

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – MESTRADO
E DOUTORADO ÁREA DE CONCENTRAÇÃO EM DEMANDAS SOCIAIS E
POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO SOCIAL**

Guilherme Prestes De Sordi

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOB A LUZ DO CONSTITUCIONALISMO
CONTEMPORÂNEO: COMO AS ALTERAÇÕES PREVISTAS NA LEI Nº 13.467/17
PODEM CONTRIBUIR PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL E ECONÔMICO**

Santa Cruz do Sul

2017

Guilherme Prestes de Sordi

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOB A LUZ DO CONSTITUCIONALISMO
CONTEMPORÂNEO: COMO AS ALTERAÇÕES PREVISTAS DA LEI Nº 13.467/17
PODEM CONTRIBUIR PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL E ECONÔMICO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação – Mestrado em Direito, Área de Concentração em Demandas Sociais e Políticas Públicas de Inclusão Social da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC.

Orientador: Prof. Dr. Raimar Machado

Santa Cruz do Sul

2017

De Sordi, Guilherme Prestes

A negociação coletiva sob a luz do constitucionalismo contemporâneo:
como as alterações previstas na Lei nº 13.467/17 podem contribuir para o
desenvolvimento social e econômico /Guilherme Prestes De Sordi. — 2017.
131 f. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Direito) — Universidade de Santa Cruz do Sul,
2017.

Orientação: Prof. Dr. Raimar Machado.

1. Estado de direito. 2. Democracia. 3. Direitos fundamentais.
4. Direito do trabalho. 5. Negociação coletiva de trabalho. I.
Machado, Raimar. II. Título.

Guilherme Prestes de Sordi

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOB A LUZ DO CONSTITUCIONALISMO
CONTEMPORÂNEO: COMO AS ALTERAÇÕES PREVISTAS DA LEI Nº 13.467/17
PODEM CONTRIBUIR PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL E ECONÔMICO**

Esta dissertação foi submetida ao Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado – Área de Concentração em Demandas Sociais e Políticas Públicas de Inclusão Social, da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Prof. Dr. Raimar Machado
Professor Orientador - UNISC

Professora Dr.a. Suzi Reis

Professor Dr. Clóvis Gorczewski

Santa Cruz do Sul

2017

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo, gostaria de agradecer a Deus por ter me colocado nesta espetacular jornada do conhecimento, a qual se trata de uma estrada sem volta.

Agradecer de forma sincera e carinhosa ao professor doutor Raimar Machado, o qual foi o meu grande incentivador ao longo deste movediço caminho, que, por vezes, nos parece intransponível. Não tenho palavras para agradecer este homem de caráter e educação insuperável: serei eternamente grato.

Um caloroso agradecimento à Universidade de Santa Cruz do Sul, em especial ao Programa de Pós-Graduação em Direito: Mestrado e Doutorado, na pessoa de suas fiéis e incansáveis Enivia Hermes, Rosane Michelotti e Morgana Pereira da Costa, as quais reverberam, no dia a dia, os valores desta instituição, vocês são incansáveis.

Obrigado com todas as minhas forças ao meu pai, o qual, sem saber, talhou o meu ser e escolheu a minha profissão. A pessoa que me ensinou que as duas coisas mais importantes na formação de um homem é o trabalho e o conhecimento. O primeiro edifica o caráter, dignifica a pessoa e nos faz capazes de mudar a nossa realidade. O segundo nos torna livres e faz com que tenhamos em nossa consciência a fortaleza contra a dominação e as arbitrariedades, e não importa de que lado estejamos, no mundo em que vivemos, prosperará a justiça.

Agradecer a minha filha amada, que é a pessoa mais humana que já conheci na minha breve existência, e que todos os dias me dá força para a construção de um mundo melhor.

Por fim, àquela que não tenho palavras para descrever, a minha amada noiva Luana Nunes Machado, a qual esteve, está e estará ao meu lado, como meu pilar, nesta e em todas as outras conquistas da minha vida: está etapa tem a tua marca.

A todos, o meu muito obrigado!

“Sim, tenho saudades.

Sim, acuso-te porque fizeste
o não previsto nas leis da amizade e da natureza
nem nos deixaste sequer o direito de indagar
porque o fizeste, porque te foste.”

Carlos Drummond de Andrade

RESUMO

Este trabalho apresenta uma sintética reflexão sobre o sistema de direito coletivo do trabalho que vige na nossa República, o qual está fragmentado entre vários dispositivos legais e que, na atual Lei nº 13.467/17, faz a retomada de uma poderosa ferramenta de instrumentalização da solução dos conflitos laborais: a negociação coletiva. O estudo analisa os vários níveis legais do direito coletivo, propiciando um entendimento da vontade do Legislador Constituinte em dar a este instituto o protagonismo de inserção dentro dos artigos referentes aos direitos fundamentais sociais. O Estado ao longo da história modificou-se para adaptar-se cada vez mais a crescente demanda de ordem pública e social, que também é desenvolvida pelos laços sociais e os meios de produção de riqueza. Ao longo desta jornada, passamos basicamente de um Estado absolutista, de regime monárquico para um Estado Democrático de direito. Da evolução desses sistemas convergiu-se para um modelo de Estado onde a adoção dos direitos e garantias fundamentais balizaram os valores constitucionais e impactaram a maneira como este se perfectibiliza e se estruturam suas Constituições. Através do método hipotético-dedutivo, a pesquisa analisa as principais características dos institutos de negociação coletiva, seu espaço constitucional, seus mecanismos de instrumentalização e vigência, bem como sua aplicação destas pelos tribunais. O estudo é baseado em pesquisa bibliográfica centradas na área do direito e da economia, tendo por objetivo apresentar resposta a seguinte pergunta: de que forma a modificação do direito coletivo proposto pela Lei nº 13.467/17 pode auxiliar no desenvolvimento econômico e social? O tema está em consonância com o Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado – da Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), na linha de pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, eis que busca a compreender a utilidade das ferramentas Constitucionais que permitem a melhora das relações sociais por intermédio da participação das partes envolvidas. Para a investigação proposta inicia-se com a compreensão do papel dos direitos trabalhistas na modificação do Estado contemporâneo, bem como a vontade do legislador Constituinte de 1988 em tornar o trabalho e o emprego uma política estratégica de Estado. Analisa-se em sequência as principais características dos sistemas de autocomposição, em especial sua instrumentalidade e vigência dentro da nova perspectiva da Lei nº 13.467/17. Finalmente busca-se estabelecer uma convergência de fatores que demonstram a eficiência dos sistemas de negociação coletiva na melhora dos direitos e no auxílio do desenvolvimento econômico, humano e social.

Palavras-chave: Estado Democrático de Direito. Direitos fundamentais sociais. Direito do Trabalho. Negociação Coletiva.

ABSTRACT

This paper presents a synthetic reflection on the system of collective labor law in force in our country, which is fragmented among several legal provisions and which, in the current Law 13467/17, retakes a powerful instrument for the solution of labor conflicts: collective bargaining. The study analyzes the various legal levels of collective law, providing an understanding of the Constitutional Legislator's willingness to give this institute the insertion role within the articles referring to fundamental social rights. The state throughout history has been modified to adapt more and more to the growing demand for public and social order, which is also developed by social ties and the means of wealth production. Throughout this journey, we have passed basically from an absolutist state, from a monarchical regime to a democratic state of law. The evolution of these systems has converged towards a model of State where the adoption of fundamental rights and guarantees have marked the constitutional values and have impacted the way in which it is perfectibilized and its Constitutions are structured. Through the hypothetical - deductive method, the research analyzes the main characteristics of collective bargaining institutes, their constitutional space, their mechanisms of instrumentalization and validity, as well as their application by the courts. The study is based on bibliographical research focused on the area of law and economics, with the objective of answering the following question: how can the modification of the collective law proposed by Law 13467/17 help in economic and social development? The theme is in line with the Post-Graduate Program in Law - Master and Doctorate - of the University of Santa Cruz do Sul (UNISC), in the research line of Contemporary Constitutionalism, which seeks to understand the usefulness of the Constitutional tools that allow improvement of social relations through the participation of the parties involved. The proposed investigation begins with an understanding of the role of labor rights in modifying the contemporary state, as well as the will of the 1988 Constitutional legislator to make work and employment a strategic state policy. The main characteristics of the self-composition systems are analyzed sequentially, especially their instrumentality and validity within the new perspective of Law 13467/17. Finally, we seek to establish a convergence of factors that demonstrate the efficiency of collective bargaining systems in the improvement of rights and in the aid of economic, human and social development.

Key words: Democratic State of Law. Fundamental social rights. Labor Law. Collective Bargaining.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	O TRABALHO COMO ELEMENTO DE TRANSFORMAÇÃO DA REALIDADE JURÍDICA-CONSTITUCIONAL.....	16
2.1	O papel dos direitos sociais na transformação do estado democrático de direito.....	20
2.2	O valor social do trabalho e a Constituição Federal de 1988	27
2.3	O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho	39
3	AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS COMO AGENTES ESTRUTURAIS DO DIREITO DO TRABALHO.....	47
3.1	A negociação coletiva como agente de resolução de conflitos	49
3.2	Como os modelos de negociação coletiva instrumentalizam uma tomada democrática de solução	59
3.3	Os modelos de negociação coletiva e suas formalidades: entendendo as diferenças entre acordo e convenção coletiva de trabalho	65
3.4	As questões da vigência dos instrumentos coletivos frente aos princípios de direito e a ultratividade	71
4	COMO O ALARGAMENTO DA UTILIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E O FORTALECIMENTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA PROPOSTO PELA LEI Nº 13.467/17 PODE AUXILIAR NO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E ECONÔMICO	83
4.1	A evolução do princípio da autonomia da vontade, unidade sindical no direito nacional e a valoração da negociação coletiva.....	87
4.2	O panorama das transformações na economia brasileira e sua relação com a ampliação da utilização dos sistemas de autocomposição no sistema jurídico trabalhista	92
4.3	O desenvolvimento econômico e humano pelos sistemas de autocomposição	103

5	CONCLUSÃO.....	115
	REFERÊNCIAS.....	121

1 INTRODUÇÃO

As sociedades contemporâneas transformaram-se ao longo do tempo pelo exercício de nossas potencialidades frente ao ambiente que vivemos e como esta interferência fez-nos ultrapassar barreiras inimagináveis a outras espécies.

O trabalho fez com que pela primeira vez na história do mundo pudéssemos criar novas ferramentas para o aumento da praticidade e efetividade da utilização dos recursos naturais em nosso favor, criando novos ambientes, formas de produzir alimentos, gerenciar a nossa exposição ao clima e escolher em qual lugar habitar.

A coletividade necessária a este tipo de evolução impactou os modelos de convivência, ou seja, a exigência de ferramentas de transformação do meio, é o que permitiu a perspectiva do trabalho como elemento de estruturação social e econômica.

Esta organização social de produção de forma ritualizada e que entrelaça estruturalmente com a vida daqueles que desta participa, fez com que tivéssemos a necessidade de nos tornarmos cada vez mais em grupos coesos que convergem seus esforços, abrindo mão de parte de sua liberdade em favor de uma cooperação futura de resultado benéfico.

Não resta dúvida de que o trabalho e suas peculiaridades vêm sendo, ao longo da história, alvo de estudos no sentido de visualizar o alcance das possibilidades e da problemática que o mundo do trabalho sofre ao longo do tempo, pela necessidade de melhorias sociais e de desenvolvimento econômico.

O trabalho como elemento de transformação social, é estudado há muito tempo, mais precisamente desde a grande revolução industrial do século XVII, como evento multifacetado de impacto em diversas áreas de estudos científicos, sendo as ciências sociais e jurídicas aplicadas, talvez, o campo mãos fértil de estudo.

Provavelmente os trabalhadores da época pré-industrial europeia acreditavam que poderiam exigir certos direitos de seus empregadores, mesmo que esses em tese não fossem reconhecidos como superiores hierárquicos, tampouco tinham participação no regime de poder da época. No entanto, isso não inviabilizou os pleitos sociais decorrentes da revolução industrial, tão pouco freou o avanço destas concessões de direito dentro de todo sistema legal europeu.

No Brasil, não sofremos os impactos destes processos agudos de modificação das realidades dos meios de produção, haja vista a nossa pretérita história de colonial que estabeleceu nossa nação como uma nação, inicialmente, agrícola.

No entanto, a partir da década de 1930 o Brasil inicia um processo forte de industrialização que teve seu ápice na década de 1970 e que marcou o país definitivamente como uma nação de necessária regulamentação do ambiente de trabalho, haja visto sua territorialidade extensa e complexa estrutura social.

Com o advento da Carta Magna de 1988, o legislador constituinte brasileiro elevou o trabalho ao nível de política de Estado, onde as estruturas econômicas e de produção de riqueza passam a ser divididas entre estado, iniciativa privada e trabalhadores, com suas respectivas capacidades de decisão e planejamento. Nesse sentido, o trabalho é tido como elemento balizador das relações de produção no Brasil, sendo as negociações coletivas de trabalho, e sua retomada pela Lei nº 13.467/17, um vetor de desenvolvimento social econômico que merece reflexão por parte dos estudiosos das ciências jurídicas aplicadas.

Assim, buscam-se apresentar quais as principais questões que envolvem os sistemas de negociação, em especial as convenções coletivas dentro do ordenamento jurídico nacional. Tentaremos demonstrar que estes institutos jurídicos vêm se aprimorando ao longo do tempo mediante a utilização das legislações infraconstitucionais.

O presente tema é de extrema relevância, haja visto ser as negociações coletivas um dos poucos institutos jurídicos que podem ter eficácia mesmo sem passar pelo crivo do judiciário. Tal característica dá a esses instrumentos uma prontidão e dinâmica que muitas vezes não podem ser apresentados pelo processo legislativo. Assim podem ser importantes vetores de solução de conflitos trabalhistas, bem como colaborar efetivamente para o desenvolvimento social e econômico.

O problema de pesquisa que orienta essa dissertação é: de que forma a modificação do direito coletivo proposto pela Lei nº 13.467/17 pode auxiliar no desenvolvimento Econômico e social? Destarte, o objetivo geral deste trabalho consiste em compreender os elementos constantes no ordenamento jurídico brasileiro que corroboram as modificações implementadas pela Lei nº 13.467/17, e que tem nas negociações coletivas de trabalho a possibilidade de apresentar um caminho viável de melhora das relações de trabalho.

Para demonstração de um resultado adequado, procurou-se trazer elementos constitucionais que demonstram o papel do trabalho dentro do Estado. Posteriormente, procurou-se determinar as principais características das negociações coletivas e seus principais pontos de divergência doutrinária e judicial. E por final estabelecer um vínculo entre estes instrumentos e o desenvolvimento social, humano e econômico.

Para a adequada obtenção das repostas, o trabalho foi dividido em três capítulos. A abordagem do primeiro capítulo se debruçou sobre o papel do direito do trabalho na construção do Estado Democrático de Direito e de como os direitos fundamentais sociais estão, diretamente, ligados ao pleito operário de melhoras de condição de trabalho. Ademais, sobre como o Legislador Constituinte de 1988 estruturou o trabalho como valor social e estratégico de Estado.

Posteriormente, no segundo capítulo, a proposta é demonstrar a vinculação da reivindicação histórica de direitos trabalhistas com os processos de negociação coletiva e seus instrumentos democráticos de tomada de decisão, e de como a negociação coletiva de trabalho está estruturada dentro do ordenamento jurídico nacional.

No terceiro capítulo, procurar-se-á demonstrar a ligação entre desenvolvimento dos meios de produção de riqueza e a utilização das convenções coletivas. Ainda nesse sentido, como há, no desenvolvimento do trabalho no Brasil, uma ligação direta entre a complexificação do mercado de trabalho e o emprego dos meios de negociação coletiva. Tentará se demonstrar que conforme se complexificam as relações de trabalho, mais necessidade há de sistemas dinâmicos de tomada de decisão, que proporcionem uma melhora da qualidade do ambiente social e econômico e humano.

Visualiza-se que a resposta ao problema de pesquisa não será proveniente somente da análise da doutrina, mas sim surgirá da utilização de uma gama de informações que circularão entre vários outros tipos de áreas do conhecimento, sendo possível, ao final, estabelecer o nexos causal pretendido. Ou seja, demonstrar que a negociação coletiva pode ser importante ferramenta do ordenamento jurídico e de como a Lei nº 13.467/17 vem de encontro a uma vontade histórica do legislador e do judiciário nacional.

Os principais argumentos jurídicos da pesquisa serão retirados da base constitucional do nosso ordenamento pátrio, que dá, às negociações coletivas,

protagonismo e força de direito social fundamental, tratando estes meios de solução de conflitos como uma espécie de alicerce do exercício da autonomia da vontade e da liberdade constitucional. Nessa perspectiva, procurar-se-á estabelecer uma demonstração de que a chamada reforma trabalhista, e de sua previsão de ter no negociado valor normativo maior do que a lei é, na verdade, a condensação de um histórico e gradual movimento de fortalecimento dos sistemas jurídicos de negociação de conflitos laborais, estabelecendo a prioridade que tem o trabalho dentro do eixo constitucional. Ademais, de como o tema é relevante para abertura de novas perspectivas de incentivo ao desenvolvimento econômico e local mediante o fortalecimento da participação das classes profissional e econômica dentro do processo de formação de normas coletivas.

O estudo impõe que se reflita a respeito de como o sistema legal trabalhista vem se estruturando ao longo do tempo e de como as mudanças, nos meios de produção de riqueza, alteram as engrenagens de relação e interação social. Além disso, é necessário analisar se as negociações coletivas de trabalho são uma resposta mais dinâmica aos conflitos coletivos de natureza trabalhista.

O Estado, ao longo da história, se modificou a fim de se adaptar a crescente demanda de ordem pública do trabalho como valor social, que também desenvolve laços sociais e aprimora os meios de produção de riqueza. Ao longo deste período, passamos, basicamente, de um Estado absolutista de regime monárquico para um Estado Democrático de Direito. Da evolução desses sistemas, convergiu-se para um modelo de Estado em que a adoção dos direitos e garantias fundamentais como valores constitucionais impactaram a maneira como estes se perfectibilizam e, conseqüentemente, como a suas Constituições passam a ser estruturadas.

Dentro desta evolução social e política, tivemos um período em que, reconhecidamente, houve a necessidade de haver uma maior observância das necessidades sociais em virtude de um fenômeno econômico irreversível. A revolução industrial, fruto da concepção do Estado liberal, na qual o cidadão e o Estado foram colocados em uma igualdade formal perante a lei, propiciou uma violenta mudança nos meios de produção.

Esta mudança acarretou a concentração de mão de obra em centros urbanos à procura de emprego nas novas indústrias, o que acabou por diminuir, drasticamente, a qualidade de vida dos cidadãos, agora não só trabalhadores do meio rural, mas também empregados do meio industrial. Surge a necessidade de o Estado promover

melhores condições de trabalho e saúde dos trabalhadores, considerando que este contingente já era a grande parte da sociedade produtiva. O surgimento do *Welfare State* marca o início da constitucionalização do direito do trabalho e das normas constitucionais de proteção ao emprego, à remuneração justa ao trabalho e tantos outros direitos que são colocados, agora, dentro deste novo modelo de Estado, e alçados ao no nível de direitos e garantias fundamentais.

Este processo não mais retornaria ao *status quo ante*, tornando a adoção dos direitos e garantias fundamentais, dentro do texto constitucional, a maior mudança das Constituições contemporâneas e do conseqüente alargamento da jurisdição constitucional. Demonstrar os eventos históricos comuns a esta mudança e o papel do direito do trabalho neste processo é o que, a seguir, se tratará.

A proteção ao trabalho, pela atual ótica constitucional, já não se encontra abarcada somente pelo prisma da proteção ao trabalhador, mas sim como elemento constitucional difuso, que é dever de toda sociedade promover e incentivar, levando em conta seu caráter dignificante e atenuador das desigualdades sociais. Por outro lado, percebe-se que o Estado, dentro da moderna ótica de produção e de circulação de bens e serviços, por diversas vezes, não apresenta a eficiência necessária para promoção do desenvolvimento do nível de emprego. Assim, tem-se, nos sistemas de negociação, uma ferramenta efetiva de auxílio àqueles que, diretamente, estão ligados ao processo de tomada de decisão a respeito de suas realidades e que, muitas vezes, estão mais esclarecidos sobre suas reais pretensões.

Em convergência com os direitos e garantias fundamentais, a pesquisa demonstrará que os sistemas de negociação estão defesos na Constituição Federal como direito fundamental social que visa assegurar a condição de dignidade da pessoa humana, principalmente, em um momento histórico de circulação violenta e dinâmica da informação, o que estabelece relações mais produtivas e multifacetadas de trabalho. É notório que o atual momento de disposição tecnológica vem impactando os meios de trabalho, fazendo com que o emprego migre, rapidamente, de um lugar a outro, bem como se modifique no seu conteúdo ocupacional. Neste aspecto, é importante entender como as negociações coletivas podem se apresentar como sistemas dinâmicos normativos de auxílio em crises agudas ou em desenvolvimento financeiro vertiginoso.

Não resta dúvida de que o trabalho e suas peculiaridades vêm sendo, ao longo da história, alvo de estudos no sentido de visualizar o alcance das possibilidades e da problemática que o mundo do trabalho sofre pela necessidade de melhorias sociais e de desenvolvimento econômico. A Constituição Federal de 1988 colocou o trabalho como elemento estrutural de geração de riqueza e diminuição das desigualdades sociais, tornando o mesmo uma política de Estado. O trabalho, portanto, já não se restringe a uma vontade do poder político, mas é dever de toda a sociedade. O advento da Lei nº 13.467/17, retoma a utilização dos sistemas de autocomposição de conflitos coletivos como ferramenta para o desenvolvimento econômico e social.

Os fundamentos da análise jurídica da pesquisa serão retirados do ordenamento jurídico nacional, os quais atestam o protagonismo das negociações coletivas de trabalho, reconhecendo-as como direito fundamental social.

Dentro desta ótica, irá se comprovar que a chamada reforma trabalhista, na sua parte afeta ao direito coletivo, consiste, em uma histórica vontade do legislador nacional que se fortalece com o passar dos anos. Tal afirmação decorre da concretização objetiva do trabalho como elemento central de nossa Constituição e de como esse instituto jurídico permite novas perspectivas de desenvolvimento econômico, social e humano.

A pesquisa procurará visualizar que o momento histórico que passamos de brutal transformação os meios de circulação da informação e do emprego de novas tecnologias, trazem a tona a necessidade de institutos jurídicos dinâmicos que possam estabelecer maior agilidade na formatação das condições de trabalho e produção.

Se, de fato, os sistemas de negociação fossem, adequadamente, utilizados, sem a prevalência, por vezes, da vontade das entidades envolvidas em detrimento das classes signatárias, ou se os atores envolvidos possuíssem o ânimo de melhora conjunta, poderíamos estar em outro nível de desenvolvimento humano. Parte disto se demonstrará pela análise de uma perspectiva de impacto das novas tecnologias e da velocidade de circulação da informação no momento atual, que impulsiona novas modalidades de trabalho e inúmeras novas possibilidades de geração de riqueza.

Tal constatação nos leva a outros questionamentos, que estão, diretamente, ligados ao impacto que a informação tem nos dias de hoje, o que leva à necessidade de análise de como os sistemas de negociação contribuem para uma circulação de

informação entre os agentes envolvidos na negociação. E de como a médio e longo prazo trazem ganhos quantitativos e qualitativos para o desenvolvimento humano.

As técnicas de pesquisa basearam-se na utilização de bibliografias e jurisprudências acerca da matéria, com intuito de verificar a estruturação das convenções coletivas no sistema jurídico nacional e o porquê da vontade do legislador constitucional em fazer rever, em seu texto base, os sistemas de autocomposição trabalhistas.

Ao final, o estudo procurará demonstrar que os benefícios da utilização dos sistemas de autocomposição vão muito além das questões econômicas e sociais, demonstrando que o grande ganho destes processos de convergência retomados pela Lei nº 13.467/17 é o desenvolvimento humano dos agentes envolvidos.

2 O TRABALHO COMO ELEMENTO DE TRANSFORMAÇÃO DA REALIDADE JURÍDICA-CONSTITUCIONAL

Existem certas coincidências a respeito da evolução do Estado ao longo tempo e das normas referentes ao trabalho. O modelo de Estado, em especial no que concerne às questões que envolvem a transformação do Estado absolutista em Estado democrático de Direito sofreram modificações consideráveis, que, geralmente, em seu centro, tem ligações diretas entre as insatisfações referentes ao trabalho e a busca por direitos fundamentais sociais.

Não por acaso, muitas das questões que envolvem a saída do Estado liberal para o segundo modelo, conhecido pelas sociedades ocidentais como *Welfare State*, teve origem nas questões sociais referentes ao trabalho e à ânsia da população em ter melhores condições sociais. Ou seja, o trabalho é importante vetor de transformação e readequação social.

É inegável que a modificação do modelo de Estado teve impacto direto em todas as esferas do direito, e como não poderia deixar de ser, nas normas que se caracterizam e visam à proteção e organização das relações de trabalho. A temática constitucional é pacífica no sentido de que os eventos ocorridos no final do século XVIII trouxeram uma nova lógica de funcionamento do Estado, em que este acaba por ser redimensionado, tanto na possibilidade de exercício de seu poder, quanto nas suas relações com os cidadãos sob sua tutela.

A Revolução Francesa, base de estudo para o entendimento da toda a questão estrutural do Estado moderno, trouxe, para a história, em especial para os países ocidentais, robusta contribuição para a formatação de uma nova realidade jurídica, política e social. No centro das ideias de igualdade, liberdade e fraternidade, estavam os pensamentos de autores como Jean-Jacques Rousseau e Jonh Locke. Ainda que ambos posicionem-se de maneira absolutamente distinta, partilham a fundamentação central iluminista de que o homem não estava abaixo do Estado, tampouco deveria se submeter, pura e simplesmente, a toda regra dele emanada. Ao contrário, defendiam que o homem é anterior ao Estado e, portanto, este deve se submeter à vontade daquele, indicando que determinados direitos são anteriores ao Estado e estão acima, até mesmo, da vontade do governante.

É essa revolta popular que marca o princípio da modernidade. É onde tudo inicia: a separação do Estado da Igreja, a proclamação do Estado secular, a participação popular na administração do Estado, a liberdade de imprensa, a igualdade de todos ante a lei, a educação pública gratuita, a abolição da tortura, o início da emancipação feminina, a condenação da escravidão, e principalmente, a idéia de igualdade, liberdade e fraternidade proclamada na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão como princípios da vida que devem guiar todos os homens (GORCZEVSKI, 2009, p.122).

Basicamente, dois eventos contribuíram para o estudo dos modelos constitucionais nesta época, os quais tiveram impacto na construção destes novos sistemas constitucionais: a Revolução Americana e a Revolução Francesa. Na Revolução Americana, não houve ruptura total com a organização política local, nem com a organização social. O que ocorreu é que, até mesmo pela questão geográfica, a ruptura estabelecida pelas colônias americanas aproveitou-se da estrutura política e social já estabelecida, impondo, aos tribunais americanos, de forma natural, o controle da constitucionalidade das leis. Isso ocorreu, de certa forma, devido à influência dos pensamentos jusnaturalistas característicos da sociedade americana. Nesse sentido, não existia a desconfiança dos cidadãos em relação ao poder judiciário, e sim com o sistema parlamentar, haja vista a histórica dificuldade com o parlamento inglês.

Já na Revolução Francesa, as mudanças foram mais severas e impactaram o surgimento de uma nova ordem estatal. O Estado liberal, que emergiu do colapso do modelo que lhe antecedeu, fez com que um novo poder de Estado concentrasse os anseios da sociedade. O novo Estado francês via, no poder legislativo eleito pelo povo, o legítimo guardião do texto constitucional, uma vez que a lei era a concretização da vontade popular. A desconfiança, aqui, estava direcionada ao judiciário, pois os juízes estariam, ainda, sobre influência dos pensamentos absolutistas.

Esta diferenciação dos dois modelos, basicamente, se deu em função do papel que os textos constitucionais tiveram no final do século XVIII e que se estenderam até o final do século XIX. Destarte, enquanto o modelo americano já nasce, em certa medida, baseado na ideia de que a Constituição deveria prever o funcionamento do Estado, mas também de que existem direitos fundamentais do cidadão anteriores ao Estado e que, portanto, estes são garantias constitucionais, o Estado deve, obrigatoriamente, proteger esses direitos. Por sua vez, o modelo francês adotou um

texto constitucional formal, cujo objeto se fixaria em prever o funcionamento e organização do Estado.

No sistema Common Law existe uma clara distinção das competências políticas e do domínio do direito, ficando a cargo do legislativo apenas as deliberações políticas e ao Judiciário, a resolução das questões jurídicas, não havendo notícias da aplicação do princípio da legalidade na sua concepção clássica, mas sim do seu princípio rival do *due process of law*. A concepção francesa de constitucionalidade *ÉtatLégal* buscava conceber a ordem jurídica hierárquica, de acordo com o princípio da igualdade perante a lei, a fim de evitar privilégios antigos, buscando-se, com isso, a limitação do poder pelo direito. O modelo *ÉtatLégal* tem origem no direito romano-canônico, evidenciando em países como Itália, França e Alemanha, por exemplo. Inspira-se fundamentalmente em um sistema jurídico de legalidade, cuja origem remonta o modelo de Justiano, cabendo ao Legislativo estabelecer as decisões políticas trazer as soluções jurídicas (SANTOS JUNIOR, 2013, p. 35).

A mudança da ótica de modelo do Estado, mediante o advento da nova perspectiva de igualdade da forma da lei e do princípio da legalidade, modifica estrutura política e social da época. As revoluções liberais Americana e Francesa foram o gatilho para as principais mudanças ocorridas do Estado Absolutista para o modelo Liberal. Em um momento posterior, este gatilho se dará pelo advento dos direitos sociais, os quais terão na constitucionalização do direito trabalho os catalisadores das mudanças efetivadas nos textos constitucionais italianos e alemães ocorridos no século XIX.

Tem-se, claramente, a partir da ascendência da burguesia, que ocorreu através do Estado Liberal, a noção de separação entre o público e o privado. Dessa forma, a regra antiga de que o Estado era aquele que determinava o modo de funcionamento da sociedade foi substituída pela ideia de que a intervenção do Estado é a exceção. Trata-se do ideal liberal puro. A sociedade deve possuir, como princípio fundamental, a liberdade, ou seja, tudo é permitido desde que não ofenda a lei. Sob este prisma, o Estado, como regra, não pode interferir nas questões privadas. Estado e sociedade não mais caminham juntos, mas de forma paralela. O modo como se relaciona poder e Estado modifica-se, caminhando para uma ordem onde o Estado e a sociedade estão, ambos, ao abrigo da lei. Além disso, há um aumento das formalidades legais exigidas do Estado, para que este não mais pratique os excessos característicos do antigo modelo, o Estado Absolutista.

Dito de outro modo, à Constituição cabia, tão-somente, estabelecer a estrutura básica do Estado, como seus poderes e suas respectivas competências, proclamando, na relação indivíduo-Estado, a essência dos direitos fundamentais relativos a capacidade civil e política dos governados assim chamados direitos a liberdade (LEAL, 2007, p. 30).

O princípio, agora, predominante é o da legalidade, ou seja, o Estado deverá atuar dentro daquilo que lei lhe permite, já que esta emana da vontade do povo. É clara a restrição de atuação em contraponto ao antigo modelo de Estado, posto que só seja considerada direito o que, efetivamente, está previsto em lei.

A ascensão da burguesia impacta de forma clara o modelo de trabalho até então usual. Agora, pela primeira vez na história o trabalho não é tido como uma serventia do Poder absolutista, mas deve ser recompensado como um bem de valor específico.

Para o direito do trabalho, no entanto, a Revolução Francesa de 1789 não foi, exatamente, um marco positivo. Em um primeiro momento, a liberdade formal suprimiu a liberdade associativa, o que foi retomado com força posteriormente.

O liberalismo da Revolução Francesa de 1789 suprimiu as corporações de ofício, dentre outras causas por sustentar que a liberdade individual não se compatibiliza com a existência de corpos intermediários entre indivíduo e Estado. Para ser livre, o homem não pode estar subordinado à associação porque suprime a sua livre e plena satisfação, submetido que fica ao predomínio da vontade grupal (NASCIMENTO, 1984, p. 19).

Pelo princípio da legalidade, percebe-se que o Estado de direito agora não mais está a serviço dos regimes mantidos pela força ou pelo autoritarismo, mas sim da tutela de um ordenamento legal. O que reforça a exigência de um sistema de limites e controles, os quais trabalham, conjuntamente, para defesa dos interesses e direitos da sociedade, e não mais para a defesa e os interesses do Estado.

Buscava-se uma lei geral e abstrata, como forma de garantir a liberdade e igualdade formal das pessoas, evitando-se discriminações. No Estado Liberal o pensamento da burguesia era estabelecer mecanismos de proteção dos cidadãos contra o abuso do poder público, funcionando a lei como um real instrumento a serviço da liberdade burguesa (SANTOS JUNIOR, 2013, p. 35).

A ascensão do Estado Liberal importa na mudança da ótica das relações sociais e econômicas, que, por um estranho paradoxo, seria, também, o seu ponto fraco, quais sejam: a produção em escala e a concentração urbana. O Estado liberal

previu a igualdade legal formal, o que serviu a uma classe que visava ao poder político e econômico da época: a burguesia. Os anos que se sucederam ao Estado liberal e à possibilidade de a burguesia produzir riqueza fora do Estado absolutista acabaram por levar a sociedade europeia a um novo modelo de produção, que desencadeou outro evento importantíssimo para a constitucionalização das normas trabalhistas: a Revolução Industrial.

2.1 O papel dos direitos sociais na transformação do estado democrático de direito

A evolução do Estado liberal para o modelo de Estado social, ou *Welfare State*, impõe, às Constituições, a mudança do alcance das normas sobre sua tutela. Primeiramente, o modelo de Constituição fixado na igualdade formal já não cumpre a função social pretendida, pois a concentração social nos centros urbanos exige, dos Estados, uma maior abrangência quanto às garantias relativas ao cidadão. Tal fato se concretiza mediante a uma nova perspectiva de desenvolvimento social e econômico, que se desenvolve durante o século XIX, e impõe, ao mundo, a modificação de sua percepção constitucional.

A revolução francesa de 1848 e sua Constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho. Foi imposta ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado de ganhar a sua subsistência. O liberalismo do século XVIII pregava um Estado alheio a área á área econômica, que quando muito seria árbitro nas disputas sociais, consubstanciando na frase clássica *laissez faire, laissez passer, laissez raller*. A revolução industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser considerada (MARTINS, 2008, p. 5).

Começa aqui a convergência da Constitucionalização do direito do trabalho e das modificações constitucionais que modificaram o modelo de Estado. As premissas do novo modelo de Estado, o Estado do bem estar social, visavam, necessariamente, à observância de novas garantias sociais, que se apresentavam, objetivamente, em muitas vezes, garantias que previam melhores condições de trabalho.

