, agindo com lealdade durante as tratativas, já que os atores sociais são tratados em pé de igualdade, diferentemente das relações individuais travadas entre empregadores e empregados¹⁸.

As tratativas que precedem a celebração das convenções e dos acordos coletivos de trabalho devem ser pautadas, a partir dos princípios da boa-fé e da informação, no dever de uma das partes de cientificar as demais quaisquer alterações das condições que possam implicar eventual alteração dos rumos da negociação, como, por exemplo, a melhoria das condições financeiras da empresa, a variação do fluxo de caixa, dentre outros aspectos do negócio.

A negociação coletiva, embora tenha como objetivo a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, deve ser pautada também no princípio da razoabilidade. Para tanto, deverão

¹⁷ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016, pp. 114-129.

¹⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 122.

as partes durante a negociação apresentar pleitos capazes, conforme as conjunturas sociais e econômicas, de serem atendidos, sem que isso implique a própria extinção dos postos de trabalho no futuro.

Por fim, a negociação coletiva tem por finalidade precípua alcançar a paz social, mediante a melhoria das condições de trabalho a que serão submetidos os destinatários das normas coletivas, reduzindo, conseqüentemente, as desigualdades sociais e as tensões havidas entre o capital e o trabalho.

3 OS LIMITES À NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Estabelecidos os fundamentos para a negociação coletiva de trabalho e os princípios que a regem, necessária se faz a investigação da existência de limites para a autonomia da vontade dos atores sociais.

A fixação de limites para a negociação coletiva representa, no atual cenário da economia Brasileira, questão de grande relevância, ante o aumento do número do desemprego e das críticas do setor empresarial de que os direitos trabalhistas constituem entraves para o desenvolvimento da atividade produtiva e que o Poder Judiciário Trabalhista vem tolhendo a autonomia da vontade das partes manifestada nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Como já apresentado na primeira parte do nosso trabalho, o direito do trabalho constitui direito fundamental social e, como tal, sujeito ao princípio que veda o retrocesso social. O primeiro limite para a negociação coletiva de trabalho, portanto, deve ser aquele que estabelece que os direitos sociais não devem sofrer, como regra geral, qualquer espécie de retrocesso, apagando avanços históricos, sob pena de aumento da desigualdade social.

O princípio que veda o retrocesso dos direitos sociais pode ser, contudo, relativizado em situações excepcionais, como em cenários de crise econômica conjuntural, considerando a noção cambiante de “bem comum” no tempo, como visto no capítulo anterior do presente trabalho. A relativização desse princípio do direito social deve ser vista com parcimônia, já que a esfera de negociação não pode atingir o núcleo essencial do direito fundamental do trabalho, sob pena de descaracterizá-lo.

Devem ser, portanto, estabelecidos critérios objetivos para a definição dos limites materiais para a negociação coletiva de trabalho, considerando a intangibilidade do núcleo imanente do direito fundamental. Para tanto, servimo-nos das lições de Maurício Godinho Delgado, que define a composição de um patamar civilizatório mínimo em três grupos de normas trabalhistas:

as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar

civilizatório no próprio mundo ocidental constitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança do trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.¹⁹

O patamar civilizatório mínimo constitui verdadeiro limite material à negociação coletiva, pois se tratam de verdadeiras cláusulas de barreira que visam à proteção do trabalhador e do núcleo essencial dos direitos fundamentais sociais do trabalho.

O primeiro grupo desses limites encontra-se na própria Constituição, onde se reconhece que, dentre os direitos fundamentais elencados, apenas os direitos relativos à irredutibilidade salarial (artigo 7º, VI), a compensação e a redução da jornada de trabalho (art. 7º, XIII) e jornada nos turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV) podem ser flexibilizados por meio de negociação coletiva, conforme autorização da própria lei fundamental.

Não obstante a autorização para a flexibilização desses direitos sociais, não se deve olvidar que o núcleo essencial desses direitos é intocável. No que diz respeito à irredutibilidade salarial, deve ser respeitado nas negociações coletivas o valor do salário-mínimo mensal ou hora; já, no capítulo da duração do trabalho, devem ser observados, por exemplo, o limite máximo de 8 horas para a jornada em turno ininterrupto de revezamento²⁰, em razão do caráter prejuízo biológico que o labor cíclico nos turnos matutino, vespertino e noturno causa ao trabalhador.

