

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE
PRUDENTE**

**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO E
PREVIDENCIÁRIO**

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO EM TEMPOS DE CRISE
ECONOMICA**

Daniela de Lima Amorim

Presidente Prudente/SP
2017

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE
PRESIDENTE PRUDENTE**

**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO E
PREVIDENCIÁRIO**

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO EM TEMPOS DE CRISE
ECONOMICA**

Daniela de Lima Amorim

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo”, como requisito parcial para obtenção de grau de especialização em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário, sob orientação do Prof. Hélio Augusto Pedroso Cavalcanti.

Presidente Prudente/SP
2017

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO EM TEMPOS DE CRISE ECONOMICA

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo”, como requisito parcial para obtenção do grau de Especialização em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário.

Professor Hélio Augusto Pedroso Cavalcanti
Orientador

Examinador 1

Examinador 2

Presidente Prudente/SP
2017

“Ando duvidando do que nos contesta
Um mal termina e outro começa
E nossa pauta pra onde foi?
Quem apura esse socorro?
Qual apuro é primordial?
Se nada adianta, nada acontece
O que fortalece a não dispersar
Quem resiste, insiste no fronte
Quer ver novo horizonte se levantar”.

(Daniel Santiago e Fernando Anitelli)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me imbuir de toda a energia, força de vontade e saúde necessários à conclusão da presente etapa acadêmica. A minha família por não medir esforços no incentivo e auxílio na busca incessante pela concretização dos meus sonhos. Ao meu namorado Murilo Agutoli Pereira, por todo incentivo, paciência e companheirismo.

Agradeço ao meu amigo Wilton Boigues Corbalan Tebar, por acreditar no meu potencial e me encorajar no desenvolvimento da pesquisa.

Agradeço ao meu orientador pelos seus conhecimentos a mim transmitidos, sua paciência e dedicação.

Por fim, agradeço aos examinadores que, presentes neste momento, agregam seu conhecimento por meio de suas considerações, de modo a enriquecer a presente pesquisa.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo abordar a negociação coletiva do trabalho em tempos de crise econômica sob uma perspectiva constitucional. Apresenta-se as limitações constitucionais à redução e/ou supressão de direitos fundamentais trabalhistas, bem como a vedação ao retrocesso social aplicada à negociação coletiva do trabalho. O trabalho utiliza o método hipotético-dedutivo, bem como a metodologia de pesquisa bibliográfica, por meio dos quais se demonstrou a aplicação da teoria no contexto prático da crise econômica, impondo limites à redução/supressão dos direitos fundamentais.

Palavras-chave: Negociação Coletiva do Trabalho. Direitos Fundamentais. Direitos Sociais. Crise Econômica.

ABSTRACT

The present essay aims to approach the labor collective bargaining in times of economic crisis from a constitutional perspective. This search shows the constitutional limitations to fundamental labor right's reduction/suppression, as well as the fence to social retrogression applied in labor collective bargaining. The methodology used was the hypothetical-deductive method, as well as the method of bibliographic research, by which it was demonstrated the application of theory in the practical context of the economic crisis, imposing limits on the reduction / suppression of fundamental rights.

Keywords: Labor Collective Bargaining. Fundamental Rights. Social Rights. Economic Crisis.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT – Acordo Coletivo do Trabalho
CCT – Convenção Coletiva do Trabalho
CF – Constituição Federal
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
OIT – Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO	10
2.1 Negociação Coletiva do Trabalho como Viabilizadora do Reconhecimento dos Direitos Fundamentais Trabalhistas.....	14
2.2 Negociação Coletiva do Trabalho como Instrumento Democrático: um Diálogo Social.....	21
2.2.1 Os diplomas negociais coletivos: Convenção Coletiva Do Trabalho e Acordo Coletivo Do Trabalho	25
2.2.2 Critérios de aplicabilidade dos diplomas negociais coletivos.....	27
3 O DISCURSO NEOLIBERAL E O PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL	30
3.1 Um Exemplo: o Desemprego Estrutural e a Teoria de Mézarós	35
4 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM TEMPOS DE CRISE ECONÔMICA	37
4.1 A Crise Econômica e a Proposta de Redução dos Direitos Trabalhistas: Pretexto ou Solução?	39
4.2 Possibilidades Constitucionais de Relativização dos Direitos Trabalhistas Através da Negociação Coletiva do Trabalho	43
4.3 Direito Social como Regulador do Capitalismo	48
5 CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa visou perquirir o papel das negociações coletivas do trabalho em tempos de crise econômica à luz da teoria dos direitos fundamentais, sendo, para tanto, desenvolvida de acordo com a estrutura e metodologia a seguir descritas.