A perspectiva de que determinados direitos são fundamentais para a sociedade e de que o Estado deve ter a obrigatoriedade de proteção destes direitos faz com

que se promova a elevação destas garantias ao nível constitucional, modificando a maneira como os próprios Estados promovem o bem estar de seus cidadãos. As constituições passam a trazer, em seus textos, as vontades sociais e políticas, não mais servindo as constituições somente para a estrutura do Estado e sua organização objetiva.

No Estado Liberal do século XIX , a Constituição disciplina somente o poder estatal e os direitos individuais, ao passo que o Estado social do século XX regula uma esfera muito mais ampla, que abrange o poder Estatal, a sociedade e o indivíduo, em suas múltiplas e recíprocas inter-relações.[...] Assim é que as Constituições do século XX especialmente após a segunda guerra mundial, são políticas, e não apenas estatais. Elas assumem conteúdo político, ou seja, elas englobam os princípios de legitimidade do poder, e não apenas de sua organização. O campo constitucional é, por conseguinte, ampliado a abranger toda a sociedade, e não só o Estado (LEAL, 2007, p. 33).

O final da segunda grande guerra impôs uma retomada do papel do Estado e, conseqüentemente, do alcance dos textos constitucionais e de suas normas programáticas. Não se tinha, agora, o Estado somente com um garantidor dos direitos dos cidadãos, mas sim como um provedor destes direitos. Portanto, começa-se a se constitucionalizar os direitos fundamentais sociais a partir da ideia de que o Estado não pode mais se comportar de maneira a respeitar somente a igualdade formal da lei. O modelo de Estado liberal tem, portanto, seu declínio, uma vez que as desigualdades e imperfeições que dele emanaram levaram a Europa ao colapso econômico e político que terminou em eclodir a segunda grande guerra.

O dealbar da segunda metade do século XX é, para o Constitucionalismo, um momento de balanço, mas sobre tudo, de viragem ou refundação. Os anos antecedentes haviam sido marcados, sobre tudo na Europa, por atrocidades inimagináveis ante as quais evidenciou uma chocante inoperância dos mecanismos da Constituição (NOVAIS, 2012, p. 198).

As mudanças ocorridas ao final da segunda grande guerra trazem, também, inúmeras reivindicações a respeito das garantias básicas ofertadas aos cidadãos. Notadamente, o modelo de Estado Liberal, conjuntamente com o desencadeamento do seu produto, a revolução industrial, coloca as sociedades ocidentais em obrigatoriedade de garantir a seus cidadãos direitos relativos à sua segurança, à sua saúde e ao seu trabalho. Tal fundamento se dá pelo próprio conceito de democracia. Se, antes, a pessoa humana estava à mercê do rei e, depois, de certa forma, sob a

força desregulamentada do Estado Liberal, agora, no Estado de bem estar social, o cidadão possui direito e acesso a garantias fundamentais de forma efetiva, tendo, no trabalho, elemento importante para alcançar e atingir outros princípios constitucionais.

No século XX, o sentido social do direito não é mais uma escola jurídica é a própria vida. Assistimos à transformação não somente da teoria geral do Estado, mas também da doutrina dos direitos individuais. O Estado não deve limitar-se a reconhecer a independência jurídica do indivíduo; deve criar um *minimum* de condições sociais necessárias à independência do mesmo. A evolução, neste sentido, começou no primeiro quartel do século, com as Construções do México e a de Weimar. Entretanto, já no século passado, em plena era das Constituições de tipo liberal, aponta-se, em alguns cantões suíços e na própria Constituição Federal (1874), a incorporação, em seu texto, de normas sobre trabalho de menores nas fábricas; sobre horário para adultos; regras relativas ao trabalho insalubre e perigoso etc. Com efeito, elas são leis pioneiras (GOMES; GOTTSHALK, 2000, p. 24).

Percebe-se, neste momento específico da história, que a convergência das mudanças de modelo de Estado, perfectibilizada através da maior abrangência e modificação do alcance das normas constitucionais, ocorre coincidentemente com o início da constitucionalização das normas trabalhistas. O que chama a atenção deste movimento de ascensão dos direitos e garantias fundamentais, vetores da ampliação da competência dos textos constitucionais e, conseqüentemente, fatores de alargamento da jurisdição constitucional, é que boa parte deles decorrem da regulamentação do trabalho e das relações entre patrões e empregados.

Nesse sentido, o elemento central das questões do alargamento do alcance constitucional dos direitos diz respeito à liberdade de contratar, inicialmente proposta pelo Estado Liberal, em um segundo momento, a liberdade para se associar, ligada aos direitos e garantias fundamentais sociais. Estes, por sua vez, serão tratados mais adiante para que se demonstre a ligação entre a liberdade sindical e as questões atreladas à autonomia da vontade coletiva e como estes têm relevância para atingir a dignidade da pessoa humana.

Tal mudança impõe não só o alargamento do texto constitucional, como também a forma de como a Constituição se organiza. Agora, mediante o advento ao texto constitucional de direitos e garantias fundamentais, muitos deles de natureza laboral, as constituições, passam, também, a serem textos que expressam a vontade política da época.

Ainda que a pressão política avassaladora dos movimentos totalitários tivesse sido imparável em quaisquer circunstâncias e quaisquer que fossem os modelos de defesa da constituição, a avaliação das experiências dramáticas vividas na Europa, impôs, em todos os domínios, mas também na área Constitucional das comunidades políticas de Estado de Direito, mudanças profundas nas instituições, nos métodos e nas concepções de um direito Constitucional que deveria adequar-se ao tipo histórico de Estado que, contra as alternativas autocráticas de diferente sentido, prossegue nos nossos dias a linhagem e o legado do movimento constitucional inspirador das revoluções liberais, o Estado Social e democrático de Direito (NOVAIS, 2012, p. 196).

Neste momento, passa-se a ter um novo entendimento do papel do Estado e da jurisdição constitucional, aceitando-se uma nova abordagem jurídica de atendimento e segurança de determinadas condições sociais e políticas. Há, definitivamente, um alargamento da aplicação do direito e da ótica constitucional. Não mais se aceita que a constituição seja lida de forma literal, nem que seu texto deixe de fora do Estado garantias mínimas sociais. O positivismo puro, característico do Estado Liberal, passa a perder força mediante a inserção, nos textos constitucionais, dos direitos e garantias fundamentais. Esta nova perspectiva, definitivamente, aproxima os textos constitucionais de valores morais e éticos. Por sua vez, estes valores serão a base do novo modelo de Estado: o Estado de bem estar social parte da aceitação, pela constituição, de valores programáticos, que se concretizam pelos direitos e garantias fundamentais. Esta evolução acabará por levá-los ao atual estágio de Estado – o Estado Democrático de Direito.

Entre a dimensão do bem-estar social, e dos correspondentes direitos fundamentais sociais, e o desenvolvimento de políticas públicas de carácter social, a Europa tem uma larga tradição cultural, que remonta ao Iluminismo, e que contrasta com as políticas sociais, de pendor mais neo-liberal, desenvolvidas nos Estados Unidos, nos sectores de segurança social, da saúde, da educação, do trabalho ou da habitação. É essa política social generalizada (Gesellschaftspolitik) que contribui para a constituição e manutenção das capacidades e competências individuais em caso de necessidade, designadamente, na velhice ou na invalidez. E que se identifica com a democracia como princípio estrutural e Constitucional (QUEIROZ, 2014, p. 76).

A mudança do modelo de Estado pelo advento dos direitos e garantias fundamentais traz estrita ligação com a constitucionalização do direito do trabalho. É cronológica e historicamente visível que a revolução industrial, que só foi possível mediante o surgimento do Estado Liberal, foi a propulsora dos movimentos sociais iniciados no final do século XIX, que acabaram por se efetivar em movimentos

reivindicatórios do início do século XX. Estes movimentos acarretaram, em último estágio, a necessária modificação do Estado não só na medida de garantir os direitos e garantias fundamentais necessários na época, diga-se de passagem, muitos deles ligados, diretamente, ao trabalho, mas também de propiciar, a essa nova leva de excluídos, direitos políticos para a efetivação da democracia.

A democracia, como regime diferenciado na vida humana, apto a combinar regras de liberdade e igualdade na convivência social, distinguiu-se por conferir, pioneiramente na História, poder a grandes segmentos de indivíduos e grupos sociais destituídos de riqueza. *Jamais anteriormente na História houve sistema institucional que assegurasse poder aos segmentos sociais destituídos de riqueza.* Tal sistema começou a ser construído nos países de capitalismo central apenas a contar da segunda metade do século XIX, institucionalizando-se, contudo, somente ao longo do século XX; atingiu seu ápice, por fim, no período seguinte à Segunda Guerra Mundial - mesmo permanecendo estruturalmente desigual a sociedade circundante. Não por coincidência, a construção da democracia ocidental fez-se em sintonia com a construção do próprio Direito do Trabalho, atingindo seu clímax com o período de incorporação constitucional dos direitos fundamentais do trabalho, no pós-guerra, na Europa Ocidental (DELGADO, 2007, p. 2).

Notadamente, a inserção dos direitos e garantias fundamentais, que trouxeram a discussão da mudança do modelo de Estado e chamados, por alguns autores, de direitos fundamentais de segunda geração, tinha, em seu centro, reivindicações de natureza trabalhista. Essas reivindicações impactaram todo o final do século XIX e o início do século XX. Não se trataram de mudanças imediatas e revolucionárias, pois, ao contrário do ocorrido na mudança do Estado Liberal, houve mudanças paulatinas, que, devido ao seu caráter econômico, social e político, são irreversíveis.

A constitucionalização de normas relativas ao trabalho afetou não somente as questões relativas aos direitos e garantias fundamentais e à sua aplicabilidade no texto constitucional, assim como a organização social e política da época. A constitucionalização do direito do Trabalho importa, portanto, na constitucionalização de normas de caráter social, que não visam somente a um bem estar individual ou imediato, mas ao bem estar da coletividade ao longo do tempo.

Não podemos esquecer de que a chegada ao Estado de bem estar social também é marcada por novos modelos de organização sociopolítica. Se, antes, no Estado Liberal, a liberdade forma da lei não permitia que agentes intermediários surgissem entre o cidadão e o Estado, agora, mediante as modificações sociais

ocorridas, os cidadãos, principalmente os trabalhadores, passariam a se organizar de maneira diversa.

Esses direitos só podem ser desfrutados com o auxílio do Estado, portanto se lhe impõe o dever de propiciar as necessárias condições. São o direito ao trabalho em condições justas e favoráveis; a proteção contra o desemprego, a assistência contra invalidez, o direito a sindicalização, o direito a educação e a cultura, à saúde, à seguridade social, a ter um nível adequado de vida. São direitos que exigem do Estado, uma ação (GORCZEVSKI, 2009, p. 133).

Este pleito de direitos se dá por meio da organização de classes insatisfeitas com os direitos a eles alcançados e da condição de miserabilidade que é imposta a uma parcela expressiva da população no início do século XX. Está, portanto, aqui, a característica política expressiva que acabará por determinar a modificação do alcance da jurisdição constitucional e do alcance do Estado na vida dos cidadãos. Destarte, nota-se que a transformação constitucional de transformação da ordem social e da modificação do modelo de Estado nada mais é do que a normatização dos anseios sociais decorrentes das falhas políticas apresentadas pelo processo de modificação do sistema de produção, o que decorreu da permissibilidade ocorrida após o advento do Estado liberal e da ascensão da burguesia.

Portanto, na medida em que, enquanto movimentos, eles eram politicamente ativo, a maior parte dos movimentos operários do século XIX ainda funcionava dentro da estrutura das Revoluções francesa e norte-americana e de sua variedade de Direitos do Homem. Em outras palavras, eles lutavam pelos direitos dos trabalhadores a plena cidadania, mesmo que esperassem continuar a lutar por algo a mais. **Eles deram força especial a esta luta pelos direitos do cidadão porque sua maioria era composta por pessoas que não usufruíam desses direitos, e porque mesmo aqueles direitos legais e liberdades civis, que eram aceitos na teoria, eram contestados na prática pelos adversários dos trabalhadores** (HOBSBAWM, 1987, p. 419, grifo nosso).

O Estado passa a, definitivamente, interferir na vida dos cidadãos através do provimento de serviços e condições de empregabilidade justa, o que determina a modificação da organização social e do alcance da forma de como se interpreta e legisla-se constitucionalmente. Ou seja, não mais o Estado detém a centralização de todos os interesses da sociedade.

A própria concepção do “Estado” como algo de independente da “sociedade” civil moderna, porque só no período pós-medieval a esfera de interesses da sociedade civil de modo particular os interesses econômicos, passou a

identificar-se com os direitos particulares dos indivíduos, tornando-se separável da esfera “pública da política” (GIDDENS, 2005, p. 33).

Passa-se a admitir diferentes tipos de organização social, considerando que os pleitos referentes aos direitos e às garantias fundamentais eram, em sua maioria, pleitos de classe decorrentes das questões precárias de trabalho. Dentro destes tipos de organização, a organização sindical é a que se apresenta de forma destacada na reivindicação de direitos e de melhores condições laborais. Trata-se, na verdade, do direito de expressar sua autonomia coletiva, exercício esse que, de um lado, força o Estado a não cometer atos contra o direito público subjetivo e, de outro, a alargar os direitos e garantias constitucionais dos trabalhadores (NASCIMENTO, 1984, p. 96).

Estes regimes associativos serão a marca dos elementos que irão convergir aos direitos ligados ao trabalho, ou seja, os regimes de autocomposição e a resguarda constitucional da liberdade associativa. Não há como dissociar a incorporação dos textos constitucionais dos direitos e garantias fundamentais sociais sem a observância do respeito às convenções e aos acordos coletivos, instrumentos que têm como sua característica intrínseca a autonomia da vontade coletiva.

Esta noção de responsabilidade social, atrelada a um maior cuidado com o reflexo destas nas questões sociais e econômicas, é que traz a modificação da realidade constitucional. A jurisdição constitucional se modifica a ponto de não permitir mais somente a interpretação fria da lei, tampouco se contenta em prever a organização do Estado: o texto constitucional se transforma em verdadeiro conjunto normativo dotado de valores e com forte característica política.

Neste contexto, o Estado abandona a sua (aparente) neutralidade e apoliticidade e assume fins políticos próprios, tomando para si a responsabilidade de transformar a estrutura econômica e social no sentido de uma realização material de igualdade, a fim de impedir que a desigualdade de fato destrua igualdade jurídica (LEAL, 2007, p. 33).

A mudança gradual do Estado liberal para o Estado de bem Estar Social passa a trazer, para o texto constitucional, a necessidade da incidência dos direitos e garantias fundamentais sociais. Isso acaba por determinar a modificação dos textos constitucionais, trazendo para estes os anseios da sociedade na época. Muito destes diziam respeito a garantias relativas ao trabalho justo e mais humano, que

acabam por refletir a condição de uma classe desassistida e que passa ter espaço político relevante, e o irreversível e crescente espaço para associações de classe.

A mudança do Estado Liberal para o *Welfare State*, ocorrida entre o final do século XIX e o início do século XX, marca a constitucionalização do Direito do trabalho. Este catalisa a ascensão da classe trabalhadora e do reconhecimento pelo Estado da desigualdade social factual perpetrada pela concentração urbana decorrente da revolução industrial, em uma regulamentação objetiva das relações de trabalho e os direitos fundamentais do cidadão. Tais condições implicam na modificação do alcance da jurisdição constitucional, uma vez que, pelo advento dos direitos sociais, deixa o texto constitucional de ser apenas um regulador dos poderes de Estado para, definitivamente, apresentar uma constituição política e que de forma incontroversa apresenta uma alternativa factual para o direito.

O direito do trabalho e seus princípios decorrem de uma construção legal histórica de luta e reivindicação, que integram as constituições contemporâneas sob a justificativa de que a evolução do modelo de Estado se deu em séculos de evolução legal e jurídica, sendo o Estado Democrático de Direito o ápice desta modificação. A Constituição Federal de 1988 não ficou à margem deste processo e foi avalista tanto da parte dos direitos individuais quanto dos direitos coletivos, ambos fixados sob o prisma de pilar do desenvolvimento nacional.

2.2 O valor social do trabalho e a Constituição Federal de 1988

A ideia central de que o homem possui direitos inerentes a sua existência e inalienáveis passa a nortear a formação dos textos constitucionais modernos, os quais, após as problemáticas evidentes nos modelos do Estado liberal puro e do *Welfare State*, acabam por se condensar no modelo do Estado Democrático de Direito. A norma constitucional, definitivamente, se torna o sistema regulador de proteção da sociedade. O Estado agora deve não só prever o direito, mas promover e sistematizar os meios de efetivação das políticas sociais. Dessa forma, passa-se a viver sob uma verdadeira ótica democrática.

Os direitos fundamentais integram, portanto, ao lado da definição da forma de Estado, do sistema de governo e da organização do poder, a essência do Estado Constitucional, constituindo, neste sentido, não apenas parte da Constituição formal, mas elemento nuclear da Constituição material (SARLET, 2005, p. 68-69).

A mudança é significativa: se, antes, o direito atendia a uma classe dominante e privilegiada em função de seu poder econômico, agora, o Estado, na figura de suas constituições, também serve aos mais necessitados, os quais, por muito tempo, permaneceram à margem da defesa de direitos e garantias e, nesse momento, passam a ter um sistema ativo e de aplicação cujo alcance incide em todos os poderes do Estado. A evolução para o Estado democrático de direito se dá em nível objetivo, ou seja, efetivamente, os direitos e garantias fundamentais passam a permear todo o texto constitucional e servem de valores a todos os Poderes e decisões do Estado.

Na verdade, a mudança da inserção dos valores sociais, muitos deles atrelados aos problemas decorrentes das relações de trabalho, que foram determinantes para saída do modelo do Estado liberal para o Estado do bem Estar social, forçam novamente a reestruturação do Estado. A modificação de uma constituição formal para uma constituição política continua a se ampliar e se complexificar, irradiando, agora, não só direitos, mas valores a todo ordenamento jurídico.

A constitucionalização rígida dos direitos fundamentais – impondo obrigações e proibições aos poderes públicos – tem produzido efetivamente na democracia uma dimensão substancial, que se acrescenta a tradicional dimensão política, meramente formal e procedimental (STRECK, 2002, p. 158).

Está, portanto, lançada, no Estado, a obrigatoriedade de ter, nos direitos fundamentais, importantes bases jurídicas para o desenvolvimento político, econômico e social. A lógica, definitivamente, se inverte. Se, antes, o Estado servia a um dono, estando este a margem das prerrogativas legais, agora, todos estão, em tese, sob o alcance da lei. Cria-se a noção de que o Estado não tem todo o poder sobre a sociedade, mas sim é consenso racional de seus cidadãos, os quais, através de um pacto comum, conferem ao Estado os limites de sua atuação, o que podemos resumir, de certa forma, como uma vontade democrática sobre a vontade do Estado.

Assim, a norma constitucional, em definitivo, se torna o sistema regulador de proteção da sociedade. O Estado, agora, deve não só prever o direito, mas promover, de forma efetiva, as políticas sociais para o cumprimento desses direitos.

Assiste-se então, de um lado a *rematerialização* do conceito de Estado de Direito, não mais identificado com o Estado de Legalidade do positivismo, que havia aberto, mesmo que involuntariamente, o conceito de preenchimento por quaisquer valores desde que actuados na forma da lei. O Estado de direito é agora renovadamente perspectivado enquanto Estado que colhe necessariamente a sua legitimidade, não apenas em observância a uma pauta universal de valores de onde decorrem direitos de que os poderes políticos instituídos não dispõem (NOVAIS, 2012b, p. 196).

As constituições contemporâneas, através dos direitos e garantias fundamentais, passaram a entender que os direitos à seguridade social, à proteção do trabalhador e à valoração do trabalho, por exemplo, são elementares para o justo desenvolvimento social. O Estado brasileiro não se exclui deste movimento histórico. Ao longo da promulgação dos textos constitucionais brasileiros, foi se concretizando a ideia das constituições programáticas, nascidas sobre a tutela dos direitos e garantias fundamentais, e que devem visar à proteção e à promoção efetiva do desenvolvimento econômico e social. Neste sentido caminha a Constituição Federal de 1988 que traz, em seus dispositivos, uma vasta previsão de direitos e garantias individuais e sociais.

Tais garantias aperfeiçoaram-se de forma a trazer, no texto constitucional de 1988, inúmeros direitos e garantias fundamentais que protegem os cidadãos e permitem que estes se organizem de maneira a ter protegida a sua integridade e dignidade. Entre estes, podemos citar os princípios da dignidade humana e do pluralismo político, constantes no Artigo 1º, o direito à liberdade, à propriedade, à igualdade, à liberdade religiosa, ao devido processo e tantos outros constantes no artigo 5º da CF/1988.

Estes valores corroboram e permeiam todos os poderes e decisões do Estado brasileiro e servem de base para a aplicação da constituição pelo Supremo Tribunal Federal, o que vai desde questões relativas às políticas públicas, passando por questões de inconstitucionalidade de leis indo até a aplicação de penas de privação de liberdade.

[...] podem ser entendidos *prima facie* como direitos inerentes à própria noção de pessoa, como direitos básicos da pessoa, como os direitos que constituem a base jurídica da vida humana ou no seu nível atual de dignidade, como as bases principais da situação jurídica de cada pessoa, eles dependem das filosofias políticas, sociais e econômicas e das circunstâncias de cada época e lugar (MIRANDA, 2012, p. 28).

O texto constitucional traz inúmeros dispositivos, muitos deles dentro do artigo 5º, que defendem e impõe ao Estado a busca de pleno emprego e da valorização do trabalho como elemento para diminuição das desigualdades sociais e a promoção do desenvolvimento econômico. É inegável, portanto, a contribuição do direito do trabalho na Constituição cidadã de 1988.

No Brasil, esse padrão está dado por distintos princípios e regras normativas. Em primeiro plano, as regras e princípios trabalhistas inseridos na Constituição da República. Ilustrativamente, em seu "Preâmbulo", em seus "Princípios Fundamentais" - arts. 1º a 4º -, em algumas dimensões normativas de seu art. 5º; nos arts. 6º e 7º, especificadores de inúmeros direitos sociais fundamentais. Também está presente em certos dispositivos de Direito Coletivo, regulatórios de direitos fundamentais, constantes dos arts. 8º até 11 (embora aqui não se possa dizer, evidentemente, que todo o modelo coletivo constitucional, inclusive na parte de clara inspiração e dinâmica não necessariamente democráticas, corresponda a direito fundamental do trabalho). O conceito de direito fundamental do trabalho, contudo, volta a estar presente, sem dúvida, na Constituição por meio dos princípios, valores e fundamentos das ordens econômica e social, que sejam afirmativos da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. É o que se passa, por exemplo, com o art. 170 ("Princípios Gerais da Atividade Econômica"), com o art. 193 ("Disposição Geral" relativa à "Ordem Social"), com os arts. 196 e 197, além do art. 200, II e VIII (todos tratando da saúde), também com o art. 205 (tratando da educação), além dos arts. 225 e 227, que tratam das garantias a crianças e adolescentes no País (em acréscimo à regra protetora já lançada no art. 7º, XXXIII, da mesma Constituição) (DELGADO, 2007, p. 3).

A evolução do Estado Democrático de Direito no Brasil, concretizada pelo texto da Constituição Cidadã de 1988, nos demonstra que a inserção dos direitos e garantias fundamentais é um marco na maneira como o Estado se relaciona com seus cidadãos e de como a evolução deste se dá mediante as suas necessidades, que, por natureza, também evoluem. Percebe-se aqui, também, que a Constituição Federal de 1988 não só valorizou as questões referentes aos direitos de proteção ao trabalho, como também se preocupou em dar ênfase aos direitos coletivos do trabalho. Temos a percepção, portanto, que a Constituição cidadã, em seu núcleo, traz a expressa defesa dos sistemas de negociação, como eixo de valorização do trabalho.

A opção do legislador Constituinte pela forma assertiva de tratamento dos direitos coletivos se dá por uma tecnicidade apurada pelo legislador, eis que estabelece uma leitura adequada sobre o entendimento das características da realidade trabalhista. O legislador nacional percebe que as modificações dos meios de produção e, conseqüentemente, do trabalho, acontecem em uma velocidade que não pode ser acompanhada pelo processo legislativo e, dessa forma, coloca no

sistema constitucional uma forma dinâmica de resolução dos conflitos de natureza laboral.

É inegável, entanto, que o trabalho, suas relações e as leis que destas decorrem foram e continuam a ser motor de mudanças de garantias constitucionais, visto o seu histórico papel de elemento catalisador de reivindicações sociais. Nota-se, também, que o advento dos direitos e garantias fundamentais é um fenômeno político e social que impacta, diretamente, a jurisdição constitucional. Desse modo, ao mesmo tempo em que o aumento da demanda de garantias ao indivíduo cresce, cresce o alcance e a complexidade do emprego e a eficácia da lei constitucional, o que exige do Estado cada vez mais capilaridade e prontidão para o cumprimento das exigências sociais.

Intervindo na vida econômica e social, podendo provocar alterações substanciais na vida de um país, exercendo funções que as situam como parte da própria organização estatal (contratos coletivos de trabalho, é natural que, para o exercício desses poderes e o gozo de tão grandes direitos, tenham tais associações de cumprir certos requisitos e atender determinadas exigências mínimas. é isso porque, se o indivíduo, pessoalmente, pode usar de todos os recursos, salvo os vedados em lei, para alcançar seus objetivos, quando se trata de associações e especialmente de corporações ou sindicatos que representam, não os interesses individuais dos filiados, mas a soma de alguns desses interesses, o Estado deve ter em conta que essa soma, ou "interesse de grupo", pode colidir com o "interesse de grupo" de uma outra classe ou até de toda a comunidade, cumprindo-lhes, assim, estabelecer os meios de ação e de obtenção dos fins visados para que dela não resulte a conturbação do "status" social existente e que, dentro de um regime constitucional, seja qual for, deve ser mantido até que a própria nação pelo seu poder maior resolva alterar esse "status" e essa constituição. (VIANNA, 1981, p. 995).

O ciclo iniciado no final do século XVIII, com a gradual inserção dos direitos fundamentais como alicerce do constitucionalismo contemporâneo, cujos maiores expoentes, talvez, sejam os textos constitucionais da França, Itália e Alemanha, reverberaram ao longo dos anos, refletindo, de forma direta, no campo do direito do trabalho. Nessa linha de raciocínio, percebe-se a importante contribuição das premissas constitucionais e dos princípios e garantias fundamentais sociais na promoção da paz social:

A Constituição continua sendo um instrumento atual e necessário, para as sociedades que se preocupam com a preservação e promoção dos valores fundamentais da pessoa humana. **É importante considerar que a Constituição atua sobre a vida social de duas maneiras: ou numa perspectiva mais genérica, fixando as linhas gerais da organização social e da conveniência humana, ou de maneira direta e particularizada, orientando a aplicação do direito e fornecendo uma**

base objetiva para apoiar a solução de conflitos jurídicos. Em ambos os casos a constituição tem um valor prático relevante, sendo absolutamente errônea e deformada a idéia de que ela é apenas uma abstração ou símbolo, sem interesse para a realidade e dotada apenas de valor moral ou teórico (DALLARI, 1976, p. 31, grifo nosso).

É importante o papel das constituições contemporâneas, uma vez que acompanha, historicamente, a necessidade de reconhecimento pelo Estado e de elementos de defesa das premissas sociais de proteção, nas quais, nas sociedades modernas, indiscutivelmente encontra-se o trabalho.

É pelo trabalho que os cidadãos provêm o seu sustento e de sua família, é pelo trabalho que a pessoa insere-se nos mais diversos níveis de convívio e participação social. O direito do trabalho se apresenta, portanto, com uma dupla qualidade: a primeira, de ajudar na concretização das premissas constitucionais; a segunda, o fato de que, devido a sua conceituação aberta, possibilita a evolução de seu conceito, conforme se ampliam as necessidades sociais.

Coincidentemente, mesma característica tem-se em relação aos direitos fundamentais, os quais, segundo os estudiosos do tema, devem ter o conceito aberto, “[...] uma vez que não encontramos unanimidade conceitual, nem mesmo nominal, porque há, ainda, grande e variado número de ciências interessadas no tema.” (GORCZEVSKI, 2009, p. 122).

O conceito de direito do trabalho não pode ser satisfatoriamente avaliado sem a sua inserção no direito, fenômeno maior a que se acha integrado, como a parte em relação ao todo. **Uma vez que, o direito do trabalho é o resultado da pressão de fatos sociais que, apreciados segundo valores, resultam de normas jurídicas** (NASCIMENTO, 2008, p. 4-5, grifo nosso).

Pode-se perceber, claramente, que o direito do trabalho e os direitos fundamentais, devido ao objeto que tutelam, têm a necessidade de atualização permanente, sob pena de, ao longo do tempo, terem diminuído o seu valor de norma protetiva. As semelhanças, talvez, não sejam somente conceituais. O direito do trabalho inicia como um direito regulador das relações entre particulares, porém, nas sociedades modernas, devido ao caráter constitutivo do trabalho na vida do cidadão moderno, torna-se elemento formador da existência digna da pessoa. Além disso, as questões associativas previstas na carta magna são essenciais para o atingimento dos direitos e das garantias constitucionais ligadas ao trabalho.

Situando o problema num plano de equilíbrio, preferimos encontrar nas limitações admitidas pela Organização Internacional do Trabalho a verdadeira conceituação da autonomia sindical que não se pode confundir com as diversas liberdades menores e referentes ao direito de sindicalizar-se e desfilarem-se do sindicato, o que é, na realidade, faculdade do indivíduo, como ente isolado. Na Conferência Internacional do Trabalho, de 194, os pontos básicos da *liberdade sindical*, foram fixados como os seguintes: "Necessidade de prever que empregados e trabalhadores, sem distinção de ocupação, cor, sexo, raça, crença ou nacionalidade, tenham o direito de constituir as organizações que desejarem, sem necessidade de autorização pública. Necessidade de prever que essas organizações tenham o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, organizar sua gestão e atividades e formular seu programa sem a interferência das autoridades. Necessidade de estipular que tais organizações não possam ser dissolvidas por via administrativa (VIANNA, 1981, p. 991).

O direito do trabalho é, portanto, ramo dinâmico do direito, de conceituação dinâmica. E que, devido à simbiose que possui com os fatos econômicos e sociais, acaba por ter importante papel na evolução das sociedades modernas.

As constituições contemporâneas, através dos direitos e garantias fundamentais, passaram a entender que os direitos à seguridade social, à proteção do trabalhador e à valoração do trabalho, por exemplo, são elementares para o justo desenvolvimento social. Tal fundamento se dá pelo próprio conceito de democracia. Se, anteriormente, o Estado Absolutista colocava a pessoa na condição de serviçal do Rei e, posteriormente, no Estado Liberal, o deixava praticamente desassistido socialmente, agora no Estado Democrático de Direito, tem o cidadão uma nova gama de direitos efetivos, tendo no trabalho, elemento central para o alcance e atingimento de outros princípios constitucionais.

[...] nenhum Estado existe sem um mínimo de limitação do poder pelo Direito-porque é sempre o Direito que o Constitui e legitima e porque a própria lei decretada pelos governantes obriga-os enquanto estiver em vigor e pode adquirir um dinamismo próprio que o ultrapassa. Mas Estado de Direito é muito mais do que isso: é limitação material, e não apenas formal; é limitação para garantia de direitos fundamentais; é expressão de institucionalização e de racionalidade máximas (MIRANDA, 2001, p. 79).

O objeto tutelado pelo o direito do trabalho, ou seja, a relação entre trabalhadores e patrões, aceitando-se aí todas as conceituações dos agentes ao longo do tempo, demonstra que o direito do trabalho contribuiu, diretamente, para a construção dos direitos fundamentais. O direito do trabalho, cuja formação das primeiras leis data do início do século XX, decorreu da degradação extrema e sem

critério dos meios de produção e da ausência total de proteção ao trabalho, regras que ainda traziam, em seu centro, as ideias do Estado Liberal.

No século XX, o sentido social do direito não é mais uma escola jurídica é a própria vida. Assistimos à transformação não somente da teoria geral do Estado, mas também da doutrina dos direitos individuais. O Estado não deve limitar-se a reconhecer a independência jurídica do indivíduo; deve criar um *minimum* de condições sociais necessárias à independência do mesmo. A evolução, neste sentido, começou no primeiro quartel do século, com as Construções do México e a de Weimar. Entretanto, já no século passado, em plena era das Constituições de tipo liberal, aponta-se, em alguns cantões suíços e na própria Constituição Federal (1874), a incorporação, em seu texto, de normas sobre trabalho de menores nas fábricas; sobre horário para adultos; regras relativas ao trabalho insalubre e perigoso etc. Com efeito, elas são leis pioneiras. (GOMES; GOTTSHALK, 2000, p. 24-25).

A indignidade histórica pretérita do trabalho, que é dotada em sua forma de desenvolvimento de total precariedade, provoca a necessidade de se rever o seu papel na sociedade. Se antes o trabalhador no meio rural, buscava a sua subsistência, praticamente gerenciando seu tempo, trabalho e produtividade, agora no modelo pós-industrial, as regras são determinadas pelo contexto urbano, industrial, de produção em massa, sobre a tutela jurídica frágil de normas que pouco asseguravam a saúde e a vida do trabalhador. Nesse sentido, Eric J. Hobsbawm (1987) traz importante ligação entre a formação dos direitos fundamentais e a questão do trabalho.

Portanto, na medida em que, enquanto movimentos, eles eram politicamente ativo, a maior parte dos movimentos operários do século XIX ainda funcionava dentro da estrutura das Revoluções francesa e norte-americana e de sua variedade de Direitos do Homem. Em outras palavras, eles lutavam pelos direitos dos trabalhadores a plena cidadania, mesmo que esperassem continuar a lutar por algo a mais. **Eles deram força especial a esta luta pelos direitos do cidadão porque sua maioria era composta por pessoas que não usufruíam desses direitos, e porque mesmo aqueles direitos legais e liberdades civis, que eram aceitos na teoria, eram contestados na prática pelos adversários dos trabalhadores** (HOBSBAWM, 1987, p. 419, grifo nosso).

O que se depreende desta evolução é que o direito do trabalho não impactou somente as relações de trabalho especificamente, mas sim se inseriu nas modernas sociedades como uma espécie de instrumento de acomodações de tensões e propulsor do desenvolvimento econômico e social, se direcionando para a noção de proteção e garantia, objeto diretamente ligado às constituições contemporâneas.

Torna-se, portanto, uma característica histórica das constituições modernas terem, no rol de garantias, as normas de proteção ao trabalho, princípios norteadores que acompanham os direitos fundamentais.

Não por acaso, por volta do ano de 1917, tem-se a expansão de um fenômeno caracterizado como a constitucionalização do direito do trabalho.