O segundo grupo de limites é composto por aqueles direitos reconhecidos na própria ordem internacional como *standards* de dignidade mínima. Tratam-se, nesse sentido, dos chamados direitos relacionados à proteção e à segurança medicina do trabalho, como é o caso das normas que determinam a utilização dos equipamentos de proteção individual, estabelecem o intervalo mínimo de 1 hora para repouso e alimentação para jornadas superiores a 6 horas²¹, dentre outras ligadas à higidez do ambiente de trabalho.

Por fim, constituem o patamar civilizatório mínimo os direitos sociais previstos na legislação infraconstitucional relacionados também à segurança do trabalhador, bases salariais mínimas, identificação profissional, o que inclui as normas relativas ao registro na CTPS do contrato de trabalho

¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, pp. 163-165.

²⁰ Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho vem reconhecendo a invalidade de turnos ininterruptos de revezamento, com jornada superior a 8 horas, conforme entendimento jurisprudencial consolidado na Súmula 423.

²¹ O parágrafo terceiro do artigo 71 da CLT, de modo excepcional, contempla autorização para o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de portaria, após ouvido o serviço de alimentação da Previdência Social, autorizar a redução do tempo de intervalo, se a empresa também atender as exigências concernentes à organização de refeitórios e seus funcionários não estejam em regime de sobrejornada. O parágrafo quinto do mesmo artigo consolidado autorizou, desde que autorizado por convenção ou acordo coletivo de trabalho, o fracionamento e a redução do intervalo intrajornada aos próximos ligados ao transporte coletivo de passageiros.

e, por fim, dispositivos antidiscriminatórios, associados aos chamados direitos inespecíficos²² dos trabalhadores, como é a situação da proteção ao nome, à imagem, à honra, dentre outros direitos da personalidade ligados ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Esses limites são considerados verdadeiros *standards* mínimos, abaixo dos quais é vedada a negociação coletiva. Funcionam, portanto, as limitações anteriormente apresentadas como verdadeiras cláusulas de barreira ao retrocesso social, ainda que manifestadas livremente pelos atores sociais na negociação coletiva de trabalho.

A fixação desses limites é essencial e expressamente pontuada na Doutrina Social da Igreja que, expressamente, reconhece que:

uma sociedade em que o direito ao trabalho seja esvaecido ou sistematicamente negado e no qual as medidas de política econômica não consentam aos trabalhadores alcançar níveis satisfatórios de emprego, não pode conseguir nem a sua legitimação ética nem a paz social²³.

Assim, a negação ou a redução dos direitos sociais, ainda que autorizados por negociação coletiva, devem observar os limites imanentes, sob pena da própria negociação coletiva não alcançar o seu fim último, que é a pacificação social por meio da redução das desigualdades sociais.

CONCLUSÃO

O paradigma do Estado democrático de Direito elevou, a partir da Constituição Federal de 1988, o direito do trabalho à categoria de direito fundamental social. O reconhecimento da identidade do direito do trabalho é decorrente da vinculação dos direitos dos trabalhadores com o princípio matriz da dignidade da pessoa humana.

O corolário direto dessa primeira conclusão permite estabelecer a afirmação de que os direitos sociais trabalhistas devem ser interpretados de modo a que seja a eles atribuído o máximo de eficácia jurídica e efetividade social. Na aplicação dos direitos fundamentais sociais, deve o intérprete autêntico se valer de instrumentos postos pelo próprio ordenamento jurídico para suprimir eventuais lacunas normativas, ontológicas e axiológicas, ou mesmo para garantir, por meio da interpretação extensiva, a eficácia destes direitos.

²² Segundo Renato Rua de Almeida, os direitos fundamentais dos trabalhadores podem ser classificados em direitos específicos, ou seja, direitos de segunda dimensão e catalogados nos artigos 7º, 8º e 9º da Constituição da República, e os direitos inespecíficos, direitos de primeira geração ou dimensão, exercidos pelos trabalhadores que demandam o dever de abstenção por parte do Estado ou de terceiros, como são os direitos à imagem, à honra, à liberdade religiosa, dentre outros. Nesse sentido, conferir em ALMEIDA, Renato Rua de. Os direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores. In: ALMEIDA, Renato Rua de (org.); SOBRAL, Jeana Silva; SUPIONI JUNIOR, Claudimir (coords.). **Direitos laborais inespecíficos: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, pp. 10-11.