O presente trabalho se estruturou, no que tange ao conteúdo, em três capítulos.

Primeiramente, a pesquisa foi realizada no âmbito dos direitos fundamentais trabalhistas, perquirindo o papel da negociação coletiva do trabalho no âmbito do reconhecimento dos direitos fundamentais trabalhistas, estruturando-se, em um segundo momento, a conceituação democrática desse instituto, bem como a sucinta diferenciação entre os diplomas negociais coletivos.

Em seguida, buscou-se analisar o discurso neoliberalista que, historicamente, prega a precarização do trabalho, em contraponto ao princípio do retrocesso social. Como exemplo do retrocesso social do discurso neoliberal, traz-se à baila análise dos dados estatísticos de desemprego e concentração de renda à luz da teoria da crise estrutural do capital, que tem como expositor István Mészáros.

Por fim, analisou-se, propriamente, o papel da negociação coletiva do trabalho no âmbito da crise econômica atualmente vivida no Brasil. Para tanto, analisa-se as razões da crise econômica, bem como as limitações constitucionais a flexibilização dos direitos trabalhistas, já que o discurso neoliberal via de regra propõe a precarização do trabalho como único meio de solucionar as crises endógenas do capital. Propõe-se, então, a regulação do capital, a partir do Direito Social.

No presente trabalho foi utilizado, preponderantemente, o método científico dialético pois apresentou-se premissas teóricas, estabelecendo-se o diálogo para análise da realidade.

No que tange a metodologia de pesquisa jurídica, utilizou-se, preponderantemente, a pesquisa epistemológica, cujo procedimento característico foi a pesquisa bibliográfica.

Portanto, o presente trabalho científico será guiado pelo método hipotético dedutivo e, preponderantemente, será utilizada a pesquisa bibliográfica, procedimento característico da pesquisa epistemológica.

2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

Neste capítulo analisaremos os direitos trabalhistas sob o enfoque dos direitos fundamentais e o papel do instrumento da negociação coletiva do trabalho neste contexto.

Essa problematização está intimamente ligada ao método científico do presente trabalho, pois, sendo o “método científico o conjunto de procedimentos racionais que permitem ao cientista investigar, de maneira ordenada, a solução de problemas”, (MONTEIRO; SAVEDRA, 2001, p. 37), discutiremos se os direitos fundamentais trabalhistas podem ser estiolados pela negociação coletiva do trabalho em detrimento da CLT, já que, para os mesmos autores, o método hipotético-dedutivo, é orientado “por princípios gerais, ideias ou modelos de entendimento, sem os quais os fatos não tem sentido” (MONTEIRO; SAVEDRA, 2001, p. 39) que vão nortear nossas premissas iniciais a embasar o desenvolvimento do trabalho

Direitos fundamentais “são prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade” (DELGADO, 2007, p. 11).

Atualmente os direitos econômicos, sociais e culturais, nos quais se incluem os direitos fundamentais trabalhistas são classificados como direitos de segunda dimensão, também chamados de direitos de igualdade. Sobre o tema:

Com efeito, não há como negar que o reconhecimento progressivo de novos direitos fundamentais tem o caráter de um processo cumulativo, de complementaridade e não de alternância, de tal sorte que o uso da expressão “gerações” pode gerar a falsa impressão da substituição gradativa de uma geração por outra, razão pela qual há quem prefira o termo dimensões dos direitos fundamentais[...] (SARLET, 2012, p. 45)

A nota distintiva dos direitos de segunda geração é que “caracterizando-se [...] por outorgarem ao indivíduo direitos a prestações sociais estatais, (...) revelando uma transição das liberdades formais abstratas para as liberdades matérias concretas” (SARLET, 2012, p. 47).

Ressalte-se que os direitos de segunda dimensão abrangem as denominadas “liberdades sociais”, sendo exemplos a liberdade de sindicalização, o direito de greve, “bem como do reconhecimento de direitos fundamentais dos

trabalhadores, tais como direito a férias e ao repouso semanal remunerado, a garantia do salário mínimo”, dentre outros (SARLET, 2012, p.48).