A precariedade das condições de trabalho durante o desenvolvimento do processo industrial, sem revelar totalmente os riscos que poderia oferecer à saúde e a integridade física do trabalhador, assumiu as vezes aspectos graves. Não só os acidentes se sucederam, mas também as enfermidades típicas ou agravadas pelo ambiente profissional. Mineiros e metalúrgicos, principalmente, foram os mais atingidos. Durante o período de inatividade, o operário não percebia salário e, desse modo, passou a sentir a insegurança em que se encontrava, pois não havia leis que o aparassem, e o empregador, salvo raras exceções, não tinham interesse em que essas leis existissem (DELGADO, 2008, p. 20).

Este fenômeno jurídico se ampliou ao longo da história, tornando-se um evento mundial e atribuindo, ao trabalho, importante papel na construção dos Estados modernos. A constitucionalização do direito do trabalho torna-se ponto nuclear da melhora das condições de vida em sociedade.

As constituições brasileiras, em especial a Constituição Federal do Brasil de 1988, seguiram essa tendência e acrescentaram vários dispositivos em que o trabalho é um elemento tutelado pelo Estado. Não de forma estrita em relação à relação trabalhista em si, mas sim de como o Estado pensa e entende o trabalho e como este deve ser valorizado para que se torne um elemento basilar do desenvolvimento social. Assim sendo, o texto constitucional brasileiro acabou por contemplar vários princípios e garantias fundamentais que se ligam, diretamente, com o trabalho e, como consequência, com o ramo do direito que o estuda.

O fenômeno da constitucionalização do direito do trabalho, isto é a sua inserção nos quadros constitucionais, está comprovado pela simples enumeração de algumas das muitas constituições que tratam da matéria jurídica trabalhista: Constituição do México (1917), Rússia (1918), Alemanha (1919), Iugoslávia (1921), Chile (1925), Áustria (1925), Espanha (1931), Peru (1933), Brasil (1934), Uruguai (1934), Bolívia (1938), Portugal (1975), etc (NASCIMENTO, 2008c, p. 204).

O que ocorre, objetivamente, no Brasil, é a convergência dos direitos fundamentais desde o capítulo I da constituição, estendendo-se através de todo texto constitucional. E que, forte nas normas protetoras do trabalho, e nos princípios

e garantias individuais sociais, tornam-se vetores de vários dispositivos constantes em nossa Constituição.

Esta constitucionalização do direito do trabalho se dá, também, no respeito ao direito coletivo ao elevar os sistemas de autocomposição ao nível constitucional mediante a inclusão do inciso XXVI do Artigo 7^o¹ da Constituição Federal. A Carta Magna ainda contempla de forma expressa a liberdade associativa sindical, previsão elencada no seu Artigo 8^o.

O legislador da Carta Magna de 1988 deu especial atenção aos direitos sociais e, em especial, ao trabalho, brindando esse como sendo uma das mais importantes engrenagens de promoção da democracia e do bem estar social, estando seu protagonismo não só como direito essencial ao cidadão, mas como pilar do desenvolvimento econômico. Percebe-se, portanto, que, no caso brasileiro e no seu chamado Estado Social e Democrático de Direito, as questões do trabalho, especialmente do trabalho no sentido de instituto de promoção da igualdade e da dignidade, são deveres imperativos de observância por todo ente estatal, da administração pública até o judiciário.

A valorização do trabalho está repetidamente enfatizada pela Carta Constitucional de 1988. Desde seu "Preâmbulo" essa afirmação desponta. Demarca-se, de modo irreversível, no anúncio dos "Princípios Fundamentais" da República Federativa do Brasil e da própria Constituição (Título I). Especifica-se, de maneira didática, ao tratar dos "direitos sociais" (arts. 6^o e 7^o) – quem sabe para repelir a tendência abstracionista e excludente da cultura juspolítica do País. Concretizasse, por fim, no plano da Economia e da Sociedade, ao buscar reger a "Ordem Econômica e Financeira" (Título VII), com seus "Princípios Gerais da atividade Econômica" (art. 170), ao lado da "Ordem Social" (Título VIII) e sua "Disposição Geral" (art. 193) (DELGADO, 2007, p. 17).

Não podemos deixar de considerar que as relações de trabalho têm, por natureza, a participação de dois pólos de interesses antagônicos. Negar esta colocação é, de certa forma, inviabilizar o próprio entendimento do direito do trabalho e sua relação com os direitos e garantias fundamentais. Se, de um lado, temos o trabalhador, o qual tem em seu salário, seu meio de subsistência; de outro, temos o patrão, que, via de regra, tem, no seu trabalhador, um custo de produção.

Torna-se imperiosa a manutenção das condições necessárias para a concretização das relações de trabalho, de forma a ser esta meio de atingimento dos

¹ Art. 7^o São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

princípios e garantias fundamentais, e não instrumento de promoção de desrespeito a estas mesmas garantias. Não é por acaso que a Constituição Federal de 1988 alça e defende o trabalho como objeto central de seu conteúdo programático. É pelo trabalho que o cidadão, nas modernas democracias, insere-se como engrenagem ativa do Estado, promovendo, pelo seu trabalho, a produção dos bens e serviços e participando, diretamente, do desenvolvimento social.

O papel de protagonismo do trabalho na Constituição de 1988 não se restringe ao artigo 7º, que trata dos direitos sociais, estando inserido nos mais diversos capítulos do texto constitucional. A relevância do papel as relações de trabalho são lembradas inclusive nas normas programáticas, que lidam com o desenvolvimento econômico do Estado Brasileiro, como, por exemplo, o Artigo 170 da Constituição Federal.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

III - função social da propriedade;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Nota-se que o trabalho, em especial o trabalho regulado na modalidade do emprego, possui papel importantíssimo no que diz respeito ao desenvolvimento da economia, a qual, por princípio constitucional, é uma obrigação do Estado. Não se trata tão somente de uma pura questão econômica, pois, pelo texto constitucional, se vê que o legislador coloca a valorização do trabalho, através da busca do pleno emprego, como instrumento de desenvolvimento e de diminuição das desigualdades sociais e regionais.

Conforme o já tratado, as sociedades modernas, estruturadas sobre o Estado Democrático de Direito, modelo construído através da adoção dos direitos e garantias fundamentais como princípios norteadores de todos os poderes do Estado, têm como obrigatoriedade não só a defesa, mas a promoção efetiva de meios para o acesso a esses direitos.

Através do texto constitucional de 1988, o trabalho, mais precisamente, o emprego, é tratado como elemento central desta questão. É pelo trabalho que o

cidadão se insere na engrenagem do Estado, e é através dele que o cidadão acaba por sentir-se plenamente integrado a partícipe do meio econômico e social.

Dentro deste espectro, é elementar que seja o emprego, o que se caracteriza por ser o trabalho de forma regulada, o importante elo entre os direitos e garantias fundamentais e o direito do trabalho.

O emprego, regulado e protegido por normas jurídicas, desponta, desse modo, como o principal veículo de inserção do trabalhador na arena socioeconômica capitalista, visando a propiciar-lhe um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social, econômica e, até mesmo, ética. É óbvio que não se trata do único veículo de afirmação econômico-social da pessoa física prestadora de serviço, uma vez que, como visto, o trabalho autônomo especializado e valorizado também tem esse caráter. Mas, sem dúvida, trata-se do principal e mais abrangente veículo de afirmação socioeconômica da ampla maioria das pessoas humanas na desigual sociedade capitalista (DELGADO, 2007, p. 19, grifo nosso).

As questões atreladas ao trabalho estão, portanto, vinculadas diretamente a inúmeros elementos de formatação das relações econômicas, sociais e políticas. A matriz de produção da riqueza, não pode ser pensada fora de uma relação capitalista, e esta não sobrevive sem uma regulamentação das questões relativas ao trabalho.

Considerando que a relação de trabalho já nasce com necessidade de uma regulamentação, eis que decorre da evolução dos fatos econômicos e sociais, percebe-se que, sob a guarda do texto constitucional, terá o direito do trabalho a participação na formação das garantias constitucionais de defesa do emprego e da qualidade deste.

Assim, não mais estamos diante de uma proteção estrita específica ao trabalho, levando em consideração os direitos fundamentais sociais como eixo cogente de direitos, mas sim como a valorização do trabalho e a busca do emprego como ferramenta de incentivo ao desenvolvimento social e econômico. Portanto, a Constituição Federal de 1988 não só previu a defesa do reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho como direito fundamental, como trouxe, ao ordenamento jurídico, o fortalecimento do princípio da autonomia da vontade coletiva enquanto eixo de valoração dos direitos cidadãos.

Como a seguir será demonstrado, esse eixo de direitos individuais e coletivos é a base da valorização do trabalho dentro do texto constitucional, assim como a base da fundamentação teórica dos sistemas de como os sistemas de negociação

coletiva podem e devem ser utilizados dentro da melhora das condições de emprego.

Conforme tratado neste capítulo, o direito do trabalho, conforme a Constituição Federal de 1988, não protege somente o trabalho e seus direitos fundamentais sociais, mas também se preocupa com o sistema de produção de riqueza e de como este necessita do trabalho para uma atividade econômica adequada.

Para tanto, o legislador Constitucional prevê uma abordagem sistêmica da questão do trabalho entendendo que este deve ser o propulsor do desenvolvimento econômica e social, bem como ferramenta de controle das desigualdades. Assim está o trabalho ligado a diversos princípios constitucionais. Entre estes princípios, talvez o que mais se coadune com a ideia de nivelamento das relações trabalhistas que o direito do trabalho pretende, bem como de incentivo ao desenvolvimento humano pretendido pelo valor social do trabalho, é aquele perpetrado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, ou seja, o princípio da dignidade humana.

2.3 O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho

Conforme já visto anteriormente, o direito do trabalho, ramo da ciência que estuda as relações entre patrões e empregados, foi alçado ao nível constitucional, através dos princípios constitucionais de garantia e proteção ao trabalho. Também, percebe-se que as normas constitucionais programáticas que tratam do emprego, colocam este como base para a construção da economia e do desenvolvimento social.

O trabalho em sua modalidade estrita, o emprego, que tem por natureza ser um pacificador de uma relação de pretensões antagônicas, recebe, do Estado, o papel de protagonista e tem a necessidade de se harmonizar com de observar, de forma imperativa, o princípio da dignidade da pessoa humana. Muitos autores debruçaram-se sobre o conceito do princípio da dignidade humana, porém, devido a sua característica de direito fundamental e dinâmica evolutiva, tem-se por cautela manter a sua definição em aberto, o que é elemento comum dos direitos e garantias fundamentais. É o que nos ensina Ingo Wolf Sarlet, ou seja, a definição do princípio da dignidade da pessoa humana deve ser mantida em aberto em função do seu

caráter congênito e universal. Entretanto, deve, sim, ser entendido objetivamente como um princípio aplicável a todas as relações sociais.

Mesmo assim, não restam dúvidas de que a dignidade é algo real, algo vivenciado concretamente por cada ser humano, já que não se verifica maior dificuldade em identificar claramente muitas das situações em que é espezinhada e agredida, ainda que não seja possível estabelecer uma pauta exaustiva de violações da dignidade. Além disso, verifica-se que a doutrina e a jurisprudência — notadamente no que diz com a construção de uma noção jurídica de dignidade — cuidaram, ao longo do tempo, de estabelecer alguns contornos basilares do conceito e concretizar o seu conteúdo, ainda que não se possa falar, também aqui, de uma definição genérica e abstrata consensualmente aceita, isto sem falar no já referido ceticismo por parte de alguns no que diz com a própria possibilidade de uma concepção jurídica da dignidade (SARLET, 2007, p. 361).

Trata-se, portanto, de princípio que tem por característica proteger toda a pessoa humana, repelindo e combatendo qualquer tipo de comportamento que atente contra essa pessoa. A dignidade é princípio que vai além da própria questão legal, haja visto o seu núcleo é anterior ao próprio Direito, o que Luis Roberto Barroso irá ao encontro assim colocando.

A dignidade da pessoa humana, na sua acepção contemporânea, tem origem religiosa, bíblica: o homem feito à imagem e semelhança de Deus. Com o Iluminismo e a centralidade do homem, ela migra para a filosofia, tendo por fundamento a razão, a capacidade de valoração moral e autodeterminação do indivíduo. Ao longo do século XX, ela se torna um objetivo político, um fim a ser buscado pelo Estado e pela sociedade. Após a 2ª. Guerra Mundial, a ideia de dignidade da pessoa humana migra paulatinamente para o mundo jurídico, em razão de dois movimentos. O primeiro foi o surgimento de uma cultura pós-positivista, que reaproximou o Direito da filosofia moral e da filosofia política, atenuando a separação radical imposta pelo positivismo normativista. O segundo consistiu na inclusão da dignidade da pessoa humana em diferentes documentos internacionais e Constituições de Estados democráticos. Convertida em um conceito jurídico, a dificuldade presente está em dar a ela um conteúdo mínimo que a torne uma categoria operacional e útil, tanto na prática doméstica de cada país quanto no discurso transnacional (BARROSO, 2010, p. 17).

Já a sua conceituação e definição é bastante complexa, uma vez que tutela fatos e uma gama de situações que não, necessariamente, são de conhecimento da sociedade, bem como lida com questões subjetivas que devem, também, se inserir na defesa deste princípio. O princípio da dignidade humana é, portanto, elemento estrutural do Estado, estando inserido em todo seu funcionamento, sendo, ao mesmo tempo, norma protetiva do cidadão e princípio norteador em todos os níveis do funcionamento estatal.

A identificação da dignidade humana como um princípio jurídico produz consequências relevantes no que diz respeito à determinação de seu conteúdo e estrutura normativa, seu modo de aplicação e seu papel no sistema constitucional. Princípios são normas jurídicas com certa carga axiológica, que consagram valores ou indicam fins a serem realizados, sem explicitar comportamentos específicos. Sua aplicação poderá se dar por subsunção, mediante extração de uma regra concreta de seu enunciado abstrato, mas também mediante ponderação, em caso de colisão com outras normas de igual hierarquia. Além disso, seu papel no sistema jurídico difere do das regras, na medida em que eles se irradiam por outras normas, condicionando seu sentido e alcance (BARROSO, 2010, p.12, grifo nosso).

A Constituição Federal do Brasil atribui papel central ao princípio da dignidade², que se insere e se aplica a todos os demais elementos positivos, tratando-se de verdadeiro princípio norteador. Outra questão que chama atenção é a aplicação deste princípio: se, em primeiro momento, parece ser princípio que diz respeito somente à individualidade, na verdade, enquanto princípio norteador da Constituição, passa, também, a ter um caráter eminentemente social.

Por esta ideia, conclui-se que este não só protege o indivíduo das arbitrariedades que contra sua pessoa recaírem, mas exige do Estado a promoção de ferramentas para que o cidadão seja contemplado com todos os instrumentos necessários ao desenvolvimento de uma vida digna. Assim, nesse sentido, o trabalho e o valor social que este, congenitamente, carrega estão contidos em vários dispositivos constitucionais como elementos promovedores da dignidade da pessoa humana.

O legislador constituinte, de alguma forma, impõe, por meio do texto legal, que estes dois instrumentos trabalhem de forma conjunta, brindando o cidadão com a obrigação do Estado em lhe propiciar a dignidade da pessoa humana, visualizando o emprego como a ferramenta para a concretização desta dignidade.

Sob dois ângulos, pelo menos, o trabalho pode ser apreciado: pelo individual (o trabalho dignifica o homem) e pelo social, afirmando, em ambos os casos como valor que na escalonagem axiológica se situa em lugar privilegiado. Dignificando a pessoa humana, o trabalho tem valor social dos mais relevantes, pelo que a Constituição Federal o coloca como um dos pilares da Democracia (CRETELLA JUNIOR, 1922, p. 140).

² Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

É incontroverso que o trabalho está, estritamente, relacionado com o princípio da dignidade humana, e sendo o direito do trabalho, ramo do direito sujeito a aplicação dos princípios constitucionais, está também os elementos relativos ao trabalho sobre o alcance da Constituição. Logo, se determinada conduta decorrente das relações de trabalho ataca contra a dignidade do trabalhador, seja pelos meios insuficientes do desenvolvimento da atividade laboral, seja pela contraprestação deficiente ao seu trabalho, constitucionalmente, estará o obreiro sobre o abrigo do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Os princípios fundamentais constitucionais relativos ao trabalho estão, diretamente, ligados à evolução dos modelos de Estado ao longo do tempo, o que lhes confere papel central na formação do metavalor da dignidade humana. Também restou elucidado que, devido ao seu papel estratégico constitucional, o trabalho mereceu do legislador Constituinte, especial valoração, o que coloca o emprego e suas ferramentas de construção em vetor central das políticas de Estado, as quais estarão sempre convergindo para a melhora das condições de seus cidadãos.

Tal premissa, por consequência, reflete, de forma direta, na aplicação das leis que tutelam a relação de trabalho e cujo objeto se destina o direito do trabalho. A construção da legislação infraconstitucional laboral deve, portanto, estar de acordo com os princípios constitucionais emanados pelos direitos e garantias fundamentais sociais, que convergem para o metavalor da dignidade.

A visualização da dignidade humana como um princípio jurídico produz elementos relevantes no que diz respeito à determinação de seu conteúdo e estrutura normativa, seu modo de aplicação no sistema jurídico constitucional. Princípios são normas jurídicas com certa carga axiológica, que consagram valores ou indicam fins a serem realizados, sem explicitar comportamentos específicos. Sua aplicação poderá se dar por subsunção, mediante extração de uma regra concreta de seu enunciado abstrato. Além disso, seu papel no sistema jurídico difere do das regras, na medida em que eles se irradiam por outras normas, condicionando seu sentido e alcance. Para fins didáticos, é possível sistematizar as modalidades de eficácia dos princípios em geral, e da dignidade da pessoa humana em particular, em três grandes categorias: direta, interpretativa e negativa (BARROSO, 2010 p.14).

Tendo irrestrito alcance, o princípio da dignidade humana, cuja natureza é de ser princípio universal, congênito e de ampla garantia, não pode se furtar o direito do trabalho da sua aplicação quando os fatos geradores em questão decorrerem do contrato de trabalho. Desta forma, as modificações impostas pela via da legislação

infraconstitucional ou de medidas provisórias deverão ser observadas mediante o atendimento do respeito à constitucionalidade das leis.

Ademais, sendo o trabalho uma das mais importantes ferramentas de integração e desenvolvimento social, que trabalha de forma simbiótica com o princípio da dignidade humana, obrigatória é a observância, pelo direito do trabalho, desta premissa constitucional, haja vista ter sido elevada pelo legislador como importante instrumento do desenvolvimento socioeconômico.

Tudo isso significa que a idéia de dignidade não se reduz, hoje, a uma dimensão estritamente particular, atada a valores iminentes à personalidade e que não se projetam socialmente. Ao contrário, o que se concebe inerente à dignidade da pessoa humana é também, ao lado dessa dimensão estritamente privada de valores, a *afirmação social do ser humano*. A dignidade da pessoa fica, pois, lesada, caso ela se encontre em uma situação de completa privação de instrumentos de mínima afirmação social. Na medida dessa *afirmação social* é que desponta o *trabalho*, notadamente o *trabalho regulado*, em sua modalidade mais bem elaborada, o *emprego*. Conforme se percebe por essa matriz constitucional tão enfática, o conceito de direitos fundamentais do trabalho, mais uma vez, confunde-se com o Direito do Trabalho, por ter este se afirmado, classicamente, como o patamar mais elevado de valorização do trabalho das grandes majorias populacionais ao longo de toda a história da humanidade (DELGADO, 2007, p. 26).

Sendo assim, a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana possui ampla aplicação no campo do direito do trabalho. A Constituição Federal de 1988 tem, em todo seu sistema, a incidência dos direitos e garantias fundamentais, os quais devem ser observados de maneira irrestrita por todos os poderes do Estado Democrático de Direito. Completivamente, coloca o texto constitucional, o trabalho, principalmente aquele sob a modalidade de emprego, como instrumento para obtenção de outras premissas constitucionais, entre elas a dignidade da pessoa. Desta relação, surge um amplo campo de aplicação destes dois princípios, que, devido a sua relevância, acabam por permear várias outras áreas do direito.

A dignidade, como assinalado, é um conceito cujo sentido e alcance sofrem influências históricas, religiosas e políticas, sendo suscetível de variação nas diferentes jurisdições. Nada obstante, a ambição do presente estudo é a de dar a ela um sentido mínimo universalizável, aplicável a qualquer ser humano, onde quer que se encontre. Um esforço em busca de um conteúdo humanista, transnacional e transcultural (BARROSO, 2010, p. 17).

É gigantesco o desafio que se impõe ao Direito do Trabalho. Como o trabalho se encontra, estritamente, ligado com o princípio constitucional da dignidade da

pessoa humana e este está inserido dentro de uma atriz econômica de produção, possuindo, ambos, dupla responsabilidade. A primeira de obrigatoriedade da proteção ao trabalho e seus direitos constitucionais, a segunda de ter na observância deste mesmo princípio, a dignidade, a promoção de melhores condições de emprego, sejam estas quantitativas ou qualitativas, como determina a valorização social do trabalho promovida pela Constituição Federal de 1988.

Por fim, a dignidade está subjacente aos direitos sociais materialmente fundamentais, em cujo âmbito merece destaque o conceito de mínimo existencial. Para ser livre, igual e capaz de exercer sua cidadania, todo indivíduo precisa ter satisfeitas as necessidades indispensáveis à sua existência física e psíquica. Vale dizer: tem direito a determinadas prestações e utilidades elementares. O direito ao mínimo existencial não é, como regra, referido expressamente em documentos constitucionais ou internacionais, mas sua estatura constitucional tem sido amplamente reconhecida. E nem poderia ser diferente. O mínimo existencial constitui o núcleo essencial dos direitos fundamentais em geral e seu conteúdo corresponde às pré-condições para o exercício dos direitos individuais e políticos, da autonomia privada e pública. Não é possível captar esse conteúdo em um elenco exaustivo, até porque ele variará no tempo e no espaço. Mas, utilizando a Constituição brasileira como parâmetro, é possível incluir no seu âmbito, como já feito na doutrina, o direito à educação básica, à saúde essencial, à assistência aos desamparados e ao acesso à justiça. Por integrar o núcleo essencial dos direitos fundamentais, o mínimo existencial tem eficácia direta e imediata, operando tal qual uma regra, não dependendo de prévio desenvolvimento pelo legislador (BARROSO, 2010, p. 27).

As transformações apresentadas pelas normas de natureza laboral trazem em si vários princípios constitucionais que, na verdade, decorrem da própria natureza do trabalho e de sua histórica organização. Como a seguir se comprovará, os sistemas de livre associação, que convergem para os sistemas de negociação, tem papel fundamental na evolução do modelo de Estado contemporâneo. Isso ocorre, primeiro, porque exigiu do Estado um olhar mais atento deste para os mais necessitados (*Welfare State*); segundo, porque traz, na defesa de suas associações laborais (sindicatos), o embrião da liberdade de se auto determinar (autonomia da vontade coletiva) e de normatizar suas vontades (negociação coletiva).

A Constituição Federal de 1988, também chamada de Constituição Cidadã, estabelece parâmetros normativos Constitucionais em consonância a uma contemporânea lógica jurídica. Ou seja, a ideia de que as normas cogentes permeiam todo o texto constitucional e devem caminhar como eixos axiológicos em direção ao metavalor da Dignidade humana.

O Estado brasileiro, com a promulgação da Carta Magna de 1988, optou por ter uma matriz prioritariamente privada de produção de riqueza e geração de bem estar. Para que essa engrenagem funcione adequadamente, se mantendo dentro de uma ótica de melhora coletiva, teve o legislador constitucional o cuidado de estabelecer o trabalho, e sua relação jurídica como elemento necessário a circulação de riqueza e diminuição das desigualdades. Para tanto, estabeleceu dois eixos centrais de normatização sobre o trabalho, estando parte dele regulamentado, sobre a forma taxativa de proteção e outra sobre a forma de respeito as negociação coletivas. E ambos devendo estar em consonância para o desenvolvimento econômico e social.

A Constituição Federal de 1988 estabelece, para o direito do trabalho, uma nova fronteira no que diz respeito ao papel deste ramo das ciências jurídicas aplicadas dentro do Estado brasileiro. O legislador Constituinte, preocupado com os tempos sombrios anteriormente vividos em terras nacionais, adotou a cautela de introduzir, no texto constitucional, elementos normativos que defendessem a sociedade como um todo.

O trabalho aparece, pela vontade do Legislador Constituinte, como a ferramenta de desenvolvimento social mais apta para o nosso modelo econômico e de sociedade. Assim, o trabalho, e a sua modalidade estrita, o emprego, seriam os alicerces de uma solidária e justa atividade econômica, a qual é a transformadora da realidade social. Percebe-se, portanto, que dentro do Estado Democrático Social brasileiro o modelo defeso de relação entre pessoas dentro do sistema de produção, é o trabalho regulamentado, e suas diversas aptidões estruturais. O emprego, nas bases constitucionais propostas, possui longo espectro de ligação com vários outros sistemas jurídicos nacionais.

Os trabalhadores empregados estão vinculados, por força de lei, a várias e outras engrenagens de proteção social que tem como fato gerador o trabalho. A Previdência Social, O Fundo de Garantia por tempo de Serviço, O Seguro contra Acidentes do Trabalho, a impossibilidade de dispensa imotivada e vários outros dispositivos constitucionais de proteção ao regime jurídico de emprego.

Por outro lado, também percebeu o legislador constituinte que a nossa nação cuja característica é estar dentro daquele rol de nações tidas como *países em desenvolvimento*, poderia apresentar períodos de maior ou menor atividade econômica, cuja problemática se agrava pela sua extensa territorialidade. E,

portanto, necessitaria de engrenagens de maior prontidão na solução de conflitos decorrentes das relações de emprego.

Assim, não é aleatória e sim proposital a inserção das negociações coletivas e seus modelos de instrumentalização dentro da parte dos direitos e garantias constitucionais, e sim uma vontade objetiva do constituinte. Ao inserir esses diplomas legais em partes nobres da estrutura constitucional, o legislador da Carta Magna de 1988, procurou introduzir sistemas aptos a uma resposta mais pronta e objetiva em momentos de crise econômica.

Sobre esse espectro, dos direitos e garantias fundamentais, é que devemos analisar as questões atinentes às reformas propostas pelo artigo 611-A da Lei nº 13.467/17. Em especial as negociações coletivas de trabalho, a inclusão destas dentro do Artigo 7º da Constituição e a estruturação da negociação coletiva dentro do ordenamento jurídico como um todo.

3 AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS COMO AGENTES ESTRUTURAIS DO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho foi, de certa maneira, o propulsor das questões envolvendo os direitos fundamentais sociais. Além disso, foi pelas reivindicações sociais que as constituições se aperfeiçoaram na medida em que uma gama maior de cidadãos requeria atenção do Estado, através de um alcance maior de direitos.

Contemporaneamente, as negociações coletivas são um dos potenciais instrumentos de organização e reivindicações de direitos. Está tipificada dentro das hipóteses de resolução de conflitos, bem como ser agente propulsor de aperfeiçoamento dos direitos trabalhistas, prevista e defesa em lugar de destaque dentro da Constituição Federal de 1988. Elas decorrem da legitimidade outorgada aos entes coletivos na representação de seus associados e do reconhecimento destas organizações como base de representação social.

Na Conferência Internacional do Trabalho, de 1947, os pontos básicos da liberdade sindical, que preferimos denominar autonomia sindical, foram fixados como os seguintes: Necessidade de prever que empregados e trabalhadores, sem distinção de ocupação, cor, sexo, raça, crença ou nacionalidade, tenham o direito de constituir as organizações que desejarem, sem necessidade de autorização pública. Necessidade de prever que essas organizações tenham o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, organizar sua gestão e atividades e formular seu programa sem a ingerência das autoridades. Necessidade de estipular que tais organizações não possam ser dissolvidas por via administrativa (SEGADAS VIANA, 1981, p. 991).

A negociação coletiva está, portanto, ligada, diretamente, às questões que envolvem a livre associação e representação, cujas bases reverberam na elaboração dos sistemas de autocomposição contemporâneos e que têm, na liberdade de associação sindical e no respeito de suas normas coletivas, dois pilares constitucionais.

Apesar de ser subutilizada devido à formação de um equívoco interpretativo dos operadores do direito, cujo entendimento seria de que há pouco espaço para o desenvolvimento de direitos pela via negocial, a Lei nº 13.467/17, em seu artigo 611-A, veio nos demonstrar exatamente o contrário, ou seja, sem ferir direitos constitucionais, pode-se, sim, ampliar resultados laborais pelas negociações coletivas.

Esta retomada será abordada de forma sistemática e pragmática ao longo deste capítulo, demonstrando que as convenções e acordos coletivos são dois dos pilares de desenvolvimento do direito do trabalho. Tanto o legislador constitucional quanto o legislador infraconstitucional demonstram, ao longo do tempo, sua vontade de manter estes institutos como protagonistas do direito.

O Direito Coletivo não trata da soma dos Direitos Individuais, mas o interesse coletivo, buscando a satisfação, com uniformidade, de uma classe trabalhadora. O operariado frente à piora constante dos meios de sobrevivência sentiu a necessidade de unir-se para ganhar força frente à nova realidade que se apresentava.

A união dos economicamente fracos ficou mais forte, dando início às primeiras leis sociais e às entidades sindicais. “Pouco antes de o Poder Público abandonar o ‘laissezfaire, laisseraller’, os agrupamentos de trabalhadores estavam dotados de força suficiente para arrancar dos empresários acordos coletivos objetivando a suavização das condições de trabalho.” (SAAD, 2000, p. 333). O objetivo do Direito do Trabalho consiste em, além da dos direitos de proteção, o estudo das associações profissionais: sindicatos; negociações coletivas de trabalho e os conflitos do trabalho.

No Brasil, a legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho surgiram como efeito de um longo processo de luta e de reivindicações operárias, sob forte influência do que se desenvolvia no mundo em relação aos princípios de proteção ao trabalhador. Vimos, também, que o direito do trabalho eleva-se a condição constitucional, mediante que o ideal de igualdade jurídica entre patrões e empregados mediante o emprego de ferramentas de soluções privadas para os conflitos no meio social. Nesse sentido, “Nesses países também se manifestou a fenomenologia que atualmente nos enche de perplexidade; neles, o Estado faz-tudo cedeu o lugar ao Estado – mínimo que defere aos particulares maiores espaços para, sozinhos, resolverem seus problemas e suas divergências.” (SAAD, 2000, p. 334).

Os confrontos coletivos se manifestam quando existem choques de interesses entre a classe econômica e a profissional, geralmente, desencadeados por interesses econômicos e em torno de pretensões bem definidas. As Convenções Coletivas de Trabalho tiveram início na Europa Ocidental e nos Estados Unidos, partindo dos fatos para a norma enquanto que, nos países subdesenvolvidos, o processo foi inverso, ou seja, da norma para os fatos. Somente veio a ter valor nos

países subdesenvolvidos a partir da industrialização. A Organização Internacional do trabalho (OIT) é mais específica ao afirmar que as Convenções Coletivas de Trabalho tiveram seu início na Inglaterra.

Desenvolveu-se em dois períodos, na fase contratual, Subsequente às primeiras conquistas das classes trabalhadoras por meio de greves, sabotagens e outras ações coletivas contra os empregadores, surgindo como um instrumento de pacificação espontâneo, fruto do próprio meio econômico – profissional, e em uma fase regulamentar, caracterizado por sucessivas leis estatais, visando incorporar e consolidar as convenções coletivas de trabalho no ordenamento jurídico (NASCIMENTO, 2004, p. 1108)

O Código Civil holandês de 1909, o Código Federal das Obrigações da Suíça de 1912, a Lei alemã sobre contrato de tarifa de 1918 e a Lei francesa de 25 de março de 1919 foram as primeiras leis do continente europeu que depuseram sobre a Convenção Coletiva de Trabalho (NASCIMENTO, 2004, p. 1108-1109). Contudo, ao contrário da grande parte dos países, no ordenamento jurídico dos Estados Unidos, como já visto a respeito das questões atinentes à *Common Law*, a jurisprudência tem maior destaque e regulam os direitos de fato. Tal sistema jurídico abrange quase a totalidade das normas regulamentadoras das relações, e ao mesmo tempo tem forte aparo de liberdade sindical atrelado aos direitos fundamentos daquela nação.

Geralmente, nos demais países, nem todo o direito foi criado na mesa de negociações, uma vez que a maior parte de suas normas nasceu do Estado protecionista. Destarte, por vezes, os sistemas de normatização apresentam mais estatizada maior rigidez onde se demonstra que a negociação coletiva pode ter maior prontidão em momentos de forte crescimento ou aguda crise.

3.1 A negociação coletiva como agente de resolução de conflitos

No Brasil, a Negociação coletiva de Trabalho originou-se da norma para os fatos (acontecimentos), exercendo o sindicato, antes da Constituição Federal de 1988, função delegada pelo poder público. O surgimento tem como marco o Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932, já apresentando efeito normativo, com base na Lei francesa de 1919. Apenas veio ter âmbito constitucional com a Carta Magna de 1934, adquirindo a nomenclatura de Convenção Coletiva de Trabalho a partir da

Constituição Federal de 1937. O dispositivo constitucional de 1988 reconhece, além das Convenções Coletivas, os Acordos Coletivos de Trabalho. A Consolidação das Leis de Trabalho, quando aprovada, utilizou o nome de Contrato Coletivo, sendo somente dada nova redação aos artigos 611 a 625 através do Decreto-lei n. 229, de 28/02/67.

Dentre as características das Negociações Coletivas de Trabalho, salientamos que o caráter normativo, ou seja, a obrigatoriedade da participação sindical e a inserção nos contratos individuais de trabalho. O caráter normativo é definido pelo fato de que a negociação coletiva nas suas duas modalidades Convenção Coletiva e Acordo coletivo de Trabalho vincula toda a categoria em questão, salvo se a negociação dispor ao contrário. Dessa característica, extrai-se que a negociação Coletiva de Trabalho quando levada a termo tem natureza de norma jurídica, integrando as fontes do Direito do Trabalho.

Uma importante característica que é assegurada pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 8º, VI, é a obrigatoriedade da participação dos sindicatos das categorias econômicas e profissionais nas Convenções Coletivas de Trabalho.

A terceira característica é reflexo da natureza de norma jurídica, donde, as Convenções Coletivas de Trabalho se aplicam às relações de emprego, inserindo-se nos contratos individuais de trabalho dentro do ambiente da categoria profissional em questão.

Não resta dúvida, sendo assim, que o direito do trabalho, tanto aquele relativo aos direitos individuais quanto aos direitos coletivos, teve enorme impacto na formação das constituições contemporâneas, sendo que os direitos coletivos receberam especial atenção na Constituição Cidadã de 1988. Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2004) intitula as peculiaridades das Convenções Coletivas de Trabalho como elementos da definição legal. Além de aprofundar as características já supracitadas, Nascimento (2004) disserta sobre outros pontos relevantes quanto às características dos processos de negociação.