²³ JOÃO PAULO II. **Compêndio da doutrina social da Igreja**, 2004. Disponível em: http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/documents/rc_pc_justpeace_doc_20060526_c ompendio-dott-soc_po.html . Acesso em 19 de janeiro de 2017.

Além dessa consequência direta, relacionada à produção dos efeitos jurídicos, tem-se que o reconhecimento do direito social ao trabalho como direito fundamental estabelece limites, tanto ao poder constituinte derivado, quanto ao legislador ordinário ou aos atores sociais envolvidos na negociação coletiva, de fixar textos normativos que impliquem situações concretas de retrocesso social. O direito do trabalho é instrumento civilizatório e que tem por escopo reduzir as desigualdades havidas entre o capital e o trabalho. Reconhecido como direito fundamental social, aplica-se às normas de proteção ao trabalho o princípio que veda o retrocesso social.

Uma segunda conclusão que pode se extrair é no sentido de identificar que a Doutrina Social da Igreja Católica influenciou, a partir das concepções de “bem comum” e de solidariedade, a compreensão de que as negociações coletivas de trabalho constituem espaços destinados à cooperação entre os atores sociais, visando à paz social e, sobretudo, a equalização das diferenças entre capital e trabalho, reduzindo as desigualdades sociais.

A noção de “bem comum” tem, no âmbito das negociações coletivas de trabalho, o condão de imprimir a busca por melhores condições de vida e de trabalho para os trabalhadores, reduzindo as desigualdades e, conseqüentemente, os conflitos havidos entre o capital e o trabalho.

O reconhecimento da negociação coletiva pelo constituinte originário, finalmente, não pode constituir como cláusula de abertura, de modo a autorizar toda e qualquer flexibilização de direitos sociais trabalhistas. Os limites na celebração das convenções e dos acordos coletivos de trabalho devem ser observados, ainda que em momentos de crise econômica.

O estabelecimento de patamares civilizatórios mínimos, ligados a normas de segurança e de medicina do trabalho, de garantia dos direitos da personalidade, dentre outros direitos específicos e inespecíficos, funciona como verdadeiros *standards* de dignidade dos trabalhadores.

A negação ou a redução dos direitos sociais, ainda que autorizados por negociação coletiva, devem observar os limites imanentes constitucionalmente previstos no artigo 7º, sob pena da própria negociação coletiva de trabalho não alcançar o seu fim último, que é a pacificação social por meio da redução das desigualdades sociais.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Renato Rua de (org.); SOBRAL, Jeana Silva; SUPIONI JUNIOR, Claudimir (coords.). **Direitos laborais inespecíficos: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2007.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.
- FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- JOÃO PAULO II. **Compêndio da doutrina social da Igreja**, 2004. Disponível em: http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/documents/rc_pc_justpeace_doc_20060526_compendio-dott-soc_po.html. Acesso em 19 de janeiro de 2017.
- KUHN, Thomas S. **A estrutura das revoluções científicas**. Tradução de Beatriz Vianna Boeira e Nelson Boeira. São Paulo: Perspectiva, 1994.
- LAVILLE, Jean-Louis. Economia solidária, a perspectiva europeia. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 16, n.1-2, pp. 57-99, 2001.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Negociação coletiva e contrato individual de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.
- MARTIN-RETORTILLO, Lorenzo; PARDO, Ignacio de Otto y. **Derechos fundamentales y Constitución**. Madrid: Civitas, 1992.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. O princípio ético do bem comum e a concepção jurídica do interesse público. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, vol. 2, n. 13, jun./2000.
- NABAIS, José Casalta. **O dever fundamental de pagar impostos**. Coimbra: Almedina, 1998.
- ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.
- VASAK, Karel. Les diferentes typologies des droits de l'homme. *In*: BRIBOSIA, Emmanuelle; HENNEBEL, Ludovic (Sour la dir.). **Classer les droits de l'homme**. Bruxelas: Bruylant, 2004.