Os direitos fundamentais podem ser considerados “simultaneamente pressuposto, garantia e instrumento do princípio democrático”, pois a relação de reciprocidade entre ambos propicia o reconhecimento do direito à igualdade, de um espaço de liberdade e do direito de participação, dentre outros, fundamentais à ordem democrática (SARLET, 2012, p. 61).

Sob a perspectiva do desenvolvimento da Democracia Ocidental, a concepção e a percepção dos direitos fundamentais, especialmente os trabalhistas, “coincidem com a afirmação máxima já conhecida na história do capitalismo das estruturas e práticas democráticas no seio do Estado e da sociedade civil” (DELGADO, 2007, p. 13). Sendo assim:

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 (DELGADO, 2007, p. 13)

Nesse sentido, é latente o reconhecimento de uma relação de interdependência e reciprocidade entre os direitos fundamentais e a democracia (SARLET, 2012, p. 61), observando-se, inclusive que a construção da democracia ocidental ocorreu concomitantemente à 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, 2012, p.13).

Aliás, saliente-se a importância da “função decisiva exercida pelos direitos fundamentais num regime democrático como garantia das minorias” (SARLET, 2012, p. 61), o que se percebe a partir do reconhecimento histórico dos direitos trabalhistas. A classe trabalhadora a todo momento lutou para ter voz no espaço público de negociação e poder ser ouvida como parte de um processo democrático de construção social e econômica.

Assim, perceber a relação de interdependência entre os direitos fundamentais trabalhistas e a formação democrática é imprescindível à construção de um desenvolvimento social e econômico equilibrado e constitucionalmente legítimo.

Para tanto, primeiramente, no presente capítulo, apresenta-se de que modo a formação coletiva dos trabalhadores foi essencial para que, historicamente, alcançassem o reconhecimento de seus direitos em uma sociedade capitalista, essencialmente desigual socialmente e nada interessada na dignidade humana dos trabalhadores.

Posteriormente, a partir de uma análise da estrutural, o estudo direciona-se no sentido de demonstrar como a negociação coletiva pode ser utilizada como mecanismo de diálogo social.

2.1 A Negociação Coletiva do Trabalho como Viabilizadora do Reconhecimento dos Direitos Fundamentais Trabalhistas

As violações aos direitos fundamentais trabalhistas no âmbito das fábricas, no período de expansão industrial, ao submeter os operários à condições subumanas, criou o ambiente de indignação necessário ao início de uma formação trabalhista coletiva.

Nesse sentido, a autonomia privada coletiva, princípio de uma formação trabalhista coletiva, surgiu no século XVIII, na Primeira Revolução Industrial (SILVA, 2008, p.57). Neste contexto, podemos afirmar que:

O sindicalismo, tal como hoje o conhecemos, é fruto do fenômeno econômico da Revolução Industrial e da questão social com ela advinda. É expressão do espírito de associação do homem, uma vez que finca raízes nos mesmos sentimentos de solidariedade, mutualismo, defesa e cooperação que nutrem os demais agrupamentos humanos (SANTOS, 2003, p. 33)

Em meio a uma crescente industrialização, êxodo rural e abundante oferta de mão-de-obra, os direitos trabalhistas dos operários são massacrados. As cidades não possuíam estrutura para comportar o excessivo número de pessoas migrantes e, com isso, a massa trabalhadora, aglomerada, vivia em condições precárias e promiscuas (SANTOS, 2003, p. 33).

Por essa razão, podemos afirmar que a essa massa trabalhadora eram impostas [...]idênticas condições eram virtualmente impostas em todas as relações de trabalho subordinado em cada empresa, ao livre alvedrio dos empresários, surgindo o importante papel desempenhado pela organização dos empregados (SANTOS, 2008, p. 11).

Sendo assim, nota-se que a passividade do Estado custou alto aos trabalhadores que, entre o período de proibição e o reconhecimento jurídico das entidades sindicais, passaram uma dolorosa fase de miséria e exploração. As entidades sindicais percorreram longo caminho no qual sofreram influências político-ideológicas de cada época e lugar até sua legitimação como ente associativo e representativo (SANTOS, 2008, p. 35-36).