São elementos da definição legal: a) a natureza autocompositiva e consensual das convenções coletivas, que são ato negocial bilateral, resultando, portanto, do ajuste de vontade entre os representantes dos grupos trabalhistas e empresariais; b) a natureza de norma jurídica, apesar de não ser elaborada pelo Estado, mas por ele autorizada e reconhecida, integrando o sistema jurídico com eficácia e validade de aplicação assegurada pelos órgãos jurisdicionais, não tendo poder, no entanto, de revogar lei, mas podendo dispor de modo mais favorável ao trabalhador,

desde que não existam leis sobre a mesma matéria e que sejam proibitivas; c) os sujeitos que participam da negociação, dispendo a Constituição Federal de 1988, art. 8^a, VI, que é obrigatória a participação dos sindicatos naquela; d) os seus níveis , que são dois, a categoria e a empresa, resultando, respectivamente, do primeiro as convenções coletivas de trabalho e do segundo os acordos coletivos; e) o seu conteúdo, que é obrigacional, quando se tratar de cláusulas estabelecendo direitos e deveres que vinculam direta ou indiretamente as próprias obrigações estipulantes, e normativo, constituído das cláusulas destinadas a fixar normas para os contratos individuais de trabalho, salariais ou de outra natureza; f) o seu âmbito de aplicação, que é o representativo pelas organizações convenientes (NASCIMENTO, 2004, p. 1110).

Nascimento (2004) ainda arrola três principais teorias sobre a natureza das Convenções Coletiva de Trabalho – concepção contratual, regulamentar e mista. Na hipótese da concepção contratual, na Convenção Coletiva, é mantido o caráter obrigacional, originado das partes contratantes e somente aplicáveis no âmbito restrito destas. Pela teoria da concepção regulamentar, a Convenção Coletiva define os modelos que servirão de norma na estipulação de contratos individuais de trabalho. Por sua vez, pela teoria da concepção mista, a natureza da Convenção Coletiva é contratual e regulamentar. Contratual quanto a sua elaboração – emanada do acordo de vontade; regulamentar quanto aos efeitos que alcançam não só os signatários, mas toda a categoria.

Sergio Pinto Martins (2003) define como contratual a natureza das convenções coletivas e, nesse aspecto, discorda com Nascimento (2004). O autor reconhece que a teoria mista explica melhor a natureza da Convenção Coletiva de Trabalho, já que tenta mesclar as teorias contratuais com as teorias normativas.

[...] A Convenção Coletiva seria contratual, quanto de sua elaboração, pois há um acordo de vontades entre os pactuantes decorrentes de negociação, mas também seus efeitos são normativos, valendo para toda categoria, tanto para os sócios como para os não sócios do sindicato (MARTINS, 2003, p. 799).

Nascimento (2004) optou pela teoria normativista, entendendo as Convenções Coletivas de Trabalho como normas jurídicas de natureza econômica – profissional. O autor esclarece que os pontos relativos

Por acordo de caráter normativo só se poderá entender todo aquele que, a exemplo da lei, for eficaz, mesmo ultra-estipulante. Portanto, aplicam-se as convenções coletivas a todos, empregados e empregadores, desde que pertençam ao âmbito da representação profissional ou econômica dos sindicatos convenientes. Assim, o direito brasileiro filia-se a corrente normativista. As convenções coletivas são normas jurídicas. Aproximam-se

mais das leis do que dos contratos. Os seus efeitos, inconfundíveis, impedem que a posição contratualista mantenha-se entre nós. Note-se que os efeitos das convenções coletivas recaem sobre a categoria de empregados ou de empregadores e não somente sobre os empregados ou empregadores filiados aos seus respectivos sindicatos (NASCIMENTO, 2004, p. 1112).

A negociação coletiva é, talvez, uma das mais importantes ferramentas de pacificação dos conflitos sociais, uma vez que coloca, lado a lado, patrões e empregados por meio de representação sindical. Dessa forma, através das liberalidades e da autonomia da vontade coletiva, se torna uma das formas mais eficazes de ampliação de direitos e do aumento da qualidade do trabalho.

Entre as possibilidades de meios lícitos laborais de resultados positivos de conflitos trabalhistas, no âmbito coletivo, não resta dúvida que a negociação coletiva é aquela que apresenta melhor alternativa na medida em que retira do judiciário a decisão normativa. Retirando do judiciário acaba por legitimar de forma mais contundente, o resultado jurídico, eis que reflete na decisão final a vontade das partes envolvidas.

Acompanhando este raciocínio, Neto e Calvacante (2013, p. 1279) avalizam que “[...] a doutrina considera a negociação coletiva, ao lado dos sindicatos e da greve, pilastra da estrutura triangular do direito coletivo”. Percebe-se, portanto, que o direito do trabalho não poderia ter-se elevado à categoria de direito constitucionalizado sem a observância da sua parte coletiva. Nesse sentido, conforme Hinz (2009, p. 99) pontua acerca das diversas competências sindicais “[...] sem dúvida a negociação coletiva é a mais importante delas.”.

O "direito de filiação" é o que tem o trabalhador de inscrever-se, ou não, numa entidade sindical. Mesmo garantido pela lei esse direito, vai desaparecendo à medida que se fortalecem os sindicatos e as empresas sentem-se na necessidade de realizar contratos coletivos de trabalho. Não obstante em alguns países o contrato coletivo aplicar-se mesmo a trabalhadores não filiados, a necessidade de defender seus pontos de vista e direitos impõe ao trabalhador sua inscrição no sindicato de sua classe. Deixando de ser uma imposição do Poder Público, a inscrição é uma imposição da própria condição de trabalhador e dela não pode fugir o operário (VIANNA, 1981, p. 993).

A negociação coletiva é, nesse contexto, o instrumento legal pelos quais os sindicatos patronais e os sindicatos profissionais, através de uma concessão mútua de direitos e obrigações, convergem dentro de um entendimento recíproco para a melhoria da produtividade econômica e da qualidade dos direitos entregues aos

empregados. Nesse momento, convergimos para uma importante comprovação a respeito da inserção da convenção coletiva de trabalho como instrumento de atingimento dos direitos e garantias fundamentais previstos constitucionalmente, considerando a utilização nuclear de sua premissa fundamental: a autonomia da vontade.

Conforme já demonstrado no primeiro capítulo, o trabalho em sua modalidade estrita, o emprego, serviu duplamente à sistemática de evolução do Estado liberal para o Estado Democrático de direito. Primeiro, estabeleceu a necessidade do Estado em perfectibilizar os anseios de uma classe desassistida socialmente; segundo, teve, em seu momento de reivindicação dos sistemas de associação, o direito de determinar sua vontade. Chamamos esta característica de autonomia da vontade coletiva, o princípio nuclear dos sistemas de autocomposição trabalhista.

A autonomia é o elemento ético da dignidade, ligado à razão e ao exercício da vontade na conformidade de determinadas normas. A dignidade como autonomia envolve, em primeiro lugar, a capacidade de autodeterminação, o direito do indivíduo de decidir os rumos da própria vida e de desenvolver livremente sua personalidade. Significa o poder de fazer valorações morais e escolhas existenciais sem imposições externas indevidas. Decisões sobre religião, vida afetiva, trabalho, ideologia e outras opções personalíssimas não podem ser subtraídas do indivíduo sem violar sua dignidade. Por trás da ideia de autonomia está a de pessoa, de um ser moral consciente, dotado de vontade, livre e responsável. Ademais, a autodeterminação pressupõe determinadas condições pessoais e sociais para o seu exercício, para a adequada representação da realidade, que incluem informação e ausência de privações essenciais (BARROSO, 2010, p. 24).

A da autonomia da vontade é a base, nesse sentido, para o preparo de um caminho de atingimento dos direitos cujas potencialidades sequer podem ser auferidas, pois estão, diretamente, ligados ao princípio da dignidade humana. Aqui, tem-se uma peculiaridade a respeito deste princípio e das questões afetas ao direito do trabalho e sua característica dicotômica, eis que o incentivo ao trabalho e a melhora das condições destes interfere diretamente atingimento da dignidade da pessoa humana. A autonomia serve a duplo conceito, o primeiro, de caráter individual, a segunda, de caráter público, o qual estará também presente nos sistemas de autocomposição.

Na sua dimensão jurídica, a autonomia, como elemento da dignidade, é a principal ideia subjacente às declarações de direitos em geral, tanto as internacionais quanto as do constitucionalismo doméstico. A autonomia tem uma dimensão privada e outra pública. No plano dos direitos individuais, a

dignidade se manifesta, sobretudo, como autonomia privada, presente no conteúdo essencial da liberdade, no direito de autodeterminação sem interferências externas ilegítimas. É preciso que também estejam presentes, todavia, as condições para a autodeterminação, as possibilidades objetivas de decisão e escolha, o que traz para esse domínio, também, o direito à igualdade, em sua dimensão material, ponto que será retomado logo abaixo. No plano dos direitos políticos, a dignidade se expressa como autonomia pública, identificando o direito de cada um participar no processo democrático. Entendida a democracia como uma parceria de todos em um projeto de autogoverno, cada pessoa tem o direito de participar politicamente e de influenciar o processo de tomada de decisões, não apenas do ponto de vista eleitoral, mas também através do debate público e da organização social (BARROSO, 2010, p. 25).

Dentro do sistema jurídico brasileiro, o legislador Constituinte de 1988 não deixou de perceber a importância da negociação coletiva de trabalho como instrumento necessário para o exercício adequado dos direitos e garantias fundamentais. Não por acaso, referenciou os dispositivos de composição coletiva no Artigo 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI, bem como no Artigo 8º, inciso VI.

Não há como negar que as bases constitucionais propostas nos demonstram que a negociação coletiva, dentro do sistema constitucional, é o caminho para a melhoria do direito alcançado pela lei, possuindo, nos cidadãos, sejam eles patrões ou empregados, o dever constitucional de busca de alternativas. O trabalho conjunto de troca de pretensões reflete em soluções que a lei prevê não prevê, e para que atenda os anseios, deverão estar imbuídos das vontades dos negociantes.

A base para o entendimento desta liberalidade está no que chamamos de autonomia da vontade privada coletiva, que se entende como aquela conferida aos entes sindicais quando estes estão dentro de um processo de negociação coletiva na qualidade de pessoas jurídicas e que manifestam suas vontades de forma autônoma e livre, sem requerer ao poder estatal sua interferência.

A liberdade de escolher seus dirigentes e de estabelecer as normas de administração não impede, entretanto, o recurso, quer à autoridade administrativa, que à judiciária, sempre que interessados julguem que a legislação e os estatutos foram violentados. Ainda que reconhecendo nulos os atores praticados pelas assembleias, não compete ao Estado intervir na vida da associação, nomeando dirigentes, mesmo em caráter temporário (VIANNA, 1981, p. 992).

Tal faculdade repousa na regra de que a simples tutela da lei sobre o contrato de trabalho individual não é capaz de solucionar o prever todos os prismas de uma realidade laboral multifacetada. Como vai de encontro Martins (2009, p. 790) quando

ensina que, fundamentalmente, “[...] a autonomia privada coletiva, visa suprir a insuficiência do contrato individual do trabalho”.

É importante destacar que o Supremo Tribunal federal já vem se debruçando sobre as questões relativas à autonomia da vontade coletiva. Observando como de que maneira esta pode ser um vetor de incremento e melhora das questões laborais e de respeito da autonomia da vontade como direito fundamental constitucional, conforme o Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal:

[...] é muito claro que o texto constitucional valoriza, de forma enfática, as convenções e os acordos coletivos. Veja-se a referência no inciso VI, e talvez aqui se trate de uma situação de exemplaridade, quando se diz que se assegura a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Veja-se que é uma cláusula de grande importância, mas o próprio constituinte previu que pode haver uma situação em que, para a manutenção do emprego, seria necessária a redução. E nós temos inúmeros exemplos disto no plano internacional. Vossa Excelência acompanha tanto a crise europeia, e sabemos que isso vem ocorrendo sistematicamente, porque a grave crise é a crise da falta de emprego. Da mesma forma, no inciso XIII, temos novamente menção à importância do acordo ou convenção coletiva de trabalho, quando se diz: duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Também, no inciso XIV: jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. Veja, portanto, que o texto está lavrado com esse enfoque, no que diz respeito ao direito coletivo do trabalho.

(...)

Há uma outra questão que se manifesta em casos que tais, onde tomaram-se todas as cautelas de estilo - isso já foi ressaltado pelo ministro Teori Zavascki: é a observância do pacta sunt servanda e, também, de um princípio de lealdade negocial que Vossa Excelência manifestou -, no sentido de que não se pode agir contra fato próprio, a famosa fórmula de que não se pode venire contra factum proprium . Quer dizer, a tutela aqui vai - usando uma expressão muito cara ao ministro Marco Aurélio - a um limite demasiadamente largo ao pretender, realmente, tutelar este trabalhador, mas fortalecendo uma atitude de deslealdade negocial. Por outro lado, o ministro Barroso já o apontou bem, isto vem contra o preconizado no texto constitucional porque debilita a ideia de negociação coletiva e de acordos coletivos. Há pouco eu lia uma crítica a essa jurisprudência protetiva da Justiça do Trabalho, especialmente do TST, no sentido, ministra Cármen Lúcia, de que essas propostas de anulação dos acordos, na parte em que supostamente interessava ao empregador, mantidos os ônus assumidos no que diz respeito ao trabalhador, estava levando a um desestímulo à negociação coletiva; e essa reclamação vinha dos próprios sindicatos de trabalhadores (BRASIL, 2016, p. 27).

A autonomia da vontade coletiva é, portanto, o elemento que legitima as convenções ou acordos coletivos. Uma vez que se trata do fundamento jurídico que reflete no campo constitucional, aquela que dá aos atores da negociação, através de

seus entes de representação, a possibilidade de decidirem suas vontades sem a transferência estatal.

A negociação coletiva, uma vez levada a termo, faz lei entre as partes, sendo que a matéria convencionada só poderá ser discutida depois de transcorrido certo período. Quanto à duração dos efeitos das negociações coletivas, em especial das convenções coletivas, a Lei nº 13.467/17 fez importante limitação dos efeitos temporais à medida que em seu Artigo 614, parágrafo 3º previu que “[...] não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.”.

A presente alteração legislativa, em que pese que, em um primeiro momento, poder ser entendida como uma limitação dos direitos dos empregados, revela-se, na verdade, como um instrumento de segurança jurídica. Este ganho de segurança estabelece critérios claros temporais, tanto a patrões como a empregados, e colabora para que estes busquem o entendimento para ampliação e direitos e da melhora das questões de produtividade.

Quanto a questões de possíveis sobressaltos, ou conflitos entre normas coletivas e normas legais, cumpre-se ressaltar o entendimento de que as negociações coletivas trabalham na lacuna legal de melhoria, ou seja, o espaço negocial possível para melhoria das questões legais. Tal perspectiva vem calcada sobre uma construção histórica global baseada em elementos comuns de reivindicação trabalhista dentro da OIT. Esta, por sua vez, aprovou, em 1º de julho de 1949, a primeira Convenção sobre o tema, de número 98, que é intitulada “Convenção Relativa ao Direito de organização e de Negociação coletiva”, que regulamentou, basicamente, a constituição dos sindicatos e sua liberdade associativa. A segunda é datada de 19 de junho de 1981, sob o número 154, que, definitivamente, abordou os processos e procedimentos para a instrumentalização e eficácia da negociação coletiva. Vejam bem, trata-se de convenções específicas sobre negociação coletiva, o que demonstra a vontade da OIT a respeito da utilização dos sistemas de autocomposição de conflitos pelos seus respectivos estados membros.

Percebe-se, assim, que a negociação coletiva é uma ferramenta eficaz da resolução de conflitos trabalhistas, considerando que houve a transferências das decisões normativas do judiciário para as partes envolvidas, legitimando o processo negocial. Tal premissa, juridicamente analisando, converge desde os órgãos

internacionais, inserindo-se nos textos constitucionais contemporâneos, como é, no caso nacional, o Artigo 7º, inciso XXVI da CF/88.

Todavia, não é só através de sua estrutura legal ou da forma que esta se insere dentro do ordenamento jurídico que podemos atestar o valor que possuem as negociações coletivas como agentes propulsores do bem estar social. A negociação coletiva também é imposta por outros mecanismos legais, pressupostos para obtenção de determinado direito, conforme demonstra o próprio procedimento coletivo, em que é exigência formal a frustração da negociação coletiva como pressuposto formal da instauração do dissídio coletivo. Ou, conforme Manus (2007, p. 316) “[...] a propósito da ênfase dada pelo legislador ao processo de negociação, destaca os §§ 1º e 2º, artigo 114, da Constituição Federal”.

Cumprir notar que o direito de legislar sobre o sindicato e fixar as condições e termos de sua autonomia está limitado pela noção de que acorrentá-lo à vontade do Estado ou dos governantes é ultrajar as finalidades do sindicalismo e a dignidade do trabalhador. E quando isso acontece o sindicalismo ou se desvirtua e se inutiliza, ou se subverte e acaba se colocando contra o Estado e a comunidade, porque verifica que o único meio de se liberar da escravidão é lutar, por todos os meios e modos, contra esse Estado e essa comunidade. E então cabe a advertência de HAROLD LASKI: "o respeito à lei é tanto uma função do que a lei realiza, como de sua estrutura formal. Os homens não desobedecem à lei como consequência de um ódio anarquista, à lei propriamente dita, mas porque existem objetivos que eles julgam fundamentais e que não podem ser alcançados dentro do esquema existente de um sistema legal (VIANNA, 1981, p. 994).

A negociação se apresenta, portanto, como um caminho viável e constitucional de utilização da autonomia da vontade privada coletiva no exercício do diálogo e da solução de disputas, envolvendo, na formação do entendimento, partes e atores que entendem mais de sua realidade específica do que o próprio legislador. A relevância da solução dos conflitos de natureza coletiva através dos sistemas de autocomposição é fator importantíssimo dentro das relações laborais.

A doutrina é uníssona em considerar que a melhor forma de solução de conflitos laborais coletivos é a negociação coletiva, pois esta se constitui, por excelência, como a forma diálogo perfeita, propondo a interação de grupos heterogêneos que compõem uma sociedade pluralista e que, através do diálogo, convergem para o desenvolvimento de suas categorias (NETO; CALVACANTE, 2013, p. 1279).

Esta confiança dos operadores de direito no sistema de negociação não decorre de uma questão de estrutura legal ou delegação de competência constitucional, mas sim, por excelência, do fato de que os atores envolvidos na solução do conflito estão, diretamente, ligados ao resultado positivo alcançado. Ou seja, conforme Martins (2009, p. 786), a negociação coletiva “[...] é a forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor posições”.

A negociação coletiva de trabalho é, portanto, o instrumento que confere a um determinado grupo (sindicatos), uma vez legitimados através de suas assembleias, a possibilidade de que abram, procedam e levem a termo convenções coletivas que visam a apresentar uma solução para os conflitos laborais que tragam, em si, elementos e percepções locais, cuja existência a lei não previu. Busca dar, a estes agentes legítimos, o poder de criar suas próprias diretrizes.

Vendo por este prisma, a Lei nº 13.467/17 trouxe uma nova perspectiva para as negociações coletivas ao delimitar, de forma certa, os direitos que podem ser objeto da negociação coletiva (Artigo 611-A, incisos I a XV, da Lei 13.467/17), estabelecer aqueles que não podem (Artigo 611-B, incisos I a XXIX) e, o mais importante, conferir às negociações força normativa imediata (Caput do artigo 611-A). A inovação legal perpetrada pela Lei nº 13.467/17 confere, às negociações coletivas, novo patamar, o que eleva a possibilidade de uma nova perspectiva negocial, que pode e deve impactar uma mudança de paradigma social, forçando os atores envolvidos a buscarem suas próprias soluções. Isso possibilita um crescimento da utilização dos sistemas de negociação, bem como de soluções de conflitos laborais mais efetivas e duradouras.

Importante ressaltar que tal inovação não implica em precarização, levando em conta que, além da expressa determinação legal de vedação de direitos a serem negociados, em nada modifica a questão procedimental que legitima as negociações coletivas, tão pouco a questão teleológica ligada a esse resultado. Conforme já citado, o processo de negociação prevê ritos próprios e procedimentos de legitimação para que os atores envolvidos possam se legitimar como agentes propulsores da negociação e utilizar os meios de solução de conflitos laborais coletivos, que necessitam da anuência de seus representados.

As negociações coletivas se instauram mediante a divergência das pretensões dos sindicatos de patrões e empregados. Tome-se, por exemplo, as cláusulas de

natureza econômica. As cláusulas de natureza econômica, geralmente, trazem o reajuste anual de salário, o qual revelará uma necessidade de subsistência por parte dos empregados e, por outro lado, uma possibilidade de custo de toda uma categoria econômica.

Instaurado o conflito de interesses, restará às partes iniciar as chamadas “rodadas de negociação”, encontros formais que estabelecerão as bases de pretensão das categorias. Importante lembrar que não é uma faculdade das entidades envolvidas negociar, coletivamente, seus interesses, e sim uma obrigação na medida em que a negativa desta pode implicar em restrição de demais institutos jurídicos, como, por exemplo, o próprio dissídio coletivo ou o direito de greve.

Nesse sentido, existem ritos e formalidades que são fundamentais para que os instrumentos coletivos possam ter sua eficácia reconhecida e passem a determinar novas modalidades normativas entre os entes participantes. Como se tratam de espécies normativas fora do ambiente legislativo ordinário, estas devem obedecer a ritos e determinações que limitam sua vigência e eficácia, é isso que se tratará a seguir, demonstrando, novamente, os aspectos positivos da lei nº 13.47/17.

3.2 Como os modelos de negociação coletiva instrumentalizam uma tomada democrática de solução

A negociação coletiva é o meio legal e jurídico que possibilita um incremento na solução dos conflitos de natureza jurídica trabalhista à medida que proporciona estarem os destinatários da norma inseridos tanto no processo como no resultado da negociação. Ademais, restou esclarecido que a negociação coletiva foi fortalecida pela Lei nº 13.467/17, colocando as decisões e soluções obtidas pela via negocial em um patamar de destaque mediante a aplicabilidade do caput do Artigo 614-A.

Não resta dúvida de que a negociação coletiva é importante vetor para a promoção da qualidade dos direitos alcançados aos trabalhadores de determinada categoria. Santos (2004, p. 151) esclarece que a negociação coletiva trabalha para “[...] diminuir as desigualdades sociais e fortalecer a auto-estima e a capacidade dos cidadãos, posto que facilita a sua participação, no processo de tomada e implementação de decisões que afetam o seu próprio desenvolvimento”. Dessa maneira, as classes envolvidas, em especial a classe trabalhadora, que, via a legitimidade sindical, se fortalece na medida em que se faz representada por todo

uma categoria, pode decidir sobre qual o caminho e que resultado pretende auferir para a melhora de suas condições de trabalho. Por esta ótica, é importante frisar que a negociação coletiva se apresenta como legítima ferramenta de solução de conflitos, pelo envolvimento, efetivo, dos atores representativos das categorias em questão. A negociação coletiva se legitima, assim, eis que o ânimo negocial pressupõe a existência de vontade em convergir para um resultado justo, que vise o desenvolvimento dos setores envolvidos.

Visto de outra forma, as partes envolvidas na negociação, a qual será instrumentalizada pelos ritos necessários, buscam, através deste sistema de autocomposição, a resolução por meios próprios e criativos de seus conflitos ou arestas decorrentes das relações laborais. Hinz (2009, p. 100) se rende às alternativas de que a negociação coletiva apresenta, uma vez que esta “[...] permite sejam levadas considerações peculiares entre capital e trabalho e entre os empregados e seus empregadores”.

A moderna cidadania democrática envolve três ideais normativos: civismo, pluralismo e plebismo, que correspondem, respectivamente, às tradições republicana, liberal e democrática. A evolução dos sistemas de representação política que, desde os regimes aristocráticos até os pensadores políticos atuais, convergem para o entendimento de que os regimes políticos sempre estarão envolvidos na problemática que cerca a virtude dos cidadãos e a limitação da cidadania. Devemos observar que os sistemas de autocomposição, em especial as negociações coletivas, que visam à resolução de conflitos laborais, os quais reverberam em todo o tecido social, almejando a melhora da condição humana como um todo, devem estar compatibilizadas com a maturidade dos atores envolvidos. Nessa linha de raciocínio, ensinam Neto e Calvacante (2013, p. 1281) que há a necessidade de “[...] certo grau de amadurecimento das empresas e assim como das entidades de classe que representam os trabalhadores”.

O processo negocial deve ser visto sob o prisma dos poderes delegados aos entes sindicais, uma vez que estes se inserem no procedimento de tomada de decisões de forma a cumprirem, não só uma tarefa legalmente estabelecida, como também buscar uma solução de entendimento em cima de uma decisão participativa. De certa forma, as decisões de conflitos advindas das negociações coletivas possuem, também, um caráter democrático, considerando que retira do judiciário e coloca nos atores o poder de decisão e deliberação de suas

necessidades. É, de certa forma, uma espécie de exercício de poder político. A autonomia privada coletiva traz, aos sindicatos, o uso de um poder decisório participativo.

Eu (Habermas) vejo esse entrelaçamento como uma gênese lógica de direitos, a qual pode ser reconstruída passo a passo. Ela começa com a aplicação do princípio do discurso ao direito das liberdades subjetivas de ação em geral – constitutivo para a forma jurídica enquanto tal – e termina quando acontece a institucionalização jurídica de condições para um exercício discursivo da autonomia política, a qual pode equipar retroativamente a autonomia privada, inicialmente abstrata, com a forma jurídica. Por isso, o princípio da democracia só pode aparecer como núcleo de um sistema de direitos (HABERMAS, 1997, p. 158).

La Cueva (1954) corrobora com o entendimento de que a negociação possui relevante papel, dizendo que os contratos coletivos de trabalho são o resultado de forças de democratização do direito, já que abre espaço para membros de uma determinada categoria possam fixar as condições de suas relações laborais (LA CUEVA, 1954, p. 465). Este caráter de participação dos agentes dentro da convenção coletiva é o que leva estas ferramentas a um nível de possibilidades de exercício de uma tomada de decisão mais democrática, pois conta com a participação direta do cidadão.

A atuação das partes coletivas defesas constitucionalmente não decorre, unicamente, da vontade legislativa do Constituinte de 1988, revelando que estão os institutos do direito coletivo, diretamente, ligados aos princípios de participação popular introduzidos no texto constitucional. Esta colocação da negociação coletiva dentro do contexto constitucional estabelece como garantia fundamental o direito à associação e a liberdade sindical é a demonstração inequívoca de sua vocação democrática.

Em que pese ser uma das críticas dos sistemas de autocomposição o fato de que estes contribuiriam para uma precarização dos direitos trabalhistas, na verdade, não é o que se visualiza sob o ponto de vista democrático. Se, em um primeiro momento, pode-se ter essa conclusão, esta não se sustenta em um ambiente democrático em que a discussão e os discursos de fundamentação nunca pioram determinada situação, e sim aprimoram as conclusões sobre os temas abordados.

O exercício democrático da tomada de decisão é inerente à democracia e às características de uma sociedade democrática, que devem ampliar os espaços de discussão, trazendo um aumento de qualidade e uma maior responsabilização dos

indivíduos. É esta engrenagem vertiginosa, ou seja, a maior participação que eleva como consequência a qualidade do resultado, que nos dá o entendimento do impacto que a utilização dos meios de solução de conflitos, pela via negocial, pode trazer ao longo do tempo. Sem esquecer que, aqui, no caso das negociações coletivas de trabalho, o empregado está representado por uma classe inteira de semelhantes.

Um desses problemas é que a democracia poderia requerer igual poder de fato e formalmente, mas tal poder é exercido de forma mais efetiva por organizações, sendo que para lhes dar poder igual seria requerida uma política utópica de tornar iguais os recursos organizacionais, incluindo habilidades de liderança e níveis de participação como membros. O outro problema é que quando há controvérsia sobre os limites apropriados para determinar quais pessoas têm direitos exclusivos de tomada de decisão democrática sobre quais áreas geográficas ou sobre quais questões, isso não pode ser decidido democraticamente, porque qualquer seleção daqueles que irão tomar a decisão pressuporá que o corpo para tomada de decisão apropriada será já conhecido e estaria, portando, já predisposto a um resultado (CUNNINGHAM, 2009, p. 109).

Quanto maiores os espaços do certame negocial coletivo, maiores os benefícios de determinada classe, demonstrando que o objeto das convenções coletivas serve a um interesse coletivo, que se sobrepõe aos objetivos de caráter individual. O que propicia a melhora da qualidade de resultado para um número expressivo de beneficiários diretos.

Uma das críticas do modelo republicano de democracia é que tal concepção não leva em maior conta os valores individuais ou reconhece como legítima a operação de interesses de grupos. Além de não garantir a proteção individual, como se os cidadãos não fossem dotados de virtudes políticas, o que os faria abrir mão de recursos como poder e dinheiro em favor da busca pelo entendimento e pelo bem comum.

[...] em situações de pluralismo cultural e social, por trás das metas politicamente relevantes muitas vezes escondem-se interesses e orientações valorativas, que entram em conflito sem perspectiva de consenso, necessitam de um equilíbrio ou de um compromisso que não é possível alcançar-se mediante discursos éticos, ainda que os resultados se sujeitem à condição de não transgredir os valores básicos consensuais de uma cultura (HABERMAS, 1995, p. 44).

A negociação coletiva traz, sendo assim, além de um poder normativo, um caráter democrático da decisão, considerando o processo de concessões mútuas

feito por parte dos sindicatos, os quais atuarão dentro das necessidades e possibilidades de seus representados. Esta concessão de um poder normativo privado decorre das características *erga omnes* decorrentes dos resultados negociais, os quais se estendem a todas as categorias envolvidas.

As decisões advindas dos sistemas de negociação coletiva estão ligadas, diretamente, à participação popular. Por isso, refletem uma força regulatória cuja legitimidade, muitas vezes, vai além das normas emanadas do poder legislativo. As cláusulas coletivas normativas trazem em si a vontade expressa de sua categoria, que chegou aos resultados normativos mediante a utilização da fundamentação e do consenso, elementos esses, indiscutivelmente, de caráter democrático.

A Lei nº 13.467/17 manteve a necessidade obrigatória da participação dos sindicatos nas negociações coletivas. Assim, os entes sindicais, sejam eles sindicatos profissionais ou patronais, continuam a serem os detentores da legitimidade negocial. A chamada inafastabilidade constitucional da participação sindical é regra que se encontra em nível constitucional, prevista no artigo 8º, inciso VI da Carta Magna, e tem, em seu núcleo, o objetivo de permitir e defender a equivalência entre negociantes, colocando as classes envolvidas em um patamar de igualdade dentro do certame da negociação. O artigo constitucional está em convergência com o Artigo 616 da CLT, o qual impõe, aos entes representativos, a obrigatoriedade de participação nas negociações coletivas quando provocados, sendo vedada a recusa.

O contrato coletivo de trabalho, por seu lado, completa a obra da associação profissional e produz uma maior solidariedade entre os trabalhadores: - o princípio da igualdade das condições de trabalho acostuma os homens a compreender que seu problema não é puramente individual, mas coletivo; no contrato individual de trabalho cada trabalhador age um pouco egoisticamente porque procura as maiores vantagens sem se importar com as necessidades dos demais; na associação profissional mediante contrato coletivo, o trabalhador muda de atitude e procura o bem comum (LA CUEVA, 1954, p. 1058).

Percebe-se, aqui, que a redação dada no caput do artigo 611-A da Lei nº 13.467/17 vem de encontro ao ânimo já presente no Constituinte de 1988, ou seja, delegar, às partes envolvidas na relação negocial coletiva, a importância da preservação e incentivo do próprio sistema sindical de representação. Nesse sentido, os institutos de solução negocial de conflitos trabalhistas, sejam eles convenções ou acordos coletivos, retiram do legislativo a capacidade única de legislar

sobre a condição das categorias envolvidas, também retirando, do judiciário, uma gama de decisões que decorreriam destas mesmas normas.

A negociação coletiva tem, portanto, como objetivo principal promover a melhoria das condições de trabalho, a melhora da produtividade e a conseqüente evolução da qualidade das relações de trabalho.

O Estado, que tem responsabilidade da ordem pública é diretamente interessado na paz do trabalho. A conclusão das convenções coletivas tem, sobre as relações sociais, um efeito pacificado, sua utilização com freqüência, não apresenta senão vantagens para a administração do Estado (DESPAX, 1966, p. 127).

De certa forma, trata-se da concepção madura de democracia, pois os cidadãos retiram do judiciário o dever de achar as soluções para os seus conflitos e estabelecem suas próprias ferramentas de entendimento. É através deste processo democrático de decisão que a negociação coletiva se apresenta como instrumento único de resolução de conflitos. Ao mesmo tempo, porém, supõe-se que as partes compreendam os interesses de ordem mais elevada dos seus representados: é dizer, as partes entendem e levam a sério as implicações de uma autonomia que lhes é negada (HABERMAS, 1995), o que, no caso dos sistemas de resolução coletivos de trabalho, é o interesse coletivo de determinada classe.

Os espaços de negociação permitem um afastamento da superioridade do julgamento imparcial do judiciário. Mais importante ainda é o entendimento de que o consenso é o objetivo implícito de todas as trocas comunicativas. O que caracteriza o agir comunicativo, por sua vez, é a busca do entendimento entre as participantes, em contraste com a ação instrumental ou com a ação estratégica, voltadas para o sucesso na consecução de objetivos definidos de antemão (HABERMAS, 1997).

Considerando os fóruns para a deliberação, poucos teóricos restringem estes a partidos político e isso inclui o próprio Cohen, que como apontado no Capítulo 7, é um defensor da democracia associativa. A menos que as associações, das quais ele trata, sejam consideradas como internamente ausentes nas diferenças de opiniões, o que é improvável, elas são claramente candidatas a serem arenas importantes para a deliberação. Legisladores e tribunais são vistos pela maioria dos democratas deliberativos também como fóruns apropriados, como são as arenas não governamentais tais como a mídia, lugares de trabalho e de vivência, associações profissionais, sindicatos, instituições culturais e movimentos (CUNNINGHAM, 2009, p. 124).

As negociações coletivas têm a capacidade instrumental de prever situações que as fontes normativas do processo legislativo não podem prever. Ao colocar o poder de tomada de decisão nas mãos dos agentes participantes, estabelece-se um parâmetro equânime de decisão que irá permitir um resultado negocial justo.

Trazer as decisões normativas de um grupo de pessoas para sua própria ceara de decisão nos parece, sob o ponto de vista de um sistema laboral judicializado, uma revolução. Não há dúvida de que o espaço de deliberação e de concessão mútua existente dentro dos instrumentos de resolução de conflitos laborais permite uma melhora de ganho sobre os resultados, pois se trata de um exercício de participação que se retroalimenta e se fortalece à medida que se utiliza tais processos.

Desta colocação decorre a conclusão que a negociação coletiva deve obedecer a uma regra principiológica do direito laboral, ou seja, a de que esta ferramenta jurídica serve à melhora e ao aperfeiçoamento das relações de trabalho, uma vez que permite a participação de partes, declaradamente, antagônicas. Deve a negociação coletiva trabalhar de forma a melhorar os direitos ou as garantias já previstas em lei, cuidando para não colidir com as normas constitucionais que visam ao estímulo e à garantia do emprego.

Assim, nos parece adequado ressaltar que a Lei nº 13.467/17 veio, além de convergir nas demais condições normativas do direito laboral, estabelecer critérios justos e que convergem com a o texto constitucional, haja vista a imposição normativa de limitação proposta pelo Artigo 611-B, que declara ilícito o objeto da negociação coletiva que propuser a modificação do rol de direitos ali estabelecidos.

3.3 Os modelos de negociação coletiva e suas formalidades: entendendo as diferenças entre acordo e convenção coletiva de trabalho

Diante da demonstração da importância do direito coletivo dentro do sistema jurídico trabalhista, impõem-se estabelecer as diferenciações entre as duas formas instrumentais de negociação existentes: a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho. Os processos negociais, que se legitimam pela autonomia privada coletiva e pela participação das entidades sindicais dentro de um processo de formação do direito, devem cumprir a função por qual se estabelecem, ou seja, o caráter teleológico destas, o alcance do melhor resultado possível.

Não por acaso, segue a Lei. 13.467/17 contemplando ambos os instrumentos de negociação, atribuindo a estes, pelo caput do Artigo 611-A, a legitimidade do aperfeiçoamento dos direitos ali listados. O primeiro deles, seguindo a ordem estabelecida no caput da Lei nº 13.467/17, diz respeito à Convenção Coletiva. O artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho define este instrumento como sendo o “[...] acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das representações, às relações individuais de trabalho.”. A segunda forma, o acordo coletivo de trabalho, tem previsão legal no parágrafo 1º do mesmo diploma legal e se caracteriza como sendo a faculdade que se dá aos sindicatos profissionais em celebrar pactos coletivos “[...] com uma ou mais empresas da correspondente da categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.”.

Percebe-se, desde já, que a diferenciação básica dos instrumentos recaíra sobre o alcance das normas por eles emanadas, seja pela legitimidade das partes seja pela territorialidade específica. Enquanto a convenção coletiva tem por obrigação a participação efetiva e legítima das entidades sindicais em ambos os polos, categoria profissional e categoria econômica; nos acordos coletivos, a obrigatoriedade da lei sobre a representação sindical recai, única e exclusivamente, sobre o sindicato profissional, que estabelecerá negociação com uma ou mais empresas. Nesta modalidade, por óbvio, a eficácia das normas é reduzida em relação àquelas decorrentes da convenção coletiva, uma vez que o acordo coletivo tem eficácia limitada quanto à categoria econômica, sendo suas normas eficazes somente para aquelas empresas participantes do termo.

Essa diferenciação veio a estabelecer uma via mais específica de negociação para os empregadores à medida que estes possuem, por vezes, uma diversidade muito maior entre suas atividades econômicas do que os empregados têm entre si, para os quais os anseios profissionais são mais homogêneos, como, por exemplo, um melhor salário, um melhor plano de saúde ou um melhor ambiente de trabalho. No entanto, deve-se visualizar que o acordo coletivo de trabalho deverá apresentar alguns cuidados por parte dos negociadores, tais como observância do quórum de votação dos empregados do grupo econômico ou empresa e a proporcionalidade de aumento dado aos seus empregados.

O legislador não levou em conta que, dessa maneira determinada empresa pode incentivar um aumento de salários que suporte em sua economia, gerando um estado de desigualdade com outras empresas e as levando à ruína. Em uma assembléia em que outros trabalhadores são interessados, mas não pleitearam o aumento, sua presença é importuna em face da lei (VIANNA, 1981, p. 1070).

Superadas as questões de limitação material entre convenção e acordo coletivo, a instrumentalidade destes será bem parecida, como Martins (2009, p. 813) coloca que “[...] o acordo coletivo é uma espécie de convenção coletiva de trabalho.”. A similaridade de ambos diz respeito, também, à aplicabilidade dos mesmos dentro dos contratos de trabalho. Em que pese possuir a já diagnosticada diferenciação de abrangência quanto ao alcance de suas normas, decorrentes das partes envolvidas, ambos os instrumentos aderem aos contratos individuais de trabalho quando dotados de sua eficácia plena, a também chamada imperatividade das normas coletivas.

As características dos instrumentos de negociação coletiva apresentam características comuns, que estão presentes em ambas as modalidades como: partes envolvidas, critérios jurídicos, objetos dos contratos, duração dos termos e vigência. Uma das mais importantes características, tanto no que diz respeito ao efeito desta perante os termos firmados, quanto à diferenciação destas dentro do poder que lhe é conferido é a legitimidade. A legitimação das partes, que podem ou não firmar convenções coletivas, decorre única e exclusivamente da lei e de como esta prevê a característica das categorias envolvidas.

Pelo sistema jurídico pátrio, decorre da lei a legitimidade para propor acordos ou convenções coletivas, e está prevista no Artigo 8º, inciso III e VI, da Constituição Federal. Da análise destes dispositivos, se estabelece, com clareza de que, independente do instrumento em questão, os contratos coletivos de trabalho decorrentes das negociações coletivas deverão, sempre, ter a participação dos entes sindicais. É destes, portanto, o poder de representação negocial.

Nos acordos coletivos de trabalho, no entanto, cumpre lembrar que figurará em um dos polos o sindicato dos empregados, ou da categoria profissional, e de outro lado a empresa ou grupo econômico em questão. Portanto, a eficácia de suas normas será mais limitada e restrita do que aquelas emanadas das convenções coletivas.

Importante esclarecer que o direito coletivo serve de base para boa parte da construção dos direitos do trabalho e da evolução do Estado ao longo da história. Ou seja, a sistemática jurídica do direito do trabalho nasce, muitas das vezes, da organização coletiva.

Cumpra destacar que a via negocial é fator determinante no aprimoramento das relações trabalhistas, razão pela qual, na ausência de sindicato em uma determinada base territorial, a legitimidade de negociação passará pelos entes regionais ou nacionais de representação; em outras palavras, passará às Federações ou Confederações de cada categoria envolvida. Existe, assim, uma espécie de ordem de preferência, que leva em conta a proximidade da representação territorial com a categoria representada. Por uma questão de identidade profissional ou econômica, os sindicatos estão muito mais perto de suas bases do que seus entes regionais ou nacionais, o que possibilita uma melhor percepção das dificuldades e necessidades de uma determinada categoria.

Pois bem, e se os sindicatos, federações e confederações se negarem a prosseguir em determinado certame negocial? Como se resolverão as questões atinentes à negociação? A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 617, autoriza que os empregados interessados a continuem a negociação nos acordos coletivos. Contudo, esse dispositivo legal encontra resistência por alguns doutrinadores por haver colisão com alguns preceitos constitucionais. Delgado (2014, p. 164) avalia esse posicionamento, uma vez que o Artigo 8º, Inciso VI, da CF determina “[...] obrigatória a participação dos sindicatos na negociação coletiva”.

De fato, a presente colisão de normas impõe cuidado no que diz respeito à eficácia de cada uma delas. Superada a discussão sobre a auto aplicabilidade do texto constitucional de 1988, elemento de grande discussão pós-promulgação da carta magna, resta claro que prevalece, sobre a regra celetista, a regra Constitucional.

Tal imposição constitucional pode ter desencorajado a utilização dos instrumentos coletivos pelos trabalhadores e patrões, considerando o risco eminente de serem colocados em prática os pactos normativos que resultassem em declaração de ilegalidade pelo judiciário. A Lei nº 13.467/17 vem a dar novo fôlego aos instrumentos de negociação coletiva, uma vez que se, de um lado, não alteram os elementos constitucionais, por outro lado, estipulam que estas regras prevaleçam sobre a lei ordinária, oxigenando a utilização dos sistemas de autocomposição.

O objeto das negociações coletivas, sejam eles convenções ou acordos coletivos, decorrem da vontade das partes de refletiram, diretamente, o conteúdo dos instrumentos. Temos, basicamente, dois tipos cláusulas normativas, aquelas que formarão o conteúdo dos instrumentos coletivos de trabalho: as obrigacionais e as normativas.

Martins (2009, p. 818) define as cláusulas obrigacionais como “[...] aquelas que criam direitos e obrigações às partes convenientes” e que lidam com as questões vinculativas dos pactuantes. Delgado (2014, p. 167) cita, como exemplo de cláusula obrigacional, “[...] aquela que determina à empresa a entrega ao sindicato da lista de nomes e endereços de seus empregados”. As cláusulas obrigacionais são, portanto, obrigações vinculadas entre os negociantes.

O conteúdo das negociações coletivas, no que diz respeito aos seus efeitos perante a categoria, recairá, portanto, sobre as cláusulas de natureza normativa. Estas serão aquelas que geram efeitos nos contratos individuais de trabalho e preveem direitos e obrigações entre patrões e empregados. São aquelas que possuem, em seu conteúdo, espécie de valoração econômica e tratarão, por exemplo, as questões de aumento real, jornada de trabalho e garantia de emprego.

Mais uma vez, a Lei nº 13.467/17 vem de encontro à melhora das relações de trabalho, bem como à promoção da segurança jurídica. Ao prever, no seu Artigo 611-A, de maneira clara, os direitos que podem ser negociados pelas convenções e acordos coletivos e declarar ilícito o objeto ou conteúdo negocial quando recair sobre aqueles previstos no Artigo 611-B, o legislador acabou por ir de encontro às características principiológicas das cláusulas coletivas.

Os pactos coletivos de negociação e suas cláusulas demonstram, conforme Delgado (2014, p. 167), que se tratam de “[...] instrumentos formais, solenes”. A característica solene a que se refere ao autor é aquela que acompanha aqueles negócios jurídicos que, para que tenham validade, devem obedecer à forma prevista em lei.

Esta solenidade provém tanto da observância das cláusulas que irão compor o termo, como da própria questão formal do termo. O artigo 613 da CLT é categórico ao trazer, em seus incisos, as informações necessárias para a materialização dos acordos ou convenções coletivas. Os instrumentos coletivos, obrigatoriamente, devem trazer: as categorias ou classes abrangidas, as cláusulas normativas e obrigacionais, as penalidades por descumprimento, as determinações pela

prorrogação ou revisão do termo e prazo de vigência. Esta formalização é que traz em si a característica solene do ato.

A solenidade dos instrumentos coletivos negociais ultrapassa uma simples questão normativa e se estabelece como uma questão principiológica. Por vezes se discute na doutrina se o artigo 613 da Consolidação das Leis do Trabalho poderia estar, tacitamente, revogado, haja vista a previsão constitucional do Artigo 8º e as questões referentes à liberdade sindical. Nesse sentido, Delgado (2014, p. 168) é categórico, esclarecendo que as questões formais dizem respeito à formação do termo e do ato jurídico, eis que “[...] não se pode considerar válida negociação coletiva que não cumpre requisitos e formalidades consistentes no estatuto sindical”.

A formalidade é, portanto, inerente aos instrumentos de negociação coletiva, estando esta, intrinsecamente, ligada à validade e à eficácia das convenções ou acordos coletivos. Ultrapassadas as questões formalistas de validade, pode-se avançar no requisito seguinte: a vigência.

Conforme já anteriormente levantado, por força do artigo 613 da CLT, os acordos e as convenções coletivas deverão obedecer, obrigatoriamente, aos elementos referentes ao tempo de vigência e à abrangência territorial dos instrumentos de negociação. Conforme Diniz (2005, p. 50) a “Vigência é uma qualidade da norma atinente ao tempo de sua atuação, podendo ser invocada para produzir, concretamente efeitos (eficácia)”. Ou seja, os acordos ou convenções coletivas, como instrumentos formadores de condições normativas, devem produzir efeitos em um espaço determinado de tempo. Gonçalves (2010, p. 81) sintetiza:

A vigência, portanto, é uma qualidade temporal da norma: o prazo com que se delimita o seu período de validade. Em sentido estrito, vigência designa a existência específica da norma em determinada época, podendo ser invocada para produzir, concretamente, efeitos, ou seja, para que tenha eficácia.

Os efeitos que emanam dos instrumentos de negociação coletiva estão, diretamente, ligados ao tempo pelo qual estes possuem a sua vigência. Esta, por sua vez, também traz, em seu núcleo, aspectos de formalidade que nos levam de volta às questões do ato solene. Logo, para que inicie a vigência dos pactos negociais coletivos, há a necessidade de que os convenientes ou acordantes, de forma separada ou conjuntamente, depositem e protocolam, junto ao Ministério do Trabalho, os termos ajustados, conforme o Artigo 614, § 1º da Consolidação das Leis

do Trabalho. A vigência dos termos acontece três dias após a data do citado protocolo.

O depósito de cópia junto ao órgão competente traz em si, além de mais um requisito de formalidade, a iluminação do ato pelo princípio legal e necessário da publicidade. Como os instrumentos de negociação coletiva, seja ele uma convenção ou um acordo coletivo, os mesmos emanam efeitos jurídicos aos contratos individuais de trabalho daqueles representados pelas categorias sindicais ou empresariais envolvidas na negociação, o chamado efeito *erga omnes*.

A vigência dos pactos negociais é questão controversa na construção das normas coletivas, tendo a Lei nº 13.467/17 se preocupado em dar especial atenção ao tema, haja vista a construção jurisprudencial que decorre do entendimento sobre a vigência. Em que pese ter o Artigo 614, § 3º da CLT estipulado o prazo de vigência máximo das convenções ou acordos coletivos em dois anos, a chamada ultratividade das normas coletivas, trouxe por algum tempo alguns desafios para os operadores do direito.

Esses desafios refletem uma construção histórica e não pacífica a respeito do entendimento da doutrina e dos Tribunais a respeito dos efeitos das convenções coletivas. Basicamente a discussão se dará nos efeitos das convenções coletivas e de da chama ultratividade dos instrumentos de negociação coletiva. Estaria a ultratividade de acordo com os preceitos Constitucionais? A discussão alcança o mais alto nível das Cortes nacionais, como a seguir se demonstrará.

3.4 As questões da vigência dos instrumentos coletivos frente aos princípios de direito e a ultratividade

Os efeitos dos negócios jurídicos estão ligados, de forma direta, à materialização das condições pactuadas, levando-se em conta a territorialidade, o tempo e as partes envolvidas. Delgado (2014) ensina que os efeitos jurídicos decorrentes dos instrumentos negociais coletivos irão ocorrer *inter partes* e reverberam, diretamente, sobre as partes envolvidas, ou seja, os sindicatos que participam da negociação coletiva, quanto aos efeitos *erga omnes*, emanam a todos os representados das categorias profissionais ou econômicas envolvidas dentro da respectiva base territorial.

As convenções ou acordos coletivos são, portanto, sistemas de negociação que trazem inseridas no seu conteúdo cláusulas negociadas que, tornando-se válidas, incidem sobre os contratos de trabalho. Os efeitos destas, deverão, por uma questão de lógica jurídica, obedecer aos limites constitucionais laborais dentro de uma perspectiva de melhora do ambiente e das condições de trabalho. O conflito entre as normas estatais e as negociais será dado pela limitação constitucional.

As normas jurídicas que são criadas pela vontade das partes, ou seja, aquelas que se utilizam da autonomia da vontade privada coletiva, podem apresentar conflitos com as normas estatais, haja vista a natureza diversa do seu processo de criação. Segundo Kelsen (2006, p. 228-229), há antinomia quando “[...] uma norma determina uma certa conduta como devida e outra norma determina também como devida uma outra conduta, inconciliável com aquela”.

Dentro da perspectiva da teoria do direito comum, a solução dos conflitos normativos aparentes, as chamadas antinomias aparentes, utiliza-se de critérios hierárquicos – *lex superior derogat lex inferior*, critérios cronológicos – *lex posterior derogat legi priori* e critérios de especialidade – *Lex specialis derogat legi generali* (DINIZ, 2005). A questão hierárquica reside, portanto, sobre o prisma dos direitos laborais fundamental. O critério impõe a lógica no sentido de que nenhuma norma poderá colidir com a norma que lhe provê sustentação de validade, ou seja, os princípios constitucionais deverão, obrigatoriamente, serem respeitados pelas normas inferiores.

As questões relativas à validade das negociações coletivas, em especial as convenções, dizem respeito relevantemente, sobre o tempo de vigência destes pactos e dos efeitos destes pactos ao longo do tempo. Importante ressaltar que esta discussão vem carregada de questões principiológicas do direito. Os posicionamentos a respeito dos efeitos das convenções coletivas recaem sobre a discussão de qual princípio de direito tem mais peso, aqueles que estão ligados à proteção do hipossuficiente, ou aqueles ligados estritamente a legalidade dos atos jurídicos.

É o processo legislativo que legitima a criação das normas, as quais obedecem aos ritos das casas legislativas, bem como o discurso aplicado, que se utiliza de um poder comunicativo de construção do consenso. Por óbvio que os instrumentos de autocomposição, em que pese não terem os ritos procedimentalistas de um certame de construção legislativo, também apresentam suas solenidades, como a

necessidade de participação efetiva dos entes envolvidos na construção das normas coletivas.

Em Habermas, destaca-se a conexão complementar e problemática de “poder comunicativo” e “poder administrativo”. O poder comunicativo manifesta-se nos procedimentos democráticos de formação de vontade estatal que, além de incluir o processo eleitoral e o legislativo, abrange o discurso em vários níveis da esfera pública. Trata-se da determinação de decisões vinculatórias e da produção de normas jurídicas entre sujeitos orientados na busca do entendimento (SOUZA, 2001, p. 123.).

O critério de hierarquia das leis não é absoluto nas questões coletivas laborais, considerando os princípios que envolvem o direito do trabalho. No entanto, não se podem desconsiderar as questões atinentes à elaboração da norma e de como estas se organizam dentro do sistema jurídico, o que deve, sim, ser observado.

Devemos, contudo, ter cuidado na aplicação do critério hierárquico dentro do direito trabalho, em especial no que diz respeito ao direito coletivo do trabalho. Primeiro porque neste ramo do direito, é facultado, por força constitucional, que os integrantes das categorias profissionais e econômicas envolvidas façam suas próprias normas, o que é uma típica autorização constitucional. Segundo porque o direito do trabalho possui forte questão principiológica, a qual tem, dentro destes, princípios a aplicação do princípio da norma mais favorável, elemento que se contrapõe ao caráter inflexível piramidal da hierarquia das normas previstas no direito.

O critério normativo hierárquico vigente no Direito do Trabalho opera da seguinte maneira: a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo a seu vértice dominante a norma que mais aproxime do caráter teleológico do ramo justralhista. A medida que a matriz do direito do trabalho aponta na direção de conferir solução as relações empregatícias segundo um sentido social de restaurar, hipoteticamente, no plano jurídico, um equilíbrio não verificável no plano econômico-social de emprego – objetivando, assim, a melhoria das condições sócio-profissionais do trabalhador, prevalecerá, tendencialmente, na pirâmide hierárquica, aquela norma que melhor expresse e responda a esse objetivo teleológico central justralhista (DELGADO, 2014, p. 175).

Percebe-se que, no ramo justralhista do direito, ramo que contribuiu, ao longo da história, para a construção dos direitos fundamentais sociais, o eventual conflito de normas não se resolverá pela simples aplicação do critério hierárquico piramidal, mas sim pela observância da condição legal mais benéfica ao hipossuficiente. A antinomia aparente decorrente da colisão das normas estatais e

das normas emanadas pelos instrumentos normativos de negociação, através da autonomia privada coletiva, deverá observar o princípio da norma mais benéfica, não sendo “[...] a Constituição Federal ou a lei federal necessariamente, mas sim a mais favorável ao trabalhador” (DELGADO, 2014, p. 175).

Um claro exemplo das questões que envolvem as antinomias e a solução destas frente ao princípio da norma mais benéfica é o tratamento do adicional de horas extra. Este, dentro do texto constitucional deve ser de, no mínimo, 50% e existem convenções coletivas, que prevêm adicionais de 100%. Ou seja, é típico caso de que a norma coletiva apresenta condição de qualidade ao obreiro superior ao previsto constitucionalmente.

Neste caso, pela Constituição Federal, estar-se-á a onerar o empregador em 50% a mais do que o texto constitucional prevê. Porém, a norma é declarada válida em função do princípio da norma mais benéfica aplicada ao direito do trabalho, o que vedará ao empregador, representado pelo sindicato patronal que foi signatário dos instrumentos coletivos de negociação, levantar o princípio básico da hierarquia das leis aplicados ao direito comum.

Ainda em relação aos conflitos normativos decorrentes das normas oriundas dos instrumentos normativos, temos que passar para a análise das questões que envolvem os conflitos entre duas normas advindas de instrumentos coletivos de negociação diversos, ou seja, o conflito entre as normas dos acordos e das convenções coletivas. Conforme amplamente tratado, as condições negociais levadas a termo possuem certas diferenças quanto a sua validade e abrangência. Enquanto as convenções coletivas se aplicam a todos os contratos de trabalho individuais que estão vinculados a representados de sindicatos patronais ou profissionais signatários dos termos convencionais, nos acordos coletivos, os efeitos serão restritos à empresa ou às empresas signatárias do acordo.

Em decorrência da estruturação das normas coletivas em questão, podem surgir casos em que a convenção coletiva de trabalho de determinada categoria colida com o acordo coletivo de trabalho de determinado segmento. Neste caso específico, devido à questão teleológica, vinculada à proteção das normas trabalhistas, também não se aplicará a regra comum do direito, ou seja, o critério de especialidade não poderá ser aplicado, pois a regra implícita constante no Artigo 620 da CLT determina que “As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”.

Dessa forma, quando tratarmos de efeitos jurídicos das normas coletivas sobre os contratos, deveremos, objetivamente, observar as questões teleológicas e principiológicas do direito laboral. Assim, quando feitas alterações lesivas ao contrato de trabalho, estaremos diante de uma vedação legal estipulada no artigo 468 da CLT. Por outro lado, cumpre ressaltar que a Constituição Federal de 1988, conforme afirma Lustosa (2010), permite a ampliação do rol de direitos e garantias fundamentais do obreiro quando feitos por negociação coletiva, seja ela da espécie acordo ou do gênero Convenção.

As condições pactuadas em acordos ou convenções coletivas de trabalho estarão, portanto, gerando efeitos nos contratos de trabalho dos trabalhadores pertencentes às categorias sindicais negociantes. As condições de trabalho destas categorias serão, nesse sentido, modificadas à medida que os instrumentos de negociação coletiva gerem seus efeitos jurídicos, efeitos estes que terão vigência de, no máximo, dois anos.

Os efeitos jurídicos das convenções coletivas, ao longo do tempo, sofrem adaptações doutrinárias e jurisprudenciais, que culminam com uma alteração legislativa imposta pela Lei nº 13.467/17, que modifica importante conceito. Tal conceito é conhecido como ultratividade das convenções coletivas.

Para que entendamos este conceito, vislumbremos uma determinada convenção coletiva de trabalho que tenha estipulado um adicional de trabalho noturno de 50% para a categoria profissional signatária, enquanto os demais trabalhadores recebem, por força legal, 20% pelo trabalho em regime noturno. Pois bem, passados os dois anos de validade do termo negocial, retornarão os trabalhadores a receber os 20% de adicional noturno? Ou manterão a vantagem estabelecida pela convenção coletiva da categoria que produziu efeitos nos contratos individuais de trabalho? Estes efeitos são permanentes?

A doutrina foi construída, basicamente, sobre três posições diferentes. A primeira corrente defende que uma vez negociadas as cláusulas coletivas estas passam a integrar o rol de direitos abarcados pelo contrato individual de trabalho – é a chamada ultratividade plena, chamada por Araújo (2014) de *teoria da aderência plena*, com núcleo na observância do Artigo 468 da CLT. Ainda nessa perspectiva, Delgado (2014, p. 180) diz haver “[...] fortes defensores da vertente da aderência contratual irrestrita”.

O segundo posicionamento diz respeito ao entendimento de que o conceito de ultratividade seria limitado. Neste posicionamento, as convenções ou acordos coletivos teriam validade pelo período de vigência do pacto coletivo, é a também chamada aderência estabelecida pelo prazo. Este posicionamento perdurou por mais de 20 anos sobre a exegese da Súmula 277 do TST, a qual previa que “[...] as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, vigoram por prazo assinado, não integrando, de forma definitiva os contratos”.

A partir de 16 de novembro de 2009, em alteração feita em sessão do Tribunal Pleno do TST, a Súmula 277 passou a fazer referência expressa às convenções e aos acordos coletivos. Nessa ocasião, o Tribunal Superior do Trabalho também acrescentou à redação da súmula uma ressalva à regra geral para o período de sua vigência, em observância ao art. 1º, § 1º, da Lei nº 8.542/1992, que, expressamente, previu a ultratividade das normas coletivas. Isto é, que as cláusulas de convenção ou acordo coletivo de trabalho somente poderiam ser modificadas por norma igualmente coletiva. A Súmula 277 passou a ter, então, a seguinte redação:

Nº 277 Sentença normativa. Convenção ou acordos coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho.
I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.
II - Ressalva-se da regra enunciado no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001.

Este posicionamento foi revisto, sem amparo em precedentes, na chamada “Semana do TST”, realizada em setembro de 2012, com o objetivo de modernizar e rever a jurisprudência e o regimento interno daquela Corte. Ao final, foi editada a Resolução n. 185, de 14 de setembro de 2012, que alterou diversas súmulas e orientações do TST. Assim, a redação atual da Súmula 277 é a seguinte:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

As questões envolvendo a ultratividade sempre geraram fortes discussões doutrinárias e legais a respeito da validade das teorias a serem aplicadas entre

diplomas legais, inclusive, sendo tratada de forma expressa pela Lei nº 13.467/17. Por esse entendimento e, portanto, sobre a validade da Súmula 277 do TST, estaríamos a aplicar a chamada teoria da ultratividade relativa, a qual vincula os efeitos dos termos negociais aos contratos individuais de trabalho até que se promova a elaboração e a eficácia de uma nova convenção ou acordo coletivo de trabalho. Delgado (2014, p. 181) vai se referir à ultratividade relativa como a “[...] aderência limitada por revogação”, podendo esta ser tácita ou expressa, e ocorrerá quando “[...] o novo diploma regular o conjunto da matéria omitindo preceitos da velha convenção ou acordo coletivo independentemente de haver efetiva incompatibilidade entre dispositivos novos e antigos”.

O Tribunal Superior do Trabalho adota a aplicação plena da Súmula 277, entendendo que os acordos e convenções coletivas continuam a emanar efeitos nos contratos individuais de trabalho, mesmo após o encerramento da vigência dos instrumentos. Ou seja, encerrando o prazo da vigência de instrumento coletivo negocial e este trazendo em seus termos melhora de condição laboral ao trabalhador, esta condição mais favorável adere ao contrato de trabalho.

Por outro lado, em sentido contrário, caso a condição acordada na convenção ou acordo seja uma regra que flexibiliza ou atenua direito constante em lei restaria inaplicável quando do encerramento da vigência do pacto. Toma-se por exemplo uma determinação de jornada de doze por trinta e seis horas de trabalho em detrimento a jornada geral constitucional de 44 horas semanais ou de oito diárias, encerrado a vigência do termo, estaria encerrado o direito dos empregadores em adotar a jornada diferenciada.

A Lei nº 13.467/17 veio a determinar a impossibilidade da ultratividade dos instrumentos coletivos de negociação, introduzindo, ao final do parágrafo 3º do Artigo 614 da CLT, a expressão “sendo vedada a ultratividade”. A ultratividade está, portanto, vedada segundo a Lei nº 13.467/17, o que inviabilizaria a aplicação da Súmula 277 do TST, bem como impede de certa forma uma construção jurisprudencial e doutrinária do direito.

Se, em um primeiro momento, pode nos parecer que a mudança veio a engessar a aplicação do direito pelo Poder Judiciário, temos que vislumbrar outro efeito positivo da presente determinação legal. A Lei nº 13.467/17, ao determinar a vedação dos efeitos da ultratividade, sem, no entanto, revogar o restante do parágrafo 3º, aumentou, de certa forma, a exigência de entendimento sobre as

partes envolvidas. Conforme já amplamente discorrido, os instrumentos de negociação coletiva foram alçados ao papel de destaque no âmbito da Lei nº 13.467/17. Ao introduzir o caput do Artigo 611-A, o legislador infraconstitucional atribuiu, às partes negociantes, a responsabilidade sobre os resultados de suas ações. De outra forma, alargaram-se, aos sindicatos profissionais e patronais, as possibilidades de acertos que tragam, em seus termos, melhores condições de trabalho para uma determinada categoria. Não deixou, entretanto, de prever o espelho desta concessão, o Artigo 611-B do mesmo diploma legal, o qual, mais incisivo ainda na proteção dos direitos (Artigo 611-B) do que nas possibilidades aventadas (Artigo 611-A), torna “objeto ilícito de negociação” os direitos previstos no Artigo 7º da Constituição Federal.

A questão da ultratividade é muito complexa e ainda teremos alguns pontos a ser discutidos a respeito do engessamento proposto pela Lei nº 13.467/17 frente às construções jurisprudências tão importantes na aplicação e aperfeiçoamento do direito. Cumpre esclarecer, todavia, que o tema em questão encontra-se *sub judice* no Supremo Tribunal Federal, em razão de Medida cautelar de Arguição de Preceito Fundamental (ADPF 323), de Relatoria do Ministro Gilmar Mendes, que suspendeu, liminarmente, a aplicação da Súmula 277 até o julgamento da matéria pelo Pleno do Superior Tribunal Federal. Torna-se importante a análise da ADPF 323 do STF, uma vez que tenta modular os efeitos da ultratividade dentro dos pactos perfectibilizados pela negociação coletiva.,

Os fundamentos da decisão liminar vêm de encontro ao que a Lei nº 13.467/17 busca em sua parte coletiva, ou seja, valorizar e incentivar a autonomia privada coletiva existente dentro dos pactos negociais coletivos. Como, por exemplo, os argumentos levantados pelo Ilustre Relator Ministro Roberto Barroso, em julgamento do RE 590.415-RG, o qual validou os efeitos de plano de demissão voluntária estabelecido pela via da negociação coletiva. Vejamos:

DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. **3.No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de**

assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservá-los sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: A transação extra judicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado (grifo nosso).

Percebe-se que o Supremo Tribunal Federal tem repousado seus argumentos na utilização e respeito da autonomia da vontade coletiva, entendendo que devem os signatários respeitar e acatar as convenções ou acordos coletivos, os quais, pela lei, possuem prazo máximo de dois anos. As colocações em questão nos levam à percepção de que, em que pese haver forte desenvolvimento doutrinário e jurisprudencial a respeito das teorias que envolvem a ultratividade, pela Corte Suprema de nossa nação, tem-se a tendência de respeito ao pactuado pelo prazo de vigência dos acordos. Como esclarece o senhor Relator Ministro Octavio Galloti em julgamento da ADI-MC 2081:

Súmula 277 do TST. As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos' Independentemente, porém, do partido que se pretenda tomar nesse velho debate, paira inquestionável a natureza infraconstitucional da questão posta na presente ação, dirigida a uma norma que se limita a revogar duas outras de lei ordinária. Ou sobrevivem, em face da Constituição, integrados ao contrato de trabalho, os benefícios conferidos pelo acordo coletivo e, nesse caso, desnecessária será a previsão de hierarquia ordinária que se pretende preservar; ou decorrem elas de lei, e não diretamente da Constituição, sem haver razão plausível a impedir a revogação da norma ordinária. Nada há, por outro lado, a justificar a assertiva de que adquirem foro constitucional as normas legais que estendem a eficácia das de nível constitucional. Se são de eficácia limitada os preceitos constitucionais a que se apega a requerente, como propõe a inicial, significa isso, precisamente, que deixou o constituinte, à legislatura ordinária, a sua disciplina, não havendo como considerar acrescido à Constituição o

preceito regulador relegado ao plano da legislação comum (ADI-MC 2081, Rel. Min. Octavio Galloti, Tribunal Pleno, julgado em 21.10.1999, p. 65).

É imperioso ressaltar as questões atinentes aos efeitos da ultratividade para que possamos visualizar a vontade do legislador de vedá-la, expressamente, dentro da Lei nº 13.467/17. Tal concretização, via Lei nº 13.467/17, veio dar segurança ao conflito de teses que há, hoje, nas jurisprudências dos Tribunais superiores. Ou seja, o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal, colidem muitas vezes, quando enfrentam a problemática dos efeitos dos pactos negociais coletivos.

Tal problemática irá interferir, diretamente, em um dos pilares da fundamentação do legislador frente à Lei nº 13.467/17 e seu Artigo 611-A, qual seja: a valorização das convenções coletivas, pela autonomia privada coletiva, dentro da proposta de uma maior liberdade negocial que vise ao desenvolvimento econômico e à melhoria das condições laborais dos trabalhadores. Tais elementos demonstram a vontade do legislador infraconstitucional em dar clareza e fortalecer o processo negocial defeso constitucionalmente.

O que se vê, atualmente, é que o sistema negocial pode estar sendo prejudicado pela própria, em tese, proteção imposta pela Súmula 277 do TST, que almeja proteger o trabalhador. Como bem explicita o Relator da ADPF 323 Ministro Gilmar Mendes:

Há pouco eu lia uma crítica a essa jurisprudência protetiva da Justiça do Trabalho, especialmente do TST, no sentido, ministra Cármen Lúcia, de que essas propostas de anulação dos acordos, na parte em que supostamente interessava ao empregador, mantidos os ônus assumidos no que diz respeito ao trabalhador, estava levando a um desestímulo à negociação coletiva; e essa reclamação vinha dos próprios sindicatos de trabalhadores (BRASIL, 2016, p. 35).

Destes fundamentos, decorre o entendimento de que, nos casos envolvendo os instrumentos coletivos negociais e sua valorização como ferramenta de desenvolvimento econômico e de direitos, devem-se aplicar os efeitos segundo a ultratividade condicionada.

A ultra-atividade da norma coletiva, quando adotada a ultra-atividade condicionada, assegura a eficácia da convenção ou acordo coletivo cujo prazo de vigência estaria exaurido, de modo a não permitir que a categoria de empregados permaneça sem uma disciplina de suas condições específicas de trabalho. Sendo condicionada à superveniência de nova norma coletiva, o surgimento de nova normatização da matéria faz

prevalecer a regra mais recente, ainda que tal signifique a redução de direito (CARVALHO; ARRUDA; DELGADO, A Súmula n. 277 e a defesa da Constituição. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, ano 78, out. a dez. 2012).

Sobre o tema, Antonio Carlos de Aguiar anota:

O TST interpretou os acordos sindicais como se fosse lei. Mandou integrar as condições negociadas (que tinham prazo de validade!) de modo definitivo no contrato individual de trabalho, numa espécie de reconhecimento de direito adquirido (situação usual e adequada para condições previstas em lei e não em convenção ou acordo coletivo de trabalho).

[...]