Há que se ressaltar, nesse momento histórico, a intrínseca relação que se estabelece entre o Direito do Trabalho e o desenvolvimento do capitalismo. Nesse sentido, fica evidente que:

A relação entre os sujeitos – trabalhador e empregado – é típica de uma formação econômico-social capitalista, que se concretiza como relações de propriedade, ou seja, relações com os meios de produção. Como a titularidade dos resultados de produção são relações de dominação e, conseqüentemente, de exploração, tais relações são inevitavelmente antagônicas (SANTOS, 2008, p.12)

Tanto há essa relação intrínseca entre o capitalismo e o direito do trabalho, que as primeiras normas trabalhistas foram inicialmente direcionadas para a preservação da capacidade física do trabalhador, pois com manutenção da capacidade laboral se asseguraria a prestação de serviços (SANTOS, 2008, p. 11-12).

Tal normatização, aliás, ainda incipiente, foi realizada em um contexto de Estado Liberal, nos moldes do que fora preconizado na Revolução Francesa, em 1789, a partir da ideia de igualdade formal entre as partes (empregado e empregador). Ocorre que a igualdade formal, em um contexto fático de desigualdades, acaba por causar injustiças.

Nesse sentido, para melhor exemplificar, observamos o Decreto d'Allarde, instituído na França em 1791, o qual garantia a liberdade de trabalho, enquanto a Lei Le Chapelier, da mesma época, seguindo a lógica da igualdade formal entre empregado e empregador, proibia qualquer tipo de associação (MARTINS, 2001, p.243).

Observa-se que, em nome da igualdade, as normas jurídicas da época acabaram por inibir qualquer união entre os trabalhadores, os quais, somente por meio da associação, poderiam opor-se ao poderio econômico dos detentores dos meios de produção. Outrossim, podemos dizer que:

[...] essa isonomia revelou-se uma pomposa inutilidade para a legião crescente de trabalhadores, compelidos a se empregarem nas empresas capitalistas. Patrões e operários eram considerados pela majestade da lei, como contratantes perfeitamente iguais em direitos, com inteira liberdade para estipular o salário e as demais condições de trabalho (COMPARATO, 2010, p. 65)

A famigerada igualdade formal revelou-se, em pouco tempo, uma inutilidade à serviço do discurso oficial do Estado Liberal. No âmbito fático, na realidade nua e crua dos trabalhadores, de nada adiantava a previsão de igualdade se não lhes era dado qualquer instrumento para um embate substancial pela dignidade humana. De nada adiantava a previsão constitucional, se a miséria perdurava, se a exploração, exaustão e mortes continuavam ocorrendo nas fábricas à total revelia e omissão estatal. Desta forma:

O resultado dessa atomização social, como não poderia deixar de ser, foi a brutal pauperização das massas proletárias, já na primeira metade do século XIX. Ela acabou, afinal, por suscitar a indignação dos espíritos bem formados e a provocar a indispensável organização da classe trabalhadora (COMPARATO, 2010, p. 66)

A desavergonhada exploração da força de trabalho causa revolta nos operários que, de início, desordenadamente, passam a destruir maquinários e instalações industriais. Com o passar do tempo, ainda durante o *boom* industrial, os trabalhadores passam a se organizar, reunindo-se em entidades clandestinas: eis o embrião da autonomia privada coletiva (SILVA, 2008, p. 57).

É, portanto, nesse meio social, que floresce o sindicalismo. É através da coalizão do proletário industrial que os trabalhadores tomam consciência de classe e, de mera massa manejada pelos donos dos meios de produção, transforma-se na classe trabalhadora reivindicando seus direitos.

A consciência de classe [...] não é a consciência psicológica de proletários individuais ou a consciência psicológica de (de massa) de seu conjunto – como fazia crer a citação posta em exergo – mas o sentido tornado consciente, da situação histórica da classe (LUKÁCS, 1920, p. 23).

É, portanto, a partir da tomada de consciência de classe que os operários passam a organizar-se, reivindicando, resistindo, lutando em busca de condições mais dignas de trabalho. Desse modo:

À consciência coletiva seguiu-se uma mudança de padrão, pois, ao perceber a insuficiência da ação individual, os ativistas sociais mobilizaram-se, dando ensejo à formação de associações e sindicatos de trabalhadores, propulsionando movimentos de massa, como forma de dar resposta coletiva às dificuldades comuns (SANTOS, 2003, p. 34)

A organização sindical, portanto, é a mola propulsora do Direito do Trabalho, pois somente a partir da união do proletariado, os Estados foram obrigados a não mais fechar os olhos às violações de direitos fundamentais perpetradas pela elite industrial. Neste contexto:

Os direitos humanos de proteção do trabalhador são, portanto, fundamentalmente anticapitalistas, e, por isso mesmo, só puderam prosperar a partir do momento histórico em que os donos do capital foram obrigados a se compor com os trabalhadores (COMPARATO, 2010, p. 67)

Historicamente, embora reconhecidos de forma tímida diante da pressão social, os direitos humanos sociais, mormente os trabalhistas, ganham amplo reconhecimento com a Constituição Mexicana de 1917 e Constituição de Weimar de 1919 (COMPARATO, 2010, p. 66).

Nota-se, assim, que na evolução do Direito do Trabalho podemos verificar que a fonte mais dinâmica de seu desenvolvimento decorre da negociação direta entre os sindicatos profissionais e os representantes patronais (SANTOS, 2008, p. 14).

O reconhecimento, pela ordem jurídica, da liberdade sindical e das normas coletivamente negociadas, portanto, só se deu a partir do fim da Primeira Guerra Mundial (JAVILLIER, 1992 apud SANTOS, 2008, p. 19), sendo tal crescimento interrompido, vale dizer, pelo período corporativista (de cunho intervencionista), no qual a ação reguladora do Estado promove a organização das classes sociais, sufocando, portanto, a expansão do sindicalismo (RODRIGUES, 1990 apud NASCIMENTO, 2009, p. 81). Neste contexto:

A introdução dos sindicatos nos ordenamentos jurídicos não foi uma graciosidade do Estado, mas uma mudança de postura deste em face da força com a qual o sindicalismo foi integrando-se na vida social. A força dos fatos superou as convicções filosóficas e políticas, até então vigentes, para instalar a liberdade de associação. Também legitimou a atuação das coalizações e sindicalizações que, ao se ampliarem, adquiriram extraordinário elastério na reformulação das convicções jurídicas e ideários políticos, com o alargamento crescente da sua independência sindical.

O reconhecimento tem como objetivo a inserção dos sindicatos na ordem social do Estado como forma de submetê-los a discretos meios de controle (SANTOS, 2003, p. 39)

Entre a crise de 1929 e logo após a Segunda Guerra Mundial, constata-se no campo político uma profunda diferença entre os países com democracia representativa e aqueles com regimes totalitários. (MISAILIDIS, 2001 apud SANTOS, 2008, p. 17). Percebe-se que nos Estados democráticos houve um desenvolvimento sindical significativo, enquanto nos países totalitários, o intervencionismo estatal limitava o papel dos atores sociais.

O movimento corporativista encontra ambiente fértil de desenvolvimento nas falhas do Estado Liberal. Enquanto o Estado Liberal se portava como simples observador dos acontecimentos, transformando-se em instrumento de opressão, surgem propostas intervencionistas no sentido de ingerência estatal na vida dos particulares, buscando alcançar um sentido justo e equilibrado (MONTEIRO, 2012, p. 52).

O surgimento do Estado intervencionista, vale dizer, acarreta, inicialmente, o reconhecimento legal das entidades laborais, passando a coexistirem as normas estatais e negociais. Ocorre que o intervencionismo estatal, embora a princípio tenha sido benéfico no sentido de reconhecer as entidades de trabalhadores, na verdade teve por objetivo estabelecer um controle sobre elas, sufocando-as e impedindo o exercício pleno de suas atividades a partir de “imposições legais”.

Na primeira metade do século XX, observa-se a ascensão de um projeto intervencionista nas relações de trabalho: o corporativismo fato descrito como responsável pelo surgimento do corporativismo com a Guerra Civil Espanhola de 1936-1939 (VALVERDE, 1997 apud NASCIMENTO, P. 84, 2009). Sendo assim, tal projeto:

[...] caracteriza-se como um intervencionismo maléfico para a sociedade, na medida em que cerceia a liberdade sindical e submete os sindicatos ao Estado, que desempenha o papel de único dirigente da política socioeconômica e árbitro supremo dos conflitos sociais (SILVA, 2003, p. 58)

A autonomia coletiva dos particulares não foi reconhecida pelo corporativismo, o qual vinculou as forças produtivas da nação – leia-se: trabalhadores e empresários – em um sistema unitário, visando, assim, impedir a luta de classe pela asfixia da liberdade (NASCIMENTO, 2009, p. 81-82).