Pois bem. Com todo o respeito, quando se interpretou um contrato coletivo como se fosse lei, na verdade o que fez foi o TST criar um "quiproquó jurídico" que espanca a segurança jurídica; desrespeita as instituições e sua autonomia coletiva privada; impacta custos para as empresas; além de tratar os representantes sindicais como cidadãos de segunda classe, que não têm autonomia para defender os interesses de seus representados (AGUIAR, 2013, p. 8).

Pois bem, conforme já salientado anteriormente a negociação coletiva, busca o aperfeiçoamento dos direitos de determinada categoria, pelo seu próprio envolvimento no processo negocial. Tais direitos, no entanto, não estão a margem dos demais princípios de direitos, em especial das bases dogmáticas das ciências jurídicas aplicadas.

Tal reconhecimento, alçado a uma garantia constitucional prevista no artigo 7º da Constituição Federal, coloca as convenções e acordos coletivos como elemento fundamental ao desenvolvimento social. Atribuir ou valorar o processo negocial é reconhecer, nos entes sindicais, a capacidade de aglutinação de uma categoria que pretende externar e condicionar ao direito, suas próprias aspirações. Desta forma, a autonomia privada coletiva trabalha no sentido de propiciar o desenvolvimento de determinada região, categoria profissional e categoria econômica.

O desenvolvimento econômico muitas vezes depende de uma previsibilidade jurídica que dê ao mercado e seus sistemas de produção uma perspectiva clara de como a economia se comportará ao longo de determinado período. O judiciário por sua vez, em virtude de sua natureza judicial e de aplicação da lei, em diversos momentos promove ajustes jurídicos que nem sempre trazem a longo prazo o efeito desejado.

Sob o ponto de vista econômico, e aqui não podemos esquecer que a atividade econômica também é um dos pilares constitucional de nosso Estado Social e

Democrático de Direito, as decisões do judiciário, por muitas vezes alteram entendimento que versam inclusive sobre matérias de natureza econômica.

A ultratividade das normas coletivas é o típico entendimento judicial, que em um primeiro momento parece proteger o trabalhador, mas que em um segundo momento trabalha justamente ao contrário disto. Estabelecer efeitos de normas além de seu prazo de validade, é de certa forma desestimular as negociações coletivas, haja visto que em um momento de necessidade de revisão de determinado pacto, caso esteja uma das partes sobre o abrigo da ultratividade, e possuindo uma condição mais benéfica, esta pode negar-se a negociar, mesmo que em longo prazo a situação fique economicamente insustentável.

Assim a Lei nº 13.467/17, ao vedar a ultratividade, como já destacamos, respeitando-se as teses jurídicas doutrinárias, busca trazer a segurança jurídica a qual Antônio Carlos Aguiar diz ser violada pela Súmula 77 do TST. Além disso, conforme já defendido acima, dar tempo aos pactos é condição elementar para que seja dada, aos instrumentos de negociação coletiva, a força estabelecida constitucionalmente.

Por outro lado, a ampliação da vontade privada coletiva dentro do sistema jurídico nacional não é uma faculdade estabelecida pela Lei nº 13.467/17, e sim uma evolução jurídica estabelecida pelo desenvolvimento social e econômico do país. É isso que, na sequência, procurar-se-á evidenciar mediante a relação estabelecida entre o aumento da autonomia da vontade privada, dos sistemas de negociação coletiva e, conseqüentemente, o desenvolvimento social e econômico.

4 COMO O ALARGAMENTO DA UTILIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E O FORTALECIMENTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA PROPOSTO PELA LEI Nº 13.467/17 PODE AUXILIAR NO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E ECONÔMICO

Já foi demonstrado que os sistemas de autocomposição não só são defesos pela Constituição Federal de 1988, como incentivados e alçados pelos artigos 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI e 8º, inciso VI, tendo na autonomia da vontade privada coletiva o princípio que permite, a determinados grupos sociais, a prerrogativa de criar normas de direito que visam a aprimorar as condições de trabalho, levando em consideração a peculiaridade de determinada categoria (RUPRECHT, 1995, p. 13). Nesse sentido, a autonomia da vontade privada coletiva, elemento nuclear do entendimento das faculdades concedidas pelas vias de negociação coletiva, vem sendo contemplada ao longo dos diplomas legais pós CF/88. Este princípio, o qual Américo Plá Rodrigues trata como o princípio que valoriza a negociação coletiva, eis que concede às partes a faculdade de estabelecer regras aplicáveis a si mesmas (PLÁ, 2004, p. 50). Já Manus vai conceituá-la como “[...] o poder das entidades sindicais de auto-organização e auto-regulamentação dos conflitos coletivos de trabalho” (MANUS, 2007, p. 233).

Esta faculdade está ligada, diretamente, aos anseios que os instrumentos de autocomposição objetivam cumprir, ou seja, conceder, ao cidadão, no papel de seus entes de representação, uma maior liberdade de composição dos seus próprios conflitos. Desta forma visa um aperfeiçoamento do sistema jurídico trabalhista, superando, sob o ponto de vista de qualidade do resultado, até mesmo a própria norma emanada do legislativo.

A adoção, pelo sistema constitucional brasileiro, dos princípios de valoração da negociação coletiva trouxe uma nova perspectiva para o direito laboral, uma vez que contrapôs o sistema de proteção puro deste ramo do direito com outro elemento jurídico de nível constitucional. A autonomia da vontade privada coletiva passa a permitir, em casos específicos, até mesmo a relativização da alteração contratual lesiva do artigo 468 da CLT e a inderrogabilidade dos limites legais mínimos de proteção (AUGUSTIN; ALMEIDA, 2005, p. 56), eis que é aquela que, através da negociação coletiva, expressa a vontade obreira (GOMES, 2005, p. 186).

Cumprе ressaltar que a evolução da autonomia da vontade coletiva, que tem seu ápice com a promulgação da Lei nº 13/467.17, foi uma construção histórica e que acompanha a evolução do trabalho ao longo da modernização contemporânea da produção. Por isso, entender a evolução da autonomia privada coletiva dentro do sistema pátrio é, também, perceber os benefícios que os sistemas de autocomposição podem trazer ao direito.

A autonomia privada coletiva é o núcleo principiológico das negociações coletivas, ou seja, o poder social, constitucionalmente, autorizado pelos artigos 7º e 8º da carta magna, que permite, aos entes envolvidos, a produção de suas próprias diretrizes normativas, que embora emanem do cidadão, têm o reconhecimento do Estado, eis que é imbuído de um processo democrático de resolução dos seus próprios conflitos (TEXEIRA FILHO, 2002, p. 1164).

Considerando que a constituição federal de 1988 foi um marco na adoção dos instrumentos de negociação coletiva, criando uma tendência de estímulo aos sistemas de autocomposição de conflitos laborais coletivos, inclusive permitindo a modificação de algumas premissas heterônomas dos obreiros, como, por exemplo, a modificação do limite da jornada de trabalho (artigo 7º, XIV) e a compensação de jornada (artigo 7º, XIII).

A Constituição Federal foi, portanto, o marco inicial de um alargamento do sistema jurídico nacional no que concerne à valoração dos sistemas negociais de autocomposição. Dentro desta nova perspectiva, sucederam várias autorizações legislativas ou medidas provisórias que vieram a fortalecer a política de utilização da negociação coletiva como elemento de solução de conflitos laborais.

Dentro destes sistemas infraconstitucionais de incentivo à utilização dos sistemas de negociação coletiva, podemos citar a Lei nº 9.601/98, que trouxe a possibilidade de utilização do contrato por prazo determinado, sem limitação de motivação específica; isso possibilitou a utilização dessa modalidade especial de contrato em um grande número de pactos negociais. Ademais, a MP nº 1.709/98 previu, entre outras alterações legislativas de incentivo aos pactos negociais, a compensação de jornada pelo período de um ano, o trabalho em regime de tempo parcial e a participação em lucros e resultados da empresa. Não resta dúvida de que a implementação da parte coletiva da Lei nº 13.467/17 visa a retomar a vontade do legislador constitucional e, como demonstrado acima, do legislador

infraconstitucional no que diz respeito à valoração de sistemas negociais coletivos como instrumento de solução de conflitos.

Quanto às questões envolvendo os limites de proteção aos direitos previstos constitucionalmente, a Lei nº 13.467/17 é mais clara, inclusive, do que os diplomas paradigmas. Enquanto nos diplomas anteriores a questão da constitucionalidade se daria em função da parte principiológica do direito do trabalho, tendo-se como base o princípio da norma mais benéfica, aqui, na nova lei, além da questão principiológica, a vedação expressa da negociação sobre os direitos constitucionais está, expressamente, determinada pelo artigo 611-B da nova lei.

Estamos diante, portanto, de uma autorização constitucional dada pela exigência constituinte de reconhecimento das convenções e acordos coletivos, a qual também é homenageada pelo legislador infraconstitucional. Neste aspecto, deve-se, também, olhar para as questões que envolvem a organização sindical e como está estruturada dentro do sistema jurídico, assim como qual é a abordagem estabelecida pela Lei nº 13.467/17.

Resta claro que, para que se tenha sucesso na implementação do novo diploma legal, é necessário que esteja equacionada a questão da representatividade sindical e de sua vedação da pluralidade associativa, pois é uma condição fundamental no exercício da autonomia da vontade coletiva, um sindicalismo forte e atuante, haja visto que é a autonomia da vontade privada coletiva, e não a privada que coloca trabalhadores e patrões e u sistema igualitário de negociação. Assim como ensina Martins Filho (2006):

Ademais, num país de sindicalismo fraco onde apenas algumas categorias melhor organizadas poderiam fazer frente à pressão econômica do setor patronal, seria uma temeridade abandonar os trabalhadores nas mãos de entidades sindicais que não tem condições de defender seus interesses de forma satisfatória (MARTINS FILHO, 2006, p. 86).

Desse modo, a efetiva representação sindical é instrumento elementar para eficácia jurídica que pretende ter a reforma atual no aspecto de legitimação do processo negocial. As questões que concernem à efetividade de um alargamento da utilização dos sistemas de autocomposição na melhora das condições de trabalho e como incentivo ao crescimento econômico só prosperarão em um sistema de representação sindical efetivo.

A Lei nº 13.467/17 também acabou por consistir em um diploma legal que visa a reestruturar as imperfeições do sistema sindical trazidas pelos equívocos promovidos pela obrigatoriedade da contribuição sindical e pela vedação da pluralidade associativa.

O poder dos trabalhadores em se associar, livremente, exercendo a liberdade e sindical, entendidos como tal empregados, empregadores, autônomos e profissionais liberais, de livremente constituírem e desconstituírem sindicatos, de individualmente ingressarem e saírem dos sindicatos, conforme seus interesses e sem limites decorrentes da profissão à qual pertençam; de livremente administrarem suas organizações sindicais, constituírem órgãos superiores e de associarem-se a órgãos internacionais; de livremente negociarem sem qualquer interferência do Poder Público (Executivo, Legislativo ou Judiciário); e de livremente exercerem o direito de greve, observadas as formalidades legais; tudo isso sem limitação de base territorial e num regime de pluralismo, sendo o sistema financiado única e exclusivamente pelas contribuições espontâneas por eles mesmos fixados. (STÜRMER, 2007, p. 60).

Este, talvez, seja o maior desafio estabelecido pela Lei nº 13.467/17: como estabelecer a efetividade da democratização dos direitos laborais pelos meios de negociação, onde o Estado se furta de interferir, frente a um sistema de representação sindical ineficiente?

Tais questões relativas à problemática da unidade sindical e dos modelos estruturais de representação laboral, não são objeto de estudo recente tendo a doutrina se debruçado há muitos anos sobre estas questões, sem obter resultados práticos a melhora destes pontos dentro dos processos negociais. Como reconhece Arion Sayão Romita, as modificações efetivas nas questões que envolvem incentivos dos processos negociais, priorizando estes em detrimento da lei, só encontrariam efetividade em um sistema de plena liberdade sindical, onde esta representação se desse por entidades sindicais autênticas e fortalecidas, o que não seria o caso do Brasil, pois não há no país um movimento sindical que apresentasse tal característica (ROMITA, 2002, p. 23-24).

A vontade do Legislador, frente a um sistema de negociação laboral constitucionalmente previsto, não pode ser outra se não a plena utilização destes sistemas de autocomposição. Além disso o objeto destas negociações, o trabalho, está inserido dentro da atividade econômica do Estado. No entanto, ainda vemos muitas resistências dos operadores do direito em aceitar a utilização da negociação coletiva, de forma ampla e eficaz.

Tal inconsistência, que põe de um lado uma ampla e irrestrita autorização constitucional para a utilização da negociação coletiva como elemento de promoção do desenvolvimento das categorias envolvidas, e de outro lado a baixa utilização destes instrumentos, deve-se a algumas imperfeições do sistema associativo nacional. Ou seja, temos uma reconhecida autorização de utilização da negociação coletiva, mas esta não é utilizada de maneira segura pelos signatários dos pactos.

Tais freios à plena utilização repousam do histórico do sistema sindical nacional e sua nefasta unicidade de representação, o que causa distorções em conceitos essenciais a utilização das convenções ou acordos coletivos como forma de desenvolvimento social e econômico.

O sistema sindical apresenta antagonismos jurídicos que colocam a autonomia da vontade coletiva necessária a boa formatação de pactos coletivos, em colisão com princípios de pluralidade sindical, hoje vedados na legislação obreira. Talvez estes sejam os principais problemas, e dificuldades a serem enfrentadas pelos operadores destes sistemas de autocomposição.

4.1 A evolução do princípio da autonomia da vontade, unidade sindical no direito nacional e a valoração da negociação coletiva

O fortalecimento da Lei nº 13.467/17, dos acordos e das convenções coletivas como sistemas de solução de conflitos laborais em que os próprios beneficiários da norma elaboram suas condições jurídicas de eficácia deve acompanhar o próprio fortalecimento o sistema sindical. Nesse sentido, é importante perpassamos as questões que envolvem o artigo 8º, inciso II da Constituição Federal e a alteração infraconstitucional prevista no Artigo 578 da Lei nº 13.467/17.

A unidade sindical prevista no Artigo 8º, inciso II e a imposição obrigatória do imposto sindical feita pelo Presidente Getúlio Vargas como forma de abafamento dos movimentos sociais pela retirada de direitos políticos, são alvo de críticas devido à ineficiência que estas causaram no sistema de representação laboral nacional. Quanto à exigência de unidade sindical territorial Antonio Álvares da Silva é categórico:

A proibição de haver mais de um sindicato numa mesma base territorial é anacrônica, absurda e altamente cerceadora da liberdade sindical. É uma disposição que se vem mantendo em nosso Direito por razões corporativas

dos próprios sindicatos, pois garante a um único o monopólio da representação na mesma base territorial não inferior ao município (SILVA, 2002, p. 87).

Ainda de acordo com o autor, o monopólio da representação sindical é vetor de enfraquecimento da própria representação, eis que não precisa esforçar-se para um melhor serviço ofertado, uma vez que inexistente concorrência (SILVA, 2002, p. 87). Por sua vez, Emília Simeão Albino Sato reitera as ponderações acima alegando que a nossa experiência de representação sindical única abriu espaço para a dominação das organizações sindicais por grupos manipuladores, o que acentuaria a crise de representatividade. Isso estaria relacionado ao reflexo das ideologias e vontades de determinado grupo no exercício de poder em detrimento dos efetivos interesses da categoria. Ademais, estaria o sindicato único, também, à mercê de grupos políticos e governamentais (SATO, 2002, p. 70).

No entanto, não nos parece tão simples a resolução da presente problemática. A pluralidade sindical poderia criar um sistema autofágico em que os sindicatos com maior poder econômico poderiam fazer sucumbir sindicatos legítimos, mas resistentes a pressões econômicas (SATO, 2002).

Ainda nesse sentido, tem-se a problemática referente à possibilidade do pluralismo sindical provocar a divisão da representatividade na mesma base territorial, o que poderia enfraquecer o poder de reivindicação (ALMEIDA, 2005, p. 57). Esta questão nos parece a mais delicada na reformulação da Lei nº 13.467/17: como equacionar um fortalecimento dos instrumentos de negociação coletiva com, ao mesmo tempo, a vedação do financiamento público e a unidade sindical inalterada constitucionalmente?

A própria doutrina é crítica em relação a qual modelo seguir e como poderia a legislação se adequar frente à modificação de um modelo para outro. Diante ao já demonstrado histórico de autorização constitucional e infraconstitucional de prevalência dos sistemas de negociação frente à lei, percebe-se que, em nenhum momento, previa-se a modificação do critério de financiamento proposto pela Lei nº 13.467/17. Destarte, tal problemática não nos parece encerrada pela Lei nº 13.467/17, sequer solucionada pela doutrina. Para alargar a utilização dos sistemas de negociação coletiva em detrimento da proteção estatal, privilegiando-se a autonomia privada coletiva, imperioso é que se tenha um sistema de representação sindical forte e atuante.

Desta forma, conceber um sistema de prevalência da norma coletiva sobre a Lei e, simultaneamente, não propiciar uma norma de transição, ou, até mesmo, de clareza dentro do artigo, 8º, inciso II da CF/88, pode trazer sérias conseqüências para o desenvolvimento das soluções coletivas e, conseqüentemente, da solução dos conflitos laborais. Não se tem, atualmente, no país, uma organização sindical que atenda às finalidades de um sistema de representação eficiente, que propicie, mediante a negociação coletiva, uma melhora efetiva das condições de trabalho e, conseqüentemente, o desenvolvimento social e econômico das categorias envolvidas. Em que pese a Lei nº 13.467/17 traz, expressamente, os direitos passíveis de negociação e aqueles que são declarados indisponíveis para transação, não se tem segurança plena a respeito do real alcance das normas coletivas emanadas pela ótica da nova lei.

Conforme tratado no primeiro capítulo deste estudo, a Constituição Federal de 1988 alçou o trabalho e os direitos consectários ao contrato de emprego ao nível constitucional, atribuindo a estes a valoração de direitos fundamentais sociais. Por esta ótica, mesmo os direitos possíveis de transação pelo Artigo 611-A poderão esbarrar nos limites constitucionais de proteção do trabalho. Um exemplo desta problemática pode-se levantar as questões atinentes a jornada de trabalho, que mesmo na possibilidade de ajuste convencional, está diretamente ligada a questão da saúde do trabalhador.

Esta problemática, todavia, já vem sendo alvo dos nossos tribunais superiores, não sendo, exatamente, uma nova perspectiva das relações coletivas laborais, o que, definitivamente, se altera, agora, é a limitação orçamentária. Os tribunais superiores terão grande dificuldade e trabalho para uniformizar a jurisprudência a respeito da prevalência dos instrumentos de negociação coletiva, haja vista a possível e previsível colisão das normas geradas pelos instrumentos coletivos e as normas constitucionais.

Compete, por força constitucional, à justiça do trabalho e, na sua mais alta corte, ao Tribunal superior a resolução das questões jurisprudenciais a respeito das normas infraconstitucionais e a validade destas frente ao sistema jurídico laboral. Estas questões, portanto, trarão uma linha tênue de atuação, que caminhará entre a aplicação ou da norma coletiva ou da lei, debatendo como estes conflitos podem refletir na legislação trabalhista em geral, o que, aliás, já é recorrente nas cortes laborais superiores.

A construção jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho já vem demonstrando a aceitação do alargamento dos direitos de natureza laboral elaborados mediante a adoção dos instrumentos de negociação coletiva. O TST tem admitido a prevalência das normas coletivas sobre a Lei em vários dispositivos, como, por exemplo, o trabalho exercido em turnos ininterruptos de revezamento, em que, mediante a via de negociação coletiva, admite-se o trabalho excedente a sexta hora diária sem a remuneração de trabalho extraordinário, desde que não ultrapassada a oitava hora diária (MARTINS FILHO, 2006.)

No entanto, não é pacífico, na jurisprudência, a adoção clara da prevalência das cláusulas normativas sobre a legislação laboral, o que acontece, por exemplo, na aplicação da jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso. Aliás, jornada essa reconhecida, agora, pela Lei nº 13.467/17, que pode vir a ser enfrentada pela Corte Superior, a qual determina o pagamento de horas extraordinárias, aquelas excedentes a décima diária.

JORNADA DE 12X36 HORAS - NÃO-CONCESSÃO DE INTERVALO INTRAJORNADA HORA NOTURNA REDUZIDA - PREVALÊNCIA DOS PRECEITOS DE ORDEM PÚBLICA PREVISTOS NA CLT E DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS QUE RESGUARDAM OS DIREITOS INDISPONÍVEIS DO TRABALHADOR SOBRE A AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES NO ÂMBITO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.

Embora já pacificado nesta Corte o entendimento de que é válida a jornada especial de 12X36 horas, quando prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho, consoante art. 7º, XXVI, da CF, não se pode reputar como lícito o ajuste que suprime ou prevê a não-concessão de intervalo para repouso e alimentação. Sem prejuízo do instrumento negocial, prevalecem os dispositivos das Seções III e IV do Capítulo II do Título II da CLT, em que se inserem os artigos 71, caput e § 2º, e 73 da CLT, que cuidam dos períodos de descanso e da hora noturna reduzida, preceitos esses de ordem pública e, portanto, de natureza cogente, que visam resguardar a saúde e a integridade física do trabalhador, no ambiente do trabalho. E, como normas de ordem pública, estão excluídas da disponibilidade das partes, que sobre elas não podem transigir. À luz dos princípios que regem a hierarquia das fontes de Direito do Trabalho, as normas coletivas, salvo os casos constitucionalmente previstos, não podem dispor de forma contrária às garantias mínimas de proteção ao trabalhador previstas na legislação, que funcionam como um elemento limitador da autonomia da vontade das partes no âmbito da negociação coletiva. A negociação coletiva encontra limites nos direitos indisponíveis do trabalhador, assegurados na Carta Magna, e, assim, a higidez física e mental do empregado, ou seja, a preservação da saúde no local de trabalho, é princípio constitucional que se impõe sobre a negociação coletiva. Recurso de revista provido" (TST-RR-785.721/2001.1, Rel. Min. Milton de Moura França, 4ª Turma, "in" DJ de 25/06/04). **Acordo de compensação. Regime de 12x36. Horas extras além da 10ª diária.** O empregado submetido ao regime de compensação de 12 por 36 horas previsto em acordo ou convenção coletiva faz jus ao pagamento do adicional por trabalho extraordinário sobre as horas trabalhadas além da 10ª

diária (TST-E-RR-666.554/2000.1, Red. Designado Min. João Oreste Dalazen, SBDI-1, julgado em 27/03/06).

Percebe-se que as alterações propiciadas pela Lei nº 13.467/17 são, na verdade, uma tentativa do legislador infraconstitucional de dar maior segurança jurídica ao sistema negocial, uma vez que são estabelecidos, com clareza, os direitos possíveis e os vedados para a negociação coletiva. Por outro lado, percebe-se que, devido à estruturação constitucional do direito do trabalho no Brasil, terá a aplicação da Lei nº 13.467/17 de estar, obrigatoriamente, vinculada aos princípios constitucionais de incentivo ao empregado e de proteção ao trabalho digno.

Quanto à dignidade do trabalho, não podemos deixar de lembrar que, conforme o tratado no segundo item do capítulo, a vontade do legislador constitucional foi de colocar o direito do trabalho em dupla proteção, em primeiro a proteção individual, aquela ligada a saúde do trabalhador, as condições específicas do trabalho em sentido estrito, ou seja, os direitos trabalhistas estabelecidos no artigo 7º da CF/88. Em segundo, está à vontade do legislador Constitucional de colocar o trabalho e sua modalidade estrita, o emprego, em nível de defesa estrutural de política do Estado, a qual visa ao desenvolvimento econômico. Aqui, se encontra o espaço constitucional dos sistemas de negociação, o qual retoma com o protagonismo pela Lei nº 13.467/17, e a expectativa de melhora das condições laborais como vetor do desenvolvimento e da empregabilidade.

Assim, passa-se a avaliar e demonstrar as transformações das relações de emprego do Brasil e com estas acabaram por fortalecer a utilização dos meios de autocomposição de resolução de conflitos. O país possui um histórico de modificação severa nos meios de produção, haja visto ter saído de uma economia praticamente de produção rural, para entrar nas economias automatizadas do século XXI.

A seguir procurar-se-á estabelecer com nexo de utilização entre as modificações econômicas e o aumento da utilização dos meios de solução de conflitos. Para tanto, objetivar-se-ão os ganhos econômicos e de qualidade e humano possíveis na utilização destes sistemas.

4.2 O panorama das transformações na economia brasileira e sua relação com a ampliação da utilização dos sistemas de autocomposição no sistema jurídico trabalhista

Para que se possa visualizar o alcance dos sistemas de autocomposição dentro das ferramentas de desenvolvimento pretendidas pelo legislador constitucional de aumento da empregabilidade e do desenvolvimento econômico, devem-se entender os sistemas de negociação coletiva dentro de uma estrutura de geração de riqueza, principalmente, como as modificações das relações de trabalho no Brasil guardam relação com a modificação da indústria nacional e da utilização destes instrumentos. Há várias concepções a respeito de como as relações industriais veem a negociação coletiva de trabalho, entre elas a de Windmuller (1987), ou de Melo e Neto (1998), as quais nos trazem a negociação coletiva como o conjunto de ajustes e processos utilizados por representantes de interesses de empregados e empregadores na finalidade de arranjar, modificar, reinterpretar, criar regras e normas que enquadrem o espaço social e as relações de emprego.

Para o estudo da evolução das relações de produção e de geração de riquezas e como estas impactam nas relações de emprego, a definição que mais adequadamente se apresenta é a de Dumlop (1993) e Flanders (1970), autores da escola anglo-americana de *industrial relations*, os quais designam as relações industriais como aquelas que formam o conjunto de atividades econômicas abrangidas por uma relação de assalariamento, a qual envolve atores sociais contratantes.

Os mesmos autores vão apresentar um fundamento sobre os instrumentos coletivos de negociação, partindo do ponto de origem das soluções negociais: o conflito de interesses. O propósito da negociação coletiva seria estabelecer um compromisso entre as partes na forma de um acordo em que regras aplicáveis são sobrepostas aos interesses individuais. O compromisso se perfectibiliza à medida que implica no reconhecimento da pluralidade de atores e da multiplicidade de interesses. A negociação vincula cada parte a ceder em suas reivindicações, tendo em vista a convergência para elaboração de um pacto.

As regras e práticas do espaço de trabalho são desenvolvidas pela interação entre gerentes, trabalhadores, organizações e agências governamentais em que um determinado ambiente de tecnologia, trabalho, produtos comercializáveis e regras governamentais. O sistema desenvolve um conjunto de idéias e convicções comuns firmado, pelos autores que o integram. Esses processos são dinâmicos: mudanças no ambiente afetam as relações entre os atores e as regras. Mudanças nas instituições internas e nas relações entre atores afetam os resultados (DUNLOP, 1993, p. 08).

Nota-se, portanto, que os instrumentos de negociação coletiva são elemento integrante das relações de produção, da elaboração e de aprimoramento das ligações entre os atores envolvidos. Windmuller (1987, p. 3) demonstra que a finalidade da negociação coletiva é a aplicação de regras e de processos fixados no acordo, bem como a definição da relação entre as partes no processo. A natureza dela é um sistema de relações de trabalho que integra a vontade de patrões e empregados no intuito de promover a melhora dos resultados econômicos e sociais

Noronha (1999, p. 12) estabelece três espaços normativos para o emprego: as leis, as negociações coletivas e as leis locais. É através destes espaços normativos que se regulam as relações de emprego e como estas impactam no desenvolvimento social e econômico. Ademais, ainda segundo o autor, é através destes espaços normativos que se desenvolve, mais ou menos qualitativamente, as relações de trabalho.

Noronha (1999) ainda afirma que temos, basicamente, dois tipos de modelos de utilização de espaços normativos: aqueles em que há o predomínio da lei sobre os acordos coletivos (o atual modelo brasileiro) e aqueles em que predominam os acordos coletivos como base normativa para as relações de trabalho, como Reino Unido (modelo pretendido pela implementação da Lei nº 13.467/17).

Percebe-se, portanto, que o modelo de relações laborais do Brasil tem muito a nos mostrar o porquê deve-se a utilização dos sistemas de negociação de conflitos dentro do ordenamento jurídico, e de como estas ferramentas podem melhorar a condições de trabalho. Há, conforme será demonstrada, uma ligação direta entre evolução do mercado de trabalho e utilização dos meios de solução de conflitos.

A década de 30 é grande epicentro das relações de trabalho no Brasil, conhecido período como o berço das relações industriais de emprego no Brasil. Esse ápice decorre de fatores como: crise política do Estado, crise da ordem liberal, ausência de pressões sociais e classe trabalhadora dispersa com pouco poder de ação coletiva para contribuir nas decisões da nação (KREIN, 2007, p. 34-35).

O poder político se organiza no sentido de consolidar regras no sentido de disciplinar as condições de contratação, uso e remuneração de força de trabalho, bem como condições de utilização para o exercício da autonomia da vontade coletiva via instrumentos de negociação. Estabelece-se um conjunto amplo de direitos sociais por meio de uma espinha central de leis relativas ao trabalho, que, por sua vez, irão formar o modelo de leis trabalhistas no período de consolidação da industrialização de nação de obra nacional, relegando ao Estado o papel de protagonismo na regulação da interação entre patrões e empregados (PICHLER, 2007).

Na década de 70, sobre o impacto das modificações no plano político, econômico e social, passa-se a estabelecer uma abertura maior no espaço referente às negociações coletivas, deixando o modelo corporativista puro, para um sistema híbrido de participação das partes das relações de empresa e da lei. Esta percepção não é consensual, mas o marco divisor é, sem dúvida, a utilização das negociações coletivas como base normativa do espaço de trabalho.

A divergência dos autores no que diz respeito a esta tipologia é extensa, vai desde aqueles que entendem que o sistema nacional ainda se trata de um sistema corporativista (BOITO, 1991; OLIVEIRA, 2002), passando por autores que defendem a perda do caráter essencialmente corporativo do modelo (NORONHA, 1999) e ainda havendo aqueles que têm a visão de um sistema híbrido (HORN, 2003). É pacífico, no entanto, que, a partir da década de 70, o país passou a se reformatar no âmbito do mercado de trabalho, possibilitando uma maior utilização dos sistemas de negociação, atingindo seu ápice com a promulgação da Constituição Federal de 1988 e a inserção, no texto constitucional, do reconhecimento obrigatório das negociações coletivas como direito fundamental social.

As mudanças do modelo corporativista pleno da década de 30 para aquele montado a partir da década de 70 são sentidas ao longo de vários diplomas legais, que aprestam flexibilidade dos padrões legais anteriormente lançados. Como, por exemplo, a introdução do Fundo de Garantia por tempo de Serviço (FGTS) e a consequência imediata do processo de abertura política os quais ampliaram a descentralização das resoluções de conflitos trabalhistas através da criação de entidades para sindicais (ANFAVEA, por exemplo) e de centrais sindicais como CUT (central única dos trabalhadores) e CGT (Comando Geral dos Trabalhadores).

Não resta dúvida, entretanto, que o ápice da regulamentação dos sistemas de proteção laboral acontece na Constituição Federal de 1988. Importante salientar que também é neste momento que se alarga a possibilidade da utilização dos sistemas de autocomposição. Não por caso trata-se de período redemocratização do país e incremento da atividade econômica.

Conforme Cardoso e Lage (2007, p. 27), a lei trabalhista é detalhada e complexa, com quase mil artigos somente apontados na Consolidação das Leis do Trabalho, a qual foi recepcionada pela CF/88, que ainda abriu mais espaço para as questões normativas laborais com a adoção no seu Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais – para os direitos individuais e coletivos de trabalho.

Interessante que os 33 incisos e um parágrafo do art. 7º da CF, que tratam dos direitos individuais, e os oito incisos do art. 8º, que tratam dos direitos coletivos do trabalho, não trouxeram grandes novidades em relação a CLT, mas o fato de estarem lá, em sede constitucional, representou um esforço em sua sustentação, reduzindo (embora não impedindo) o escopo da flexibilização ocorrida na década de 1990 (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 27).

As questões concernentes à ampliação da competência dos sistemas de negociação dentro da constituição federal não se restringem às questões formais da utilização de tal sistema estabelece inclusive dois pilares principiológicos do direito laboral: a remuneração e a jornada de trabalho. É o que se observa da leitura do Capítulo II - Dos Direitos Sociais:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Portanto, em que pese serem, ainda, as regulamentações laborais um espaço, prioritariamente, instituído por normas infraconstitucionais, a CF/88 traz, expressamente, a anuência para que determinadas matérias sejam tratadas pela via dos instrumentos de negociação coletiva. Daí a importância da Lei nº 13/467/17, a qual busca reanimar o protagonismo das negociações coletivas no ambiente de

trabalho; eis que se trata de importante ferramenta de melhora da legislação ao acrescentar regramento onde a lei é omissa.

Não por acaso, é, justamente, no período de 1970 a 1980, ou seja, o período de forte implementação de crescimento econômico e aumento da complexidade das relações de trabalho, que se tem o maior incremento da utilização das negociações coletivas dentro do território nacional. Com a expansão do sindicalismo nacional, bem como da modernização do parque industrial nacional, a negociação coletiva ressurgiu (OLIVEIRA, 2002, p. 241) e se expande (HORN, 2003, p. 01) no contexto do país. O país já possui com uma classe trabalhadora melhor organizada, cujo destaque é a organização de sindicatos atuantes, que buscam melhores condições remuneratórias.

A década de 80 também contribuirá para a utilização dos sistemas de negociação coletiva, principalmente por parte dos sindicatos profissionais, haja vista a estagnação do crescimento econômico e dos sistemas de controle inflacionário, que acarretarão o uso, pelos sindicatos, da negociação coletiva como ferramenta da melhora das condições laborais.

[...] a efetivação do direito de greve, a burocratização dos procedimentos da negociação, a superação da negociação restrita ao período da data-base e a realização de algumas experiências de campanhas unificadas desenvolvendo uma centralização das negociações em segmentos mais estruturados, tais como bancários, telefônicos, petroleiros, transporte ferroviário, entre outros, no âmbito nacional e em diversas categorias (KREIN, 2007, p. 52).

Ainda em análise das questões relativas ao panorama da utilização dos sistemas de negociação coletiva, percebe-se que, no período de 1978 a 1984, tem-se a recuperação vertiginosa da função nuclear dos sindicatos, como a defesa do salário e o uso do direito de greve (NORONHA, 1991, p. 103). Ainda conforme o autor, este período é composto por fases bem distintas: I) explosão e concentração de greves no setor privado; II) retração da utilização de greves pelos sindicatos no período de 1980 a 1982 devido, boa parte, pelas alterações econômicas e o aumento das reações empresariais aos movimentos sindicais; III) retomada do movimento grevista, inclusive com a utilização deste instituto pelos trabalhadores do setor público. O acréscimo do movimento grevista é na verdade uma espécie de demanda contida de movimento causado pelo medo do desemprego nos anos de 1980 a 1984 (NORONHA, 1991, p. 110).

A partir da metade dos anos 80, a retomada da regulamentação das relações via negociação coletiva torna-se mais evidente, tanto nas questões de conteúdo dos elementos acordados quanto pela abrangência territorial das negociações (KREIN, 2007, p. 52). Pois bem, mas há, de fato, um critério objetivo de melhora das condições de trabalho pela utilização dos instrumentos de negociação coletiva? Ou estas espelham a legislação somente?

Horn (2004) esclarece que o crescimento do número de cláusulas e o aumento do espectro de conteúdo das negociações coletivas foram impactantes, principalmente, no que diz respeito ao estado do Rio Grande do Sul entre 1978 e 1995. Em 1978, os instrumentos coletivos de negociação eram, em sua maioria, ligados a reajustes salariais, que estavam atrelados aos índices de correções monetários estratosféricos praticados em um âmbito de persistente inflação, flexibilização de jornada, contribuições assistenciais e sindicais e período de vigência. Ao longo deste período, o foco dos sindicatos profissionais era o aumento das cláusulas substantivas dos instrumentos negociais, o que fez com que houvesse um crescimento das cláusulas referentes às relações de emprego. Conforme o autor, de uma média de 8,2 cláusulas por acordo em 1978, esse processo teve resultado de 64,1 cláusulas por acordo em 1995. Tal resultado demonstra o fortalecimento das negociações coletivas no período.

Este tipo de cláusula correspondia a 50,4% do total de 1978, tendo chegado a 83,5% em 1995 (79,8% para todo o período 1978-95). Outros temas relevantes sobre a regulação da relação e emprego compreenderam a jornada de trabalho (10,3% do total de cláusulas entre 1978 e 1995), férias e licenças remuneradas (6,3%), recrutamento e contrato de trabalho (6,4%), segurança no emprego e rescisão de contrato de trabalho (14,3%), e condições de trabalho (8,6%) (HORN, 2004, p. 23).

As evidências acima expostas demonstram que há uma mudança na regulação do trabalho a partir do final dos anos 1970, em que os papéis dos instrumentos coletivos de trabalho fortaleceram-se em comparação ao período anterior, o qual foi marcado por um período de anemia na utilização das convenções coletivas como instrumento de regulamentação laboral, prevalecendo a característica de regulação estatal dos meios de trabalho (HORN, 2004, p. 23). Em análise anterior, o mesmo autor visualizou que as negociações coletivas de trabalho geraram regras de aperfeiçoamento para a legislação estatal no período de 1978 a 1995. Neste levantamento, restou evidenciado um significativo crescimento no número de

cláusulas de conteúdo normativo, não complementar, e sim inovatório para a legislação estatal, ou seja, regras adicionais que na sua grande maioria (89,8%), beneficiaram os empregados (HORN, 2003).

Esse resultado é consistente com a natureza original das negociações coletivas – uma tentativa dos sindicatos de melhorar os termos e condições da relação de emprego -, bem como com as circunstâncias históricas de fins dos anos 1970 e início dos anos 1980 no Brasil, que permitiram uma ofensiva dos sindicatos de trabalhadores, em busca de melhores condições de trabalho e liberdade de organização (HORN, 2003, p. 23).

A sistemática do autor é esclarecedora à medida que nos aponta uma ligação direta entre a mudança do mercado de trabalho e a oxigenação da utilização dos meios de autocomposição normativa. Além disso, demonstra que o incentivo da liberdade sindical também propicia uma melhora nas conciliações de trabalho, uma vez que, no levantamento acima apontado, as cláusulas convencionais contribuíram, em sua maioria, para o benefício dos empregados. No entanto, o crescimento das cláusulas adicionais à legislação, ou seja, aquelas que, de alguma maneira, estabeleceram condições não existentes na lei, não apresentam uma consistência linear ao longo do tempo. Nesse sentido, “Períodos de maior crescimento alternam-se com períodos de menor crescimento, sugerindo diferentes graus de dificuldades aos sindicatos” (HORN, 2003, p. 23).

Não resta dúvida de que os instrumentos de negociação coletiva sofrem o reflexo direto da modificação dos meios de produção; também é incontroverso que, após os anos 1970, a legislação trabalhista vem apostando em uma recolocação de uma ótica corporativista-estatal para um paradigma de participação dos atores envolvidos na relação de trabalho. Percebe-se que, conforme se modificam as questões econômicas e de produção de riqueza, também se transformam as relações laborais e, no caso específico do estudo, a utilização dos sistemas de autocomposição. É visível, portanto, que a Lei nº 13.467/17 vem fortalecer estes indicativos, pois retoma os sistemas de autocomposição em um período propício de modificação do desenvolvimento tecnológico, de produção e social como há bastante tempo não se via.

Os resultados da utilização dos sistemas de autocomposição variam conforme a conjuntura política e econômica do país, bem como com a estratégia negocial e o interesse coletivo dos sindicatos. Contudo, o maior vetor de transformação do

ambiente negocial é, sem dúvida, a utilização de novas tecnologias que interferem, diretamente, na produção, fazendo com se modifiquem os postos de trabalho e a estrutura da empregabilidade. A prova disso é que já passamos de um país agrícola, industrial, de serviços e que busca, hoje, se tornar um país tecnológico. Estas modificações foram, conforme já demonstrado, acompanhadas da maior utilização da autonomia da vontade coletiva.

Este sistema de transformação tem seu ponto de partida entre os anos 1970 e 1990, quando um conjunto de reformas sociais e políticas pretendem aumentar a liberdade do mercado, frente ao alto intervencionismo estatal e sob a exigência de um sistema de produção mais dinâmico. A consequência imediata destas questões é o aumento da automação dos sistemas de produção que irão contribuir para a flexibilização da organização laboral de vários setores da economia (BASTOS, 1998, p. 18).

Nesse cenário de maior instabilidade e de exposição à concorrência, as grandes empresas tendem a realizar uma “reestruturação produtiva”, que tem como finalidade ampliar a sua flexibilidade e buscar reduzir custos, dada a importância adquirida pela dimensão financeira na valorização do capital (KREIN, 2007, p. 11).

Este conjunto de inovações tecnológicas e organizacionais ajuda a impulsionar a flexibilidade tanto numérica quanto funcional. A flexibilidade numérica pode ser observada na utilização, pelas grandes empresas do setor público, dos sistemas de terceirização de mão de obra e outros modelos de contratação como forma alternativa aos contratos de emprego típicos; sob o ponto de vista funcional, destacam-se as alterações na remuneração e no tempo de trabalho (KREIN, 2007, p. 14). O que aparece convergir neste ponto à autorização constitucional dos sistemas de negociação como espécie de contrapeso a legislação infraconstitucional mais rígida. O que eleva a atividade econômica e o trabalho ao protagonismo dado pelo legislador constituinte de 1988, tanto no que diz respeito a garantia do trabalho regulado como elemento estrutural, bem como o fortalecimento dos sistemas de autocomposição de solução de conflitos.

[...] com a flexibilidade já existente na legislação, com o descumprimento das normas públicas e coletivas, ou ainda, com as restrições à atuação das entidades sindicais (organização sindical no interior da empresa e limitado papel histórico da contratação coletiva, especialmente nos seguimentos mais débeis da estrutura econômica (KREIN, 2007, p. 11-12).

Os fundamentos acima nos levam à percepção de que a economia nacional sofreu, a partir dos anos 70, uma violenta modificação na sua estrutura funcional, que foi, de certa forma, abarcada pela Constituição Federal de 1988, onde previu o legislador constituinte que a lei não contemplaria todas as hipóteses de previsão normativa laboral, e que era salutar abrir e incentivar os sistemas de autocomposição. Estes fatores acabaram por impulsionar os sistemas de negociação coletiva, que são tidos como um modelo mais democrático e moderno de gestão de conflitos trabalhistas, podendo, inclusive, reestruturar os sistemas de produção.

Assim, a retomada dos sistemas negociais, influenciados pelo vetor da modificação econômica, passa, agora, a, também, ter reflexos na vontade do legislador infraconstitucional, que passa a privilegiar e valorizar os sistemas de autocomposição. Ademais, começa a descentralização do sistema rígido estatal para um sistema mais flexível de normatização trabalhista.

Esta nova realidade impulsiona o legislador infraconstitucional a permitir possibilidades de contrato (contrato por prazo determinado Lei, nº 9.601/98) e o contrato por jornada parcial (MP. 1.709/98), os quais estariam, em um primeiro momento, ligados à autorização via convenção coletiva, o que demonstra a valorização do legislador infraconstitucional dos sistemas de autocomposição, e não somente do legislador constitucional. Tal modificação se dá pela vontade do legislador infraconstitucional em fazer cumprir os preceitos constitucionais da valorização social do trabalho.

A negociação coletiva é, portanto, importante instrumento de atenuação das crises e permite a adequação da atividade econômica e laboral, de forma mais dinâmica. Tal característica gera um impacto social e econômico futuro mais duradouro.

Além disso, os processos negociais auxiliam o sistema que defende o trabalho como elemento diminuidor das desigualdades e de atingimento da dignidade da pessoa humana.

[...] ampliar os postos de trabalho com redução de encargos sociais e custos para as empresa; incluir no mercado de trabalho parcela dos trabalhadores que , assalariados sem carteira assinada, não possuem seus direitos trabalhistas assegurados; estimular a negociação coletiva como um dos pilares mais importantes do processo de modernização das relações trabalhistas (KREIN; OLIVEIRA, 1999, p. 10).

A Lei nº 13.467/17 visa a, novamente, colocar os direitos oriundos da relação de trabalho na mão daqueles que são responsáveis pelas suas próprias categorias econômicas e profissionais envolvidas na negociação. Também, os fundamentos acima colocados nos demonstram que, após a década de 90, o legislador infraconstitucional passou a, também, se posicionar no sentido de buscar novos modelos de ampliação das modalidades de direitos possíveis de melhora mediante a negociação coletiva.

Caso os meios de produção estejam, no todo ou em parte, sob controle privado, não podendo o Estado atender diretamente as pretensões individuais de realização de tal direito e tampouco obrigar a iniciativa privada de fazê-lo, tal direito ao trabalho será dotado, basicamente, de conteúdo jurídico-objetivo e eficácia mediata, traduzindo-se na liberdade para trabalhar e, na melhor das hipóteses, no direito da coletividade dos trabalhadores, de ver implantadas pelo Estado políticas de estímulo a criação de novos postos de trabalho. (MACHADO, 2007, p. 207)

Tais posicionamentos e ações visam, na verdade, a estabelecer uma melhor dinâmica nas relações de trabalho, que objetivam a promoção do emprego e do trabalho por meio do aumento da capacidade produtiva, indo de encontro ao valor social do trabalho previsto constitucionalmente e atrelado, diretamente, ao princípio da atividade econômica. Entre estas novas formas de possibilidades de negociação está o banco de horas (Lei nº 9.601/98, Art. 6º e MP 1.79/98) e a liberação dos trabalhos aos domingos (MP 1.878/99), tais inovações visavam a colocar, nas mãos das categorias envolvidas, o melhor aproveitamento do tempo de trabalho dentro da característica de cada setor.

Tal sistema de organização do tempo permitiu “[...] uma utilização mais flexível da jornada de trabalho por parte da empresa, tendo em vista muito mais a utilização da mão - de obra de acordo com fluxos de produção do que a manutenção do emprego” (KREIN; OLIVEIRA, 1999, p. 12). Através de sistema de compensação de jornada, houve um incremento nas possibilidades de gestão do tempo de trabalho e tempo livre, bem como a compensação de horas sem adicional e um maior tempo de compensação da jornada propiciaram uma melhor gestão da produção.

Esse é um aspecto extremamente importante para os empregadores, pois indica a utilização flexível do tempo de trabalho sem nenhum custo adicional, podendo significar a eliminação dos gastos com horas-extraordinárias em momentos de elevação da demanda efetiva ou em segmentos econômicos caracterizados pela sazonalidade (KREIN, 2007, p. 210).

Krein e Oliveira complementam dizendo que “[...] (num momento de pico, a jornada semanal é ampliada (horas normais mais horas suplementares), num momento de refluxo, a jornada semanal é reduzida.” (KREIN; OLIVEIRA, 1999, p. 12). A utilização dos elementos de negociação coletiva não só contribui para as questões de jornada, como também passa a regular e propiciar o aumento da renda e dos ganhos econômicos dos trabalhadores. Os lucros e resultados, cuja regulamentação infraconstitucional se dá pela Lei nº 10.101/2000 está diretamente ligado a uma das principais questões laborais: o ganho econômico do trabalhador.

Para os trabalhadores, o Plano de Lucros e Resultados é tido como uma espécie de oportunidade de incrementar a renda em épocas de dificuldade de aumento salarial e estabilização econômica; para o empregador, é a possibilidade de melhor contrapor a relação de trabalho sem recolhimento da extensa lista de obrigações fiscal e previdenciária via a negociação coletiva (MELO; NETO, 1998, p. 87). A grande questão envolvida, e que serve para o nosso desenvolvimento científico, é a exigência de utilização do PLR via instrumentos de negociação coletiva. E, ainda mais, da descentralização sindical no processo de composição da Participação nos Lucros e Resultados.

De certa forma, esse ganho de produtividade/remuneração decorre da pulverização das negociações do PLR em nível de empresa, eis que a instituição do salário variável é interessante a ambas as partes: para empregado gera um maior interesse no desempenho de suas funções e para os empregadores, o ganho na produtividade (KREIN; OLIVEIRA, 1999, p. 5).

O tema de descentralização da normatividade do mercado de trabalho é complexo e, devido à eficácia dos direitos e garantias fundamentais, deve-se observar a vontade do legislador constituinte de ter o trabalho, em especial o emprego, como ferramenta estrutural do Estado brasileiro. O que não se pode ignorar é que as modificações ocorridas ao longo dos anos, no que diz respeito às formas de produção e a modificação do ambiente do trabalho, têm relação direta com o aumento da utilização dos sistemas de negociação, os quais foram priorizados pelo legislador infraconstitucional através dos diplomas legais que inseriram possibilidades de negociação de direitos anteriormente vedados.

Outro fator de destaque é que estamos diante de outra revolução nos meios de produção de riqueza, os quais foram impactados pelas tecnologias digitais de última geração e que possibilitam uma nova gama de forma de trabalho, as quais não

estarão, em sua totalidade, previstas nos instrumentos legais. O legislador constitucional apresenta uma via efetiva, legal, legítima e democrática de aumento da eficiência do trabalho e do desenvolvimento econômico pelos sistemas de negociação. A negociação coletiva é, portanto, a porta de entrada constitucional para uma gama de possibilidades entre patrões e empregados, que podem e devem servir de vetor de desenvolvimento econômico e social, os quais têm, novamente, impulso pela mão do legislador infraconstitucional e pela Lei nº 13.467/17.

4.3 O desenvolvimento econômico e humano pelos sistemas de autocomposição

Neste capítulo, abordam-se alguns fatores que contribuem para a caracterização do fenômeno do desenvolvimento humano e econômico. Ressalta-se a necessidade do capital humano e do capital social como essenciais para que haja o desenvolvimento humano econômico. Tal premissa busca elaborar uma nova perspectiva de comprovação dos ganhos da utilização dos sistemas de negociação trabalhista. Conforme já demonstrado, as negociações coletivas têm em si uma característica democrática de tomada de decisão, que, mediante um sistema de diálogo e concessões mútuas, apresenta um resultado justo e benéfico para ambas as partes.

Restou comprovado que à medida que evolui o ambiente de trabalho, o qual está, diretamente, ligado aos meios de produção de riqueza e implementação de tecnologia, mais se torna necessário o emprego das negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos e de melhora do ambiente de trabalho. Também é notório que estamos diante de uma revolução tecnológica que tem, na informação, uma ferramenta valiosíssima de desenvolvimento econômico e social. A informação, nos dias de hoje, permite o crescimento humano em diversas áreas da sociedade.

Tanto o capital humano quanto o capital social correspondem ao protagonismo responsável pela materialização do desenvolvimento econômico. Estes são fatores indispensáveis para que haja a comunicação entre os diversos atores ou agentes que compõem uma determinada sociedade e que contribuem para promovê-la econômica e socialmente.

Diz Buarque (2002) que o desenvolvimento humano econômico é o resultado de múltiplas ações convergentes e complementares e que, especialmente nas regiões

mais carentes, deve-se perseguir com rigor o aumento da renda e da riqueza local por meio de atividades econômicas viáveis e competitivas, capazes de competir com os mercados locais e regionais. Esta ação, segundo o autor, é capaz de quebrar a dependência e a inércia do subdesenvolvimento e do atraso nas localidades periféricas e, ao mesmo tempo, promover uma mudança social em uma determinada área.

Não resta dúvida de que estamos diante de uma grande gama de emprego de novas tecnologias que faz com que tenhamos um olhar mais crítico e realista a respeito de quais instrumentos temos a nosso alcance para que possamos melhorar a condição de desenvolvimento do cidadão como um todo. A humanidade está sofrendo um dos mais violentos e transformadores períodos em sua história. Os últimos 40 anos apresentaram o surgimento de uma gama inimaginável de novas tecnologias e do emprego destas na sociedade.

A revolução tecnológica possibilitou o aparecimento de novos locais de produção e circulação de conhecimento, antes inexistentes, que, rapidamente, se inseriram no cotidiano das pessoas, tornando-se parte significativa da estrutura social. A Sociedade da Informação, cada vez mais, expande seus domínios perante a vida humana, abrangendo-a com a interlocução entre os seres e com os meios tecnológicos, criando uma simbiose comunicativa, desenvolvendo seu intelecto e direcionando-a a expandir sua visão frente à realidade, aliando-se a outras ramificações do conhecimento para contornar os obstáculos e difundir uma consciência virtual.

A convergência desta nova realidade trouxe para as sociedades informacionais a necessidade imperiosa de regulamentação desses novos ambientes, os quais já se encontram fundidos com o ambiente real e refletem na modificação do comportamento das sociedades. Assim, para que o Estado Democrático de Direito, base das sociedades contemporâneas, continue a desenvolver seu papel como estrutura de atingimento dos direitos e garantias fundamentais, deve ele prover a maciça inserção de seus cidadãos, de maneira igualitária, neste novo e complexo ambiente negocial.

O advento da massificação do acesso aos meios digitais de informação causou uma verdadeira revolução no aspecto da circulação do conhecimento. Esta revolução vem conjuntamente com uma série de expressões e elementos que trouxeram a necessidade de utilização de novos conceitos e expressões antes desconhecidas da

sociedade como um todo. Neste aspecto, Martin (1999) entende que o desenvolvimento econômico e humano ocorre pelo envolvimento dos protagonistas locais, tornando-se, assim, o fenômeno resultante das relações humanas, pois as pessoas é que promovem o desenvolvimento. O desenvolvimento depende da realização das fantasias, das vontades, do atendimento das necessidades e da satisfação de todos os entes envolvidos no processo.

Martin (1999) finaliza apontando que não há como promover o desenvolvimento sem despertar o protagonismo local, pelo qual os autores e agentes envolvidos se reconhecem como sujeitos de seu próprio destino e se tornam atores sociais. Para participar como protagonistas, pressupõe-se que estejam prontos para essa missão, ou seja, que possuam conhecimento em educação e treinamento, divulgação do conhecimento. Franco (2000) tem a mesma percepção, pois condiciona o desenvolvimento em melhorar a condição de vida das pessoas atuais com as das que viverão o amanhã, envolvendo uma dimensão humana, social e sustentável. Não basta crescer economicamente para que haja desenvolvimento, mas é preciso dar acesso às pessoas não apenas à renda, como também à riqueza, ao conhecimento e ao poder ou à capacidade e à possibilidade de intervir nas decisões políticas.

Nessa circunstância, pode-se afirmar que o desenvolvimento deve assegurar igualdade no tocante a opções e oportunidades de escolha, assim como ter direito à liberdade e à autonomia na busca melhor bem-estar. Dessa forma é que se deve buscar amparo e tutela na Constituição Federal de 1988.

A parte inicial de nosso texto constitucional é estabelecer um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade afetiva, pluralista e sem preconceitos, as quais terão no trabalho e na valorização social deste importante vetor de desenvolvimento.

Pode-se referendar que sob a égide da chamada Constituição cidadã é que o ordenamento jurídico brasileiro trata como protagonista os direitos fundamentais e a diminuição, pelo trabalho, das desigualdades sociais. A prerrogativa de dar aos participantes dos processos negociais a autonomia de lidar com suas problemáticas reais, traz um ganho democrático a tomada de decisão. O resultado disto é um maior poder de decisão da parte e uma efetiva responsabilidade no cumprimento do pactuado.

Além das questões de domínio do processo de elaboração do resultado referente as negociações coletivas, há outro fator contemporâneo de extrema importância para as partes envolvidas. A circulação da informação nos dias de hoje é condição essencial ao desenvolvimento humano.

Esta nova abordagem de utilização massificada de meios de comunicação digitais, dotados de uma linguagem própria, de hábitos comuns e de dinamização de informação e construção de atividades de características do ambiente virtual passa a potencializar o indivíduo como vetor deste novo universo virtual, que tem identidade e traços socioculturais que se relacionam com a tecnologia da informação (BRANT, 2014, p. 57). A evolução desta nova perspectiva social e a repercussão da evolução das tecnologias relacionadas começa, também, a interferir no ambiente real, transformando não só esse novo universo digital, mas toda a práxis humana, demonstrando que este novo fenômeno passa a ter impacto global e interdependente em que, praticamente, todos os setores individuais e coletivos existentes na sociedade, em menor ou maior grau, passam a serem afetados.

A utilização dos sistemas de negociação laborais se apresenta, portanto, como uma excelente ferramenta de desenvolvimento humano, uma vez que o processo de negociação, afeto a territorialidade dos entes envolvidos permite uma tomada de decisão específica para aquele espaço. Além disso, faz com que o conhecimento seja trabalhado e circule, impulsionado pelo processo democrático de chegada de determinada solução.

Ademais, os benefícios dos direitos alcançados a determinada classe de trabalhadores, ou a melhora do ambiente de trabalho de determinada atividade econômica fazem com que as partes envolvidas no processo produtivo passem a ter mais noção de seus ganhos e de quais questões foram tratadas no processo negocial. É como se o conhecimento atingido dentro do processo de negociação pelos entes sindicais reverberasse em todos os associados das entidades. Cumpre, portanto, observar, também, o artigo 3º da Carta magna, o qual traça que são seus objetivos fundamentais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a garantia do desenvolvimento nacional, como também promover o bem de todos mediante o compromisso com a transformação social, lembrando que tal mudança, no entanto, deve passar pelos agentes sociais alvo da vontade da norma.

As realizações desses direitos fundamentais correspondem, em certo sentido, aos fundamentos de Franco (2000) ao afirmar que o capital humano se refere mais

diretamente ao conhecimento, ao *knowhow* e à capacidade de criá-lo e recriá-lo, o que envolve a educação a saúde a alimentação, o trabalho, a cultura, o lazer, a pesquisa e várias outras áreas. Seguindo a mesma lógica, Franco (2002) entende que o principal elemento do capital humano não é , como se poderia imaginar, o nível de escolaridade ou a expectativa de vida da população, argumento utilizado pelas chamadas políticas sociais, mas a materialização e a viabilização de uma percepção em relação ao futuro.

Do ponto de vista do desenvolvimento, o principal elemento do capital humano, o que diferencia e caracteriza o humano como ente construtor de futuro e, portanto gerador de inovação é a capacitação das pessoas de fazer coisas novas, exercitando a sua imaginação criadora - o seu desejo, sonho e visão - e se mobilizando para desenvolver as atividades e adquirir os conhecimentos necessários capazes de permitir a materialização do desejo, a concretização do sonho e a viabilização da visão. Ora isso tem um nome (que se refere a um conceito deslizado do âmbito empresarial, mas não necessariamente a ele restrito): chama-se empreendedorismo (FRANCO, 2002, p. 54).

O fortalecimento dos entes envolvidos no processo é que permitirá a adoção de uma estratégia para o processo do desenvolvimento, pois criará bases, nos locais ambientais favoráveis à inovação, liberando a qualidade das pessoas e tornando-se confiantes de que podem realizar os seus sonhos. É esse um dos semblantes do chamado processo de criação de sistemas intrínsecos aos atores envolvidos, ou seja, no qual os fatores internos permitem a elevação da criatividade e, ao mesmo tempo, da conquista de conhecimento, que são elementos precisos para que haja transformação e mudanças num determinado território ou em relação a um grupo de pessoas.

As sociedades da informação, modelos baseados na troca e produção exponencial de conteúdo através ferramentas tecnológicas de utilização do universo digital, provocou a modificação em como estas sociedades produzem riqueza e adquirem conhecimento. A atual realidade nos demonstra que os estados ou regiões mais ricas têm, naturalmente, mais acesso aos meios digitais de informação, o que poderá levar, também, em curto espaço de tempo, a um distanciamento destas regiões, bem como de classes menos favorecidas sob o ponto de vista do desenvolvimento econômico e social.

A Constituição Federal de 1988, consagrada como a Constituição Cidadã, promoveu a inserção, no texto constitucional, de uma gama de princípios norteadores

do direito pátrio, que estão contemplados em vários textos constitucionais contemporâneos, tendo como característica geral o advento da moderna teoria dos direitos e garantias fundamentais. Pela definição das Nações Unidas (ONU), os direitos humanos são equivalentes a garantias jurídicas universais que protegem indivíduos e grupos contra ações ou omissões dos governos que atentem contra a dignidade humana (TAVARES, 2015, p. 5). A dignidade do homem moderno, cristalizado pelo princípio da dignidade da pessoa humana, entendido como um feixe de metavalores que conduz e interliga uma gama direitos do homem, parte do pressuposto de que todo o homem deve ser tratado e reconhecido como um ser único, dotado de instrumentos para viver em condições de autonomia e liberdade, considerando que a sua preservação não está atrelada a valores ou preço, mas à própria existência da humanidade (CARVALHO, 2008, p. 102).

Percebe-se, portanto, que as questões relacionadas ao desenvolvimento da pessoa, para que esta tenha a plenitude de sua dignidade, não está resolvida por iniciativas localizadas da sociedade ou do Estado, mas de uma gama de políticas necessárias ao seu desenvolvimento. Conforme já foi levantado, as sociedades atuais, denominadas sociedades da informação ou sociedades informacionais, se caracterizam por serem aquelas em que seus indivíduos estão conectados a uma série de ferramentas tecnológicas que lhes concede o acesso a um universo digital, que promove a produção e desenvolvimento massivo de conteúdo, que tem como consequência o enriquecimento econômico e o desenvolvimento social deste grupo.

A utilização de novas tecnologias resultou em uma série de efeitos sociais e econômicos que afetaram os trabalhadores e sua organização. Esses efeitos repercutiram nos processos de trabalho, na qualificação da força de trabalho, nas próprias condições de trabalho, nos meios de negociação sobre o trabalho, na saúde do trabalhador e, conseqüentemente, nas políticas de ocupação, afetando, diretamente, a questão do emprego. O uso de novas tecnologias trouxe, em muitos países, uma mudança na organização dos processos de trabalho. Essas modificações fazem com que, também, tenhamos a necessidade e novos meios de organização das dinâmicas da relação de trabalho, para os quais deve ser permitida uma maior fluidez de organização a fim de promover um acerto mais dinâmico das relações de trabalho, tendo como base a circulação do conhecimento.

Temos, portanto, nas negociações coletivas, importantes instrumentos de desenvolvimento local e humano, uma vez que o resultado do certame negocial, bem

com as pretensões envolvidas no processo de negociação, dirão respeito a uma específica comunidade ou ente coletivo, que trará uma melhora no entendimento da problemática laboral local. O resultado desta convergência de circulação de informação e exercício da autonomia da vontade privada coletiva é o aumento do desenvolvimento humano daqueles envolvidos no processo democrático de tomada de decisão.

A concretização efetiva do capital humano redundará no surgimento do que, atualmente, se denomina capital social, como recurso que contribuirá para o processo de desenvolvimento sustentável, uma vez que gerará ação inteligência social, nada mais efetivo para atingimento desta premissa do que a utilização dos sistemas de autocomposição. A adoção da negociação coletiva, como se pode perceber, é ideal sob o ponto de vista do desenvolvimento humano econômico, uma vez que permite aos atores envolvidos dialogar e convergir para aquelas necessidades que mais lhe são urgentes. Além disso, a troca de experiências alavanca e aprimora a circulação do conhecimento nas comunidades, ou nas categorias envolvidas neste processo.

Essa ação, resultado das interações entre as pessoas e as instituições sociais, ocorre num processo de ida e vinda das informações e do conhecimento, formando uma espécie de conhecimento condensado. Corroborando com essas integrações, a CF, mais do que simples instrumentos de governo, enuncia diretrizes, programas e fins, postulando um plano de ação global normativo a ser realizado pelo Estado e pela sociedade.

O empoderamento das partes envolvidas dentro de um processo negocial, trará um incremento também daqueles que se fazem representados pelas entidades participantes do certame negocial. O que também é conhecido como capital social.

O Capital social é um conceito que está cada vez mais sendo usado como forma de diminuir as desigualdades sociais e eliminar a pobreza e de encontrar nas políticas públicas e privadas mecanismos para combater os males gerados pelo próprio sistema econômico vigente atualmente no Brasil.

A expressão econômica, a restrição social, as causas pontuais e estruturais da perda de emprego e da deterioração das relações de trabalho, a banalização dos valores culturais e, principalmente, éticos, a intensificação da diversidade de gênero, entre outras tantas diferenças são os motivos e as causas que justificam e tornam necessários estudos e ações que envolvam novas metodologias para se compreender o fenômeno do desenvolvimento, o qual não pode mais ser preterido à

participação popular. Essas metodologias devem privilegiar o cotidiano e a cultura regional e local, em detrimento do global, inserindo o indivíduo como participante do processo de mudança social. Na concepção de Bourdieu (1989), o capital social reflete o conjunto de recursos e conhecimento que interligados pertencem a uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas que se reconhecem reciprocamente.

O conjunto de recursos atuais que estão ligados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de interconhecimento ou de inter-conhecimento ou, em outros termos, à vinculação a um grupo, com conjunto de agentes que não somente são dotados de propriedades comuns, mas também são unidos por ligações permanentes e úteis (BOURDIEU, 2000, p. 23).

Tanto o meio acadêmico quanto as instituições públicas e o setor privado discutem, estudam e adotam o capital social como fator que contribuiu assertivamente para a melhoria da qualidade de vida e das condições econômicas das pessoas. Este, por sua vez, estará presente sempre que houver uma coletividade interessada em meios de promoção de benefícios a todos os seus participantes.

Esse conceito tem desempenhado forte influência na atual política de agências internacionais de apoio ao desenvolvimento e vem sendo discutido na América Latina, Ásia e África, a partir de estudos circunstanciados que levam em conta as especificidades locais dos territórios e seus principais atores sociais. Estado e organizações civis (NASCIMENTO, 2000, p. 53).

Tais premissas vêm se avolumando, nos últimos tempos, através do emprego maciço das novas tecnologias. A introdução de novas tecnologias ajuda as comunidades nos seus processos de decisão, o que também transforma a qualidade do resultado obtido. Dessa forma, o fortalecimento do capital social passa a compensar a deficiência em capital financeiro e capital natural.

É importante que os processos locais de desenvolvimento sejam percebidos como recursos estratégicos e possam ser vistos como uma oportunidade de transformação local. A compreensão do local, enquanto espaço de produção e de valorização do capital social, humano e cultural, é de extrema importância para o desenvolvimento econômico e social (PEREIRA, 2007, p. 302).

A comunicação entre os fatores humanos e os sociais é que possibilitará entender que o desenvolvimento é um processo de transformação regulado pelas

redes sociais, dependendo de incentivos externos e internos, cuja finalidade é assegurar a conservação dessas redes e dos elementos que a compõem. Deste processo de desenvolvimento humano econômico, a movimentação para o fortalecimento dos atores locais de certa comunidade conjugada com auxílios externos, sejam eles governamentais, via de regra, ocorre, como o próprio nome sugere, em determinada região. Assim a noção de território é contextualizada em termo de desenvolvimento humano econômico.

Mais um fator de benefício direto da utilização dos sistemas de negociação coletiva como forma de incentivo ao desenvolvimento da qualidade de trabalho e econômica que irão, diretamente, impactar no desenvolvimento social e econômico de cada região, ou seja, a territorialidade. Como tratado no segundo capítulo, é condição formal dos instrumentos de negociação coletiva a delimitação do espaço geográfico onde os pactos terão efeitos, e são aqueles que vivem nesta territorialidade os mais beneficiados dos processos de negociação coletiva.

Sob o ponto de desenvolvimento econômico a territorialidade também deve ser vista como importante elemento de estudo, eis que molda as relações da sociedade em uma base geográfica específica. A divisão territorial visível permite, de melhor forma, perceber as classes sociais definidas e divididas em quaisquer sociedades. Tomam-se como exemplo as classes dos operários, dos industriais, dos comerciantes, dos produtores rurais, dos estudantes e dos professores, entre outras. Nesse sentido, a construção do território está atrelada aos interesses econômicos de cada classe social.

Haesbart (2007, p. 51) acredita que, é necessário "[... incluir o papel gestor das grandes corporações industriais, comerciais, de serviços e financeiras" para a edificação de território considerado a "interação entre as múltiplas dimensões sociais", o que deve ser feito mediante os pactos negociais coletivos que possuem a legitimidade constitucional para tanto. Sobre a concepção econômica, os diferentes extratos sociais se originam em decorrência dos interesses econômicos que vinculam cada uma dessas classes. Todavia, como esses diferentes grupos sociais, geralmente, estão sob a soberania de um estado, torna-se indispensável a interação entre as diversas classes sociais. Mediante a perspectiva das relações sociais, o espaço se conceitua "[...] a partir de sua rede de interações, seus limites e fronteiras são estabelecidos de forma mais flexível, sua compreensão torna-se mais complexa" (DANTAS; MORAES 2014).

A conotação de espaço como dimensão especial não pode ser deixada de lado na construção de um conceito na perspectiva das relações sociais porque, embora em tal concepção a complexidade, a diversidade e as relações de poder dos atores sociais sejam relevantes, é importante dizer que as relações sociais são exercitadas num espaço delimitado. Na concepção relacional, a constituição dos limites de espaço se afasta da noção de espaço geográfico, mas não pode negá-la.

A importância deste ponto de análise geográfica busca estabelecer o nexo direto com as convenções coletivas de trabalho, que se processam ao longo desta pesquisa e tratam de direitos mínimos constitucionais garantidos a classes representadas por determinados sindicatos, profissionais e econômicos, que auferem e podem se transformar em ganhos significativos suas pretensões, as quais irão incidir no próprio desenvolvimento das categorias representadas.

As questões de melhora da realidade laboral decorrem de uma conjuntura de fatos sociais e econômicos, que, conforme se complexificam, necessitam de ferramentas para a elaboração de melhores condições de trabalho, que, no caso, se perfectibilizam pelas convenções coletivas de trabalho.

Além das questões afetas à legalidade e à convergência dos reais interesses coletivos na eficiência das relações de trabalho, está clara a efetividade prática da utilização dos sistemas de autocomposição. O ordenamento jurídico nacional acompanha, de forma cautelar e realista, a evolução entre o desenvolvimento do sistema produtivo nacional de uma economia, basicamente, agrícola para uma economia de serviços e de tecnologia fenômeno mundial do qual o país não pode se marginalizar. Nas palavras de Castels:

As organizações em rede são críticas, tal como foi crítico o processo de integração vertical da produção num grande número de organizações da Era Industrial. As redes operam ao longo de vários processos que se reforçam uns aos outros desde os últimos vinte e cinco anos: grandes empresas que se descentralizam a si próprias enquanto redes de unidades semi-autónomas; pequenas e médias empresas que formam redes de negócios, mantendo a sua autonomia e flexibilidade enquanto tornam possível a utilização conjunta de recursos para atingir a massa crítica, conseguindo assim competir no mercado; pequenas e médias redes de negócios que se tornam fornecedores e subcontratados para uma série de grandes empresas; grandes empresas, e as suas redes auxiliares, comprometidas em parcerias estratégicas em vários projectos relativos a produtos, processos, mercados, funções, recursos, sendo cada um destes projectos específicos, e, contudo, construindo uma rede específica em torno de determinado projecto, a rede dissolve-se e cada um dos seus componentes forma outras redes em torno de outros projectos. Assim, num determinado ponto no tempo, a actividade económica é realizada por redes de redes, construídas em torno de projectos

de negócio específicos. A empresa continua a ser uma unidade legal e uma unidade para acumulação de capital, mas a unidade operacional é a rede de negócios, aquilo a que eu chamo a empresa em rede para enfatizar o facto de a rede se focar na concretização de um projecto. Além disso, uma vez que a acumulação de capital acontece realmente no mercado financeiro global, a empresa é simplesmente o nó de ligação entre as redes de produção construídas à volta de projectos de negócio e de redes de acumulação organizadas em torno das finanças globais (CASTELS, 2013, p.21).

Além disso, comprova o autor, por outros fundamentos, que a descentralização dos processos de tomada decisão, os quais se encontram nos instrumentos de negociação coletiva, são vetores importantíssimos de desenvolvimento local. As mudanças sociais significativas e que aprestam mais qualidade são aquelas que permitem uma maior comunicação entre os seus agentes.

Historicamente, os movimentos sociais dependem da existência de mecanismos de comunicação específicos: boatos, sermões, panfletos e manifestos passados de pessoa a pessoa, a partir do púlpito, da imprensa ou por qualquer meio de comunicação disponível. Em nossa época, as redes digitais, multimodais, de comunicação horizontal, são os veículos mais rápidos e mais autônomos, interativos, reprogramáveis e amplificadores de toda a história. As características dos processos de comunicação entre indivíduos engajados em movimentos sociais determinam as características organizacionais do próprio movimento: quanto mais interativa e auto configurável for a comunicação, menos hierárquica será a organização e mais participativo o movimento. E por isso que os movimentos sociais em rede da era digital representam uma nova espécie em seu gênero (CASTELS, 2013, p. 25).

Outra questão resolvida refere-se à questão de que a negociação coletiva permite aos envolvidos no processo de negociação vantagens comuns, que o sistema legislativo, por vezes, não visualiza. Como se depreende da jornada, dos ganhos reais de remuneração, da qualidade, do enfrentamento de momentos de bonança e de dificuldade, os quais podem melhor serem equalizados pelos sistemas de autocomposição.

As convenções ou acordos coletivos visualizam uma forma mais especializada de resolução de conflitos dentro de uma territorialidade específica e pontual, o que, em um país continental como o Brasil, pode fazer, e de fato faz, a diferença. Não se pode desconsiderar que o país trata-se de uma nação de territorialidade gigantesca e que possui inúmeras diferenças regionais que não se permitem a igualdade de tratamento laboral, mas que necessita de uma abordagem flexível e dinâmica de atuação.

Além disso, o país, devido a sua extensa territorialidade, também apresenta extensa diversidade de desenvolvimento econômico e social, que atua como uma espécie de fragmentação de realidades sociais, que contribuem para dificuldade da lei em abarcar todas estas necessidades e, conseqüentemente, podem barrar o desenvolvimento de determinadas potencialidades. Neste aspecto específico, a negociação coletiva se apresenta como a melhor ferramenta de desenvolvimento social e econômico, eis que pode, e, de fato, o faz perceber as necessidades específicas de cada categoria. Isso se deve ao fato de que os sistemas de negociação coletiva, necessariamente, estão carregados da vontade específica das categorias participantes e, dentro disso, das questões específicas locais.

Como anteriormente demonstrado, a adoção dos sistemas de autocomposição está, diretamente, ligada a dois fatores básicos: fatos sociais e desenvolvimento econômico. Nada mais atual do que a modificação violenta dos meios de produção na era da alta automação. A tecnologia está modificando, violentamente, a circulação da riqueza e, conseqüentemente, das relações laborais, isto não decorre de uma questão estatal, mas de uma realidade objetiva: a inovação tecnológica.

A convenção coletiva se apresenta como um sistema constitucionalmente válido de procura de soluções de conflitos laborais que leva em conta as peculiaridades locais, sejam elas físicas, culturais ou religiosas, onde o que contará, será a vontade e entendimento dos agentes envolvidos, sem um modelo específico definido de normatividade legal, mas que dentro da autorização constitucional, visa a transformação e aperfeiçoamento da realidade laboral e econômica.

Além disso, os dias de hoje de alta automação digital trazem a informação como uma das maiores riquezas das sociedades contemporâneas. A utilização de instrumentos de atuação social que possibilitem a participação popular, fazem com que o conhecimento obtido durante a tomada de decisão circule por toda a coletividade atingida pelos processos em questão.

A organização das sociedades da informação necessita da análise de uma gama enorme de conteúdos para uma correta abordagem da realidade vivida pela comunidade. Os processos negociais coletivos permitem que as entidades de representação participem efetivamente da produção do resultado normativo, o qual terá como, além dos ganhos econômicos, a circulação dos conhecimentos auferidos para todos os associados, melhorando a condição pessoal de cada um deles.

5 CONCLUSÃO

O desenvolvimento do trabalho trouxe elementos que nos possibilitam entender a organização dos sistemas de negociação coletiva e de como estes são pouco utilizados pelos agentes negociais que atuam nos processos de decisão, que devem entender a vontade do Legislador Constituinte na abordagem destas ferramentas, como vetores do desenvolvimento humano e econômico.

Não existe, talvez, invenção humana mais espetacular do que o advento do Estado. A criação deste ente controlador da vida social permitiu o escalonamento da vida em sociedade de forma antes nunca imaginada. A evolução do Estado, em particular aquela ocorrida entre o Estado absolutista e o Estado democrático de Direito, pode ter sido a maior fonte de criação de pensamento da história da humanidade. O aperfeiçoamento das estruturas do Estado e, em especial, das constituições, levou as sociedades a um nível de organização social e política impensável no início do século XVIII.

Estamos diante de uma oportunidade única no que diz respeito ao Estudo dos ramos do direito, haja visto o momento histórico de explosão de novas tecnologias e de demandas sociais cada vez mais crescentes. O direito do trabalho na foge a esta regra, estando no centro das relações sociais contemporâneas.

O Estado Democrático de Direito é tido hoje como o grande promovedor dos ganhos de qualidade e aprimoramento dos direitos, haja visto a capacidade do cidadão de participar das tomadas de decisão dentro de um ambiente democrático. A respeito das sociedades, em que pese ainda estarmos diante de um sistema de democracia representativa, esta não mais atende aos anseios de sociedades pluralistas e dotadas de diversos agentes sociais.

Necessário, portanto, que se entenda que a democracia no Estado contemporâneo só se perfectibiliza mediante o aumento dos espaços de participação popular, tornando o ambiente de convivência mais igualitário e arejado. Assim os legisladores Constituintes têm se debruçado em criar espaços de tomadas de decisão que retire do Estado o poder de decisão, recolocando esta prerrogativa nas mãos daqueles que serão os destinatários das soluções requeridas.

A transformação das constituições provocou a discussão sobre o papel da jurisdição constitucional, demonstrando o quão penoso foi para que atingíssemos o desenvolvimento legal que hoje nos é ofertado. No centro destas mudanças, estão os

direitos e garantias fundamentais e sua inserção nos textos constitucionais. É a partir da inserção destes direitos ao texto constitucional que o Estado passa a modificar o seu papel de atuação, passando de espectador para promovedor efetivo do bem estar social, bem como da necessidade imperativa de levar esses princípios ao nível de valores que devem permear todas as estruturas do Estado.

Não há, todavia, como negar a participação do direito do trabalho na evolução histórica do Estado contemporâneo e na formação da ótica democrática que hoje perfaz o Estado de Direito. É pelo advento dos direitos e garantias sociais do final do século XIX, que o Estado se modifica e passa a ter um novo modelo e atuação. É pela ampliação dos direitos fundamentais decorrentes do trabalho e sua aplicação pela ampliação da jurisdição constitucional contemporânea, que o Estado democrático de Direito busca seu desenvolvimento e assegura dignidade aos seus cidadãos.

O papel do trabalho, como agente de transformação social não se esgota com o passar do tempo. As matrizes econômicas de produção continuam a necessitar de pessoas engajadas na melhora das condições de trabalho e do aperfeiçoamento das ferramentas humanas como um todo. Em que pese estarmos diante de uma nova revolução nos meios de produção é o ser humano a engrenagem fundamental.

Ao aumentarmos o poder de participação do ser humano na tomada de decisões a respeito de seu futuro, desenvolvemos novas bases para o amadurecimento da sociedade. Além disso, fortalecendo instrumentos de tomada de decisão coletiva, também fazemos com que o conhecimento circule de maneira mais efetiva, o que melhora o ganho da comunidade como um todo.

De início, pode-se comprovar que os embriões dos direitos fundamentais sociais foram lançados pela luta daqueles que procuravam melhores condições de trabalho e que tiveram, na organização coletiva laboral, o instrumento de reivindicação de melhores condições de existência, feitos pelo exercício da cidadania e mediante a exigência de garantias fundamentais ao Estado.

No primeiro capítulo, procurou-se demonstrar o papel da constitucionalização dos direitos trabalhistas dentro da evolução das formas de Estado e de como esses direitos convergiram para o Estado democrático de direito e sua mais importante característica: a participação do cidadão. Visualiza-se, também, que a vontade do Legislador Constituinte, em que pese ainda estarmos diante de uma abordagem excessivamente corporativista estatal de abordagem do emprego, foi a de dar a

outros agentes estruturais a responsabilidade pela geração de emprego, daí o entendimento do estudo de que a questão do emprego é uma política de Estado.

Observando-se os aspectos atinentes à estruturação do trabalho dentro da constituição, percebeu-se que este não é só regulado sob o ponto de vista das garantias fundamentais sociais, ou seja, a proteção dos direitos trabalhistas propriamente ditos, mas também deve ser protegido de maneira estrutural, ou seja, a procura incansável do desenvolvimento econômico e do atingimento do pleno emprego como política pública.

Esclarecendo-se os fundamentos de estrutura e formalidade dos instrumentos de negociação coletiva, pode-se perceber que, após a Constituição Federal de 1988, o legislador infraconstitucional passou a dar mais liberdade e incentivo à produção de soluções de pacificação de conflitos laborais através dos sistemas de negociação. Ou seja, a Lei nº 13.467/17 veio estabelecer segurança jurídica dentro de uma vontade construída historicamente. Veio estabelecer segurança jurídica à medida que apresentou critérios claros de quais limites e de quais garantias se pode transigir e quais são absolutamente ilícitas, bem como a problemática da ultratividade das normas coletivas, que, durante um bom tempo, foi matéria de severa divergência jurídica entre nossos tribunais.

O estudo demonstra que não se pode mais pensar o desenvolvimento humano sem a participação dos atores envolvidos, eis que a dinâmica das relações sociais e, principalmente, trabalhistas evolui e se interconecta em uma velocidade que não pode ser abarcada, unicamente, pela estrutura rígida do processo legislativo. Há a necessidade imperiosa de participação dos atores envolvidos para um resultado de pacificação social mais eficiente.

No decorrer do segundo capítulo, restou claro que estamos, ainda, sob uma ótica corporativista de gerenciamento estatal nas relações de emprego, cuja territorialidade e especificidade das categorias envolvidas, torna ineficiente o sistema. Por outro lado, percebe-se, também, que a autorização constituinte da utilização e reconhecimento das convenções coletivas é importante porta para o desenvolvimento de soluções eficientes e duradoras à medida que as formalidades do ato e a vigência dos mesmos torna indispensáveis atores engajados e envolvidos no processo, o que propicia um ganho de qualidade nos resultados das negociações.

Assim, têm-se, nos sistemas de negociação coletiva, a ferramenta constitucional de melhora das condições de trabalho pela participação daqueles envolvidos. Trata-

se de verdadeiro instituto democrático, eis é um dos únicos exemplos legais em que os atores envolvidos produzem, escolhem e deliberam sobre suas próprias leis. Além disso, em um país continental como o nosso, as negociações coletivas têm a possibilidade de interpretação correta dos elementos locais envolvidos no processo de tomada de decisão.

O certo revigoreamento proposto pelas alterações legais propostas pela Lei. nº 13.467/17, trazem sem dúvida a melhora das condições necessárias para o aumento da empregabilidade, da retomada da atividade econômica e do desenvolvimento de melhores condições sociais aos trabalhadores.

O estudo comprova que os processos de negociação coletiva avançam na sua utilização e previsão legal paralelamente ao desenvolvimento das formas de trabalho, que se complexificam e de diversificam ao longo do emprego das tecnologias no sistema de produção. No Brasil, isto se apresenta claro, considerando que somos uma nação, recentemente industrializada, que ainda luta para agregar valores tecnológicos da era digital.

A construção de uma empregabilidade mais alta é uma consequência de fatores sociais, econômicos e humanos que, entre si, geram uma espécie de sinergia de retroalimentação. Nada mais do que a vontade do legislador Constituinte de 1988, que colocou, ao lado das garantias e direitos fundamentais e as negociações coletivas. E estendeu a busca do emprego por todo o texto constitucional, dando ao trabalho um papel central nas prioridades da nação, e estabelecendo este como um dever a ser perseguido por todos.

Por outro lado, percebe-se que ainda temos bastante dificuldade em entender o atual modelo de produção de riqueza, uma vez que ainda sofremos com graves crises de natureza econômica, e deixamos de utilizar sistemas já constantes no ordenamento jurídico e que seriam de grande valia para a melhora dos resultados sociais.

Os sistema de negociação, em que pese estarem convergindo para uma maior capacidade de utilização, mediante a vontade da Lei nº 13.467/17, ainda são pouco utilizados frente a gama de possibilidades positivas que decorrem de sua utilização,

A parte final do terceiro capítulo nos traz importante acréscimo de fundamentação para que se entenda o quão benéfico é para a nação adotarmos sistemas de negociação de resolução de conflitos de natureza laboral. O estudo demonstrou que os processos de negociação coletiva não agregam somente valores

econômicos ou benefícios trabalhistas. A característica da instrumentalização e a formalidade destes institutos fazem com os agentes envolvidos estejam, constantemente, trocando informações entre si, bem como reverberando o conhecimento fruto do processo negocial para outros espaços da comunidade. Trata-se do chamado desenvolvimento humano econômico, que é caracterizado pelo ganho de informação que as partes envolvidas têm no processo.

Reitera-se a importância da Lei nº 13.467/17 no que diz respeito a sua parte coletiva, uma vez que estamos diante de uma fronteira a ser rompida, a qual impactará, brutalmente, o ambiente de trabalho. A última grande revolução nos meios de produção, a revolução industrial, estabeleceu-se mediante o binômio máquina x energia. Lá, estivemos diante da máquina a vapor e da queima de carvão, que impactaram bruscamente o ambiente de trabalho. Hoje, estamos na fronteira da utilização maciça de inteligências artificiais conjugadas com energia ilimitada, as chamadas energias renováveis, o que também trará uma revolução no trabalho como conhecemos. Indiscutível, nos parece, que os sistemas de negociação coletiva se apresentam como ferramentas necessárias à adequação dos sistemas normativos da nova dinâmica de trabalho, os quais vem a se fortalecer pelo emprego das reformas perpetradas pela Lei. nº 13.467/17.

REFERÊNCIAS

ADOLFO, Luiz Gonzaga Silva. **Obras privadas, benefícios coletivos: a dimensão pública do direito autoral na sociedade da informação.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2008.

AGUIAR, Antonio Carlos de. A negociação coletiva de trabalho (uma crítica à Súmula n. 277, do TST). **Revista Ltr**, v. 77, n. 09, set. 2013.

ALEXY, Robert. Colisão de direitos fundamentais e realizações de direitos fundamentais no Estado de direito democrático. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 217, p. 67-79, jul./set.1999.

_____. Direitos fundamentais no Estado constitucional democrático. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 217, p. 55-66, jul./set. 1999.

_____. **Teoria de los derechos fundamentales.** Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1997.

ALMEIDA, Amador Paes de. O negociado sobre o legislado - verdades e mentiras. **Busca Legis**, [S.l.], set. 2010. Disponível em: <<http://www.saraivajur.com.br/DoutrinaArtigosDetalhe.cfm?doutrina=198>>. Acesso em: 15 mai. 2008.

ALMEIDA, Ângela; AUGUSTIN, Sérgio. Reforma sindical: autonomia privada coletiva, flexibilização e pluralismo sindical. **Revista Trabalho e Ambiente**, Caxias do Sul, v. 4, n. 7, p.56-57, jul./dez. 2006.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **As relações de trabalho, uma perspectiva democrática.** SãoPaulo: LTr, 2003.

BARROSO, Luís Roberto. **A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: Natureza Jurídica, Conteúdos Mínimos e Critérios de Aplicação.** Versão provisória para debate público. Mimeografado, dezembro de 2010.

_____. **Interpretação e aplicação da constituição.** São Paulo: Saraiva, 1996.

BASTOS. C. R. **Curso de Teoria do Estado e Ciência Política.** São Paulo: Saraiva, 2002.

BASTOS, R. **Novas Tecnologias, Trabalho e Competitividade: Um estudo de Formas de automação Industrial de Base Micro Eletrônica.** 1998. Tese de Doutorado. Instituto de Economia da UFRJ – Universidade Federal do rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1998.

BENVENUTI, Feliciano. Funzione amministrativa, procedimento, processo. **Revista Trimestral di Direito Pubblico**, Milão, p. 118-145, jan./mar. 1952.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

_____. **Liberalismo e democracia**. São Paulo: Brasiliense, 2000.

_____. **O futuro da democracia: uma defesa das regras do jogo**. 5. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

_____. et al. **Crisis de la democracia**. Barcelona: Editora Ariel, 1985.

BOITO JR, Armando. Neoliberalismo e Corporativismo de Estado no Brasil. In: ARAÚJO, Angela (org). **Do Corporativismo ao Neoliberalismo – Estado e Trabalhadores no Brasil e na Inglaterra**. São Paulo: Bom tempo Editorial, 2002.

BOMFIM, Benedito Calheiros. Norma legislada e norma negociada: limites e possibilidades. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 29, n. 109, jan./mar. 2003.

BONAVIDES, Paulo. **Ciência política**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

_____. **Curso de direito constitucional**. 11. ed. São Paulo: Malheiros, 20001.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Trad. Fernando Tomaz. São Paulo: Bertrand Brasil S/A, 1989.

BRANT, Cássio Augusto Barros. **Marco Civil da Internet: Comentários sobre a Lei 12.965/2014**. Belo Horizonte: D' Plácido, 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 12 mar. 2018.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.2.2, de 24 de julho de 1991, a fim de readequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 19 dez. 2017.

_____. Superior Tribunal do Trabalho. **Súmula nº 277. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE** (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277. Acesso em: 19 dez. 2017.

_____. Superior Tribunal Federal. **Medida Cautelar na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 323 Distrito Federal**. Relator: Min.

Gilmar Mendes: D.J: 14 de outubro de 2016. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF323.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

BRITTO, Carlos Ayres. **Teoria da constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

CABRAL, Érico de Pina. A “autonomia” no direito privado. **Revista de Direito Privado**, São Paulo, nº 19. 2004.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional**. 5. ed . 2. reimp. Coimbra: Almeida, 1992.

_____. **Entre discursos e culturas jurídicas**. Coimbra: Coimbra, 2006.

CARDOSO, A. M.; LAGE, T. **As normas e os Fatos: Desenho e efetividade das Instituições de Renovação do Mercado de Trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

CARVALHO, Augusto César Leite de; ARRUDA, Kátia Magalhães; DELGADO, Maurício Godinho. A Súmula n. 277 e a defesa da Constituição. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, ano 78, out./dez. 2012.

CARVALHO, José Murilo de. Passado, presente e futuro da corrupção brasileira. In: AVRITZER, Leonardo (Org). **Corrupção: ensaios e críticas**. Belo Horizonte: UFMG, 2008.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito Constitucional: Teoria do Estado e da Constituição e Direito Constitucional Positivo**. 16 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

CASTELS, Manuel. **Redes de Indignação e esperança**. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 2013.

CATHARINO, José Martins. **Direito do Trabalho – Estudos, Ensaio, Pesquisas**. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1979.

CELLA, Gian Primo. TREU, Tiziano. **Le Nuove Relazioni Industriali – L’Esperienza Italiana Nella Prospettiva Europea**. 9ª Edição. Il Mulino, Bologna. 1998.

CÍCERO, Araújo. República e Democracia. **Lua Nova**, n. 51, 2000.

COHEN, Joshua. 1998. Democracy and Liberty. In: ELSTER, J. (ed.). **Deliberative Democracy**. Cambridge: Cambridge University Press, p. 185-231. <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9781139175005.010>.

CRETELLA JUNIOR, José. **Comentários a Constituição Federal de 1988**. Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária, 1992.

CUNHA, Maria Inês Moura S.A. da. **Direito do Trabalho**. 4. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

CUNNINGHAM, Frank. **Teorias da democracia**: uma introdução crítica. Porto Alegre. Editora ARTMED. 2009.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **O Renascer Do Direito**. São Paulo: Editora José Bushatsky, 1976.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Direito coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

_____. Direitos Fundamentais Na Relação De Trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, p. 2-3, 2007.

_____. Relação de emprego e relação de trabalho: a retomada do expansionismo do direito trabalhista. In: SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal. **Dignidade humana e inclusão social**: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: LTR, 2010.

DESPAX, Michel. **Conventions Collectives**. Paris: Editora Dalloz, 1966.

DINIZ, Maria Helena. **Lei de introdução ao código civil brasileiro interpretada**. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

DUNLOP, Jonh. **Industrial Relations Systems**. Boston, Massachussts: Harvard School Press, 1993.

FARIA, Cláudia Feres. Democracia deliberativa: Habermas, Cohen e Bohman. **Revista Lua Nova**, n. 50, 2000.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013.

FIGUEIRAS, Fernando. A tolerância à corrupção no Brasil: uma antinomia entre normas e morais e prática social. **Opinião Pública**, v. 15, n. 2, p. 386-421, nov. 2009. Disponível hein: <<http://dx.doi.org/10.1590/s0104-62762009000200005>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

FLANDERS, Allan. **Management and Unions**: The Teory and Reform of Industrian Relations. London: Faber and Faber. 1970.

FRANCO, Augusto de. **Pobreza & desenvolvimento local**. Brasília: AED. 2002.

_____. **Porque precisamos de desenvolvimento local integrado e sustentável**. Brasília: Instituto de Política, 2000.

GIDDENS, Anthony. **Capitalismo e Moderna Teoria Social**. Tradução de Maria do Carmo Cary. 6. Ed. Lisboa: Presença, 2005.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do Trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica, problemas e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2005.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso De Direito Do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2000.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: parte geral**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Vol. 1.

GORCZVESKI, Clóvis. **Direitos Humanos, Educação e Cidadania: Conhecer, Educar, Praticar**. Santa Cruz Do Sul: UNISC, 2009.

FARIA, Roberta Elzy, Simiqueli de. Autonomia da vontade e autonomia privada – uma distinção necessária. In: FIUZA, César; Sá, Maria de Fátima Freire de; NAVES, Bruno Torquato de Oliveira (Coord.) **Direito Civil: Atualidades II**. Bruno. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

FREITAS, César Augusto L. L. de. Goiás: quais os caminhos para o desenvolvimento? **Conjuntura Econômica Goiana**, Goiânia, n. 04, mai. 2005.

_____. Inserção e Perspectivas do Nordeste Goiano na Divisão Regional d Trabalho em Goiás. **Conjuntura Econômica Goiana**. Goiânia, nº. 02. Novembro de 2004.

HABERMAS, J. **Direito e Democracia: entre faticidade e validade**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997. Vol. II.

_____. Três Modelos Normativos de Democracia. **Lua Nova**, Rio de Janeiro, n. 36, 1995.

HAESBART, Rogério. Concepções de território para entender a desterritorialização. In: SANTOS, Milton et al. **Território, Territórios: Ensaio sobre o Ordenamento Territorial**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2007.

HAZAN, Ellen Mara Ferraz. Sindicatos: A face teatral dos movimentos sociais? a retomada do expansionismo do direito trabalhista. In: SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal. **Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTR, 2010.

HERÉDIA, Vânia. Novas Tecnologias nos Processos de Trabalho: Efeitos da Reestruturação Produtiva. **Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales**, Universidad de Barcelona, v. vi, n. 170, 2004.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito coletivo do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

HOBBSAWM, Eric J. **Mundos do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1987.

HORN, Carlos Henrique. **A Expansão do Escopo temático das negociações coletivas de Trabalho**. 2004. 36f. Programa de Pós-graduação em Economia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

_____. **Collective Bargaining in Brazil manufacturing, 1978-1995**. 2003. 268f. Dissertação (Mestrado em Economia), Universidade de Londres, Londres, 2003..

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadro Pessoa. **Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: ATLAS, 2013.

KREIN, José Dari. **Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil 1990-2005**. 2007. 347f. Tese (Doutorado em Economia), Programa de pós-graduação em. Unicamp, Campinas, 2007.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, M. A. Mudanças Institucionais e Relações de trabalho: as iniciativas do Governo FHC no período de 1995-1998. **VI Encontro de Estudos do Trabalho**. ABET. 1999.

LA CUEVA, Mário de. **Derecho Mexicano Del Trabajo**. Cidade do México: Editora Farias, 1954. Vol. II.

LEAL, Mônia Clarissa Hennig. Jurisdição Constitucional Aberta – Reflexões sobre a Legitimidade e os Limites da Jurisdição Constitucional na Ordem Democrática. **Lumen Juris**, Rio de Janeiro, 2007.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os Princípios de Direito do Trabalho na Lei e na Jurisprudência**. 2. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 1997.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MACHADO, Raimar. Igualdade e Liberdade Contratual nas Relações de Emprego. **Anais do Congresso Internacional de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho**. Curitiba: Juruá. 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Valorização da negociação coletiva e flexibilização das normas legais trabalhistas. **Revista Jurídica**, Brasília, v. 8, n. 79, p. 01-07, jun./jul. 2006. Disponível em: <<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/viewFile/388/381>>. Acesso em: 20 mai. 2008.

MEDAUR, Odete. Administração pública ainda sem democracia. **Problemas Brasileiros**, São Paulo, a. 23, n. 256, p. 37-53, mar./abr. 1986.

_____. **O direito administrativo em evolução**. 2. ed. São Paulo: RT, 2003.

MELO, M. C. de Oliveira Lopes; NETO, A. M. de Carvalho. **Negociação Coletiva e Relação de Trabalho**: o debate atual. São Paulo: Associação de Estudos do Trabalho – ABET. Coleção ABET – Mercado de Trabalho, 1998. Vol. 09.

MENDES, Gilmar Ferreira. A doutrina constitucional e o controle de constitucionalidade como garantia da cidadania. Declaração de inconstitucionalidade se, a pronúncia de nulidade no direito brasileiro. **Revista de direito administrativo**, Rio de Janeiro, v. 191, p. 40-66, jan./mar. 1993.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional Direitos Fundamentais**. Tomo IV, 5ªEd. Lisboa: Coimbra editora, 2012.

_____. **Teoria Do Estado E Da Constituição**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2005.

_____. Divisão do poder e partido político. **Anuário Português de Direito Constitucional**, Coimbra, ano I, Vol. I, Coimbra Editora, 2001.

_____. **Manual de Direito Constitucional** . 3. ed. Tomo 2. Coimbra: Coimbra Ed., 1996.

_____. **Teoria Do Estado E Da Constituição**. Rio de Janeiro: Editora. Forense, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2008.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Curso de direito processual do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Direito Sindical**. 2ª Ed. São Paulo: Editora Ltr, 1984.

_____; FERRARI, Irandy; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho. Uma homenagem à Armando Casimiro Costa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CALVACANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 7ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013.

NORONHA, G. Eduardo. A Explosão das Greves na Década de 80. In: BOITO JR et al. **O sindicalismo Brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos Fundamentais e Justiça Constitucional em Estado de Direito Democrático**. Coimbra: Editora Coimbra, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório no Brasil. **Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Convenção n. 98. [S.l.], 2011. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: 19 dez. 2017.

ORTIZ DIAS, José. El horizonte de las administraciones públicas en el cambio de siglo: algunas consideraciones de cara al año 2000. In: SOSA WAGNER, Francisco (Coord.). **El derecho administrativo en el umbral del siglo XXI: homenaje al Profesor Dr: Ramón Martín Mateo**, Valencia: TirantloBlanch, 2000. t. 1.

PEREIRA, S. B. Processo tangíveis e intangíveis do desenvolvimento local. **REN**. Fortaleza, v. 38, n. 32, p. 289-305, abr./jun. 2007.

POCHMANN, M. A **década dos mitos**. São Paulo: Ed. Contexto, 2001.

POLANYO, KARL. **A grande transformação: as origens da nossa época**. Tradução Fanny Wrobel. 2. Ed. Rio de Janeiro: COMPUS, 2000. (Rev. Tec. Ricardo Benzaquen de Araujo. CPDOC/FVV E PUC/RJ).

PICHLER, W. A. **Mudanças no Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho nos anos 80: o fim do corporativismo autoritário**. Fundação de Economia e Estatística (FEE). Texto para discussão nº 18, 2007.

QUADROS, Waldir, Classes sociais e desemprego no Brasil nos anos 1990. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 12, n. 1 (20), p. 109-135, jan./jun. 2003.

QUEIROZ, Cristina. **O Tribunal Constitucional e os Direitos Sociais**. 1ª Ed. Lisboa:Coimbra Editora, 2014.

RAMALHO, J. R. Questões sobre trabalho e sindicato na nova indústria automobilística brasileira. In: ARAÚJO, Sílvia Maria de. **Trabalho e capital em transito: a indústria automobilística no Brasil**. Curitiba: Ed. UFRP, 2007.

RAMOS, L. O desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: tendências, fatores estilizados e padrões especiais. IPEA - **Texto para discussão** nº 1255. Rio de Janeiro, jan. 2007.

REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

REALE, Miguel. A imigração e a cultura brasileira. **O Estado de S. Paulo**, 3 mar. 2001. Caderno A. p.2.

RIBEIRO, R. A.; CUNHA, S. Trabalho e movimento sindical nos pólos automotivos no Brasil. **Revista Semestre do Departamento de Sociologia e Programa de Pós-Graduação em Sociologia**. FCL-UNESP-Araraquara, a. 12, n. 22, p. 137-152, 1º Semestre de 2007a.

RIBEIRO, R. A.; CUNHA, S. Missubishi: organização da produção e do trabalho. In: ARAÚJO, Silvia Maria de. **Trabalho e capital em trânsito: a indústria automobilística no Brasil**. Curitiba: Ed. UFPR, 2007.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr., 2000.

RODRIGUES, Leônice Martins. **Conflito industrial e sindicalismo no brasil**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1996.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed., rev. e atual. Curitiba: Juruá, 1997.

_____. **Princípios de Direito do Trabalho**. Traduzido por Wagner D. Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2004.

ROMITA, Arion Sayão. Princípios em conflito: Autonomia Privada Coletiva e Norma mais favorável – O negociado e o legislado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, a. 28, n.107, p. 23-24, jun./set. 2002.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. Traduzido por Edílson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

SAKO, Emília Simeão Albino. A atuação dinâmica e eficiente dos sindicatos como garantia derealização dos direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, a. 33, n. 126, p. 70, abr./jun. 2007.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de direito do trabalho**, São Paulo: LTr, 2000.

SANTOS JUNIOR, Rubens Fernando Clamer. **Uma interpretação Constitucional Contemporânea a partir da Teoria dos Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

_____. As Dimensões Da Dignidade Da Pessoa Humana: Construindo Uma Compreensão Jurídico-Constitucional Necessária e Possível. **Revista Brasileira de Direito Constitucional** – RBDC, n. 09, jan./jun. 2007.

_____. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. Porto alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SEGADAS, Viana; MARANHÃO, Délio; SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho – Vol. II**. 8ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Biblioteca Jurídica Freitas Bastos, 1981.

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

SANTOS, Milton. **Técnica, espaço, tempo:** globalização e meio técnico-científico informal. 4. ed. São Paulo: HUCITEC, 1998.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas:** acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 4. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SENA, Adriana Goulart; DELAGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal. **Dignidade humana e Inclusão social, caminhos para a efetividade de direito do trabalho no Brasil.** São Paulo: LTr, 2010.

SIQUEIRA NETO, J. F.; OLIVEIRA, M. Contrato coletivo de trabalho: possibilidade e obstáculos à democratização das relações de trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Eduardo Barbosa de; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (Orgs.). **Crise e trabalho no Brasil:** modernidade ou volta ao passado? São Paulo: SCRITTA, 1996.

SIQUEIRA NETO, José F. **Políticas sindicais e mudanças na legislação do trabalho no Brasil.** Cadernos do CESIT, n. 8. mimeo, Campinas: Unidep, 1992.

SOUZA, Jesse (Org.) **Democracia hoje:** novos desafios para a teoria contemporânea. Brasília: UnB, 2001.

SOUZA, Rainer. O renascimento. **Brasil Escola**, [S.l.], [s.d.]. Disponível em: <http://www.brasilecola.com/historiag/renascimento.htm>. Acesso em: fev. de 2015.

SOUZA, Rainer. O renascimento. **Brasil Escola**, [S.l.], fev. 2015. Disponível em: <<http://brasilecola.uol.com.br/historiag/renascimento.htm>. Acesso em: 15 fev. 2015.

STRECK, Lenio Luiz. **Jurisdição Constitucional e Hermenêutica.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

STÜRMER, Gilberto. **A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho.** Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2007.

VIEIRA, Liszt. Cidadania e controle social. In: Grau, N.C; PEREIRA, L.C.B. (Org.). **O Público não estatal na reforma do Estado.** Rio De Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

WALZER, Michael. **Esferas da Justiça:** uma defesa do pluralismo e da igualdade. São Paulo: Martins Fontes. 2003.

WINDMULLER, Jonh P. **Collective Bargaining in Industrialised market Economies:** a reppaisal. Genebra: ILO, 1987.