A estrutura do corporativismo se baseava no nacionalismo, necessidade de organização e “pacificação social”, em nome da qual se cerceou a liberdade sindical que vinha sendo conquistada, criando o sistema de sindicato único (GONÇALVES apud NASCIMENTO, 2009, p. 82).

No período corporativista, o controle estatal sobre as relações laborais atingiu seu grau máximo, havendo proibição de greve e locaute, criação de órgãos de representação única de trabalhadores e empregadores, limitação de reconhecimento da personalidade jurídica a um único órgão representante de trabalhadores e outro representante dos empregadores, sempre reunidos na corporação presidida pelo Estado (NASCIMENTO, 2009, p. 82-83).

Houve nesse período, verdadeiramente, o protagonismo da Administração Pública na regulação trabalhista, o que gerou o sufocamento da liberdade de organização dos trabalhadores, estagnando as lutas e, por conseguinte, as conquistas laborais.

Em que pese o corporativismo ter se sustentado por pouco tempo, os seus resquícios permanecem enraizados na estrutura sindical de muitos países, inclusive no Brasil. Note os dizeres:

Em verdade, o Direito Sindical brasileiro a partir da Revolução de 1930, passa por uma mudança de rumos, em tudo forjada pelo Governo. Antes, os sindicatos eram pessoas jurídicas de direito privado; a partir de 1931, passam a ser tidos como órgãos de colaboração do Governo, em evidente publicização, tanto que dependiam do reconhecimento do Estado para seu funcionamento, sendo certo ainda que somente poderiam se organizar sob a forma de categorias, delimitadas segundo um rígido plano de enquadramento sindical. Adotou-se o princípio da unicidade sindical, por meio do qual só se admitia a formação de um único sindicato para representar os interesses de cada categoria profissional, na mesma base territorial (PINTO e SILVA, p. 73, 2008)

A contribuição sindical compulsória e o princípio da unicidade sindical, por exemplo, são alguns dos vestígios de uma forte influência corporativista que, permanecendo até os dias atuais, engessa o Direito Sindical Brasileiro. Nesse sentido, temos o seguinte posicionamento:

A Constituição Federal de 1988 trouxe algum avanço, estabelecendo em seu artigo 8º, inciso I, que “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”. Entretanto, não houve um rompimento total com a concepção corporativista, uma vez que restaram alguns de seus traços, como por exemplo, o princípio

da unicidade sindical, o poder normativo da Justiça do Trabalho e o imposto sindical (este último, classificado por Octaviano Bueno Magano como um “ranço do corporativismo”, uma vez que “a contribuição sindical, criada por lei, é um favor que o Estado concede ao sindicato”) (PINTO e SILVA, 2008, p. 76)

Após a Segunda Guerra Mundial, findado o sistema corporativista, o Direito Sindical finalmente encontra ambiente fértil ao seu desenvolvimento.

Os sindicatos passam a ser considerados entes de direito privado, crescendo as representações dos trabalhadores nas empresas. O contrato coletivo de trabalho, fundado no princípio da autonomia coletiva dos particulares, ganha novas dimensões em um contexto anticorporativista que propõe a evolução da negociação coletiva (NASCIMENTO, 2009, p.87-88).

Neste sentido:

O direito de sindicalização universalizou-se e ganhou espaço em diversas declarações e normas internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos do Homem, o Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos de 1966 e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 (SANTOS, 2003, p. 41)

A maior das conquistas, pode-se dizer, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, foi o reconhecimento jurídico da liberdade sindical, através da qual a autonomia privada coletiva restou garantida. Note os dizeres:

liberdade sindical “é o direito dos trabalhadores e empregadores de se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. Essa Liberdade sindical também compreende o direito de ingressar e se retirar dos sindicatos (MARTINS, 2004, p.153)

Nesse sentido, a aprovação da Convenção nº 87¹, na Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1947), foi um dos fundamentais diplomas de

¹ “ARTIGO 2 - Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas.

ARTIGO 3 - 1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua actividade e formular o seu programa de acção. 2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal.”

abrangência internacional para o fortalecimento da liberdade sindical. Corroborando nossas afirmações, temos as loções:

[...] A Convenção n. 87, adotada na Conferência de São Francisco, de 1948, por solicitação do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas, representa um marco na edição de normas internacionais de direito sindical, sendo considerada o mais importante dos instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho (SANTOS, 2003, p. 41)

O Brasil, até o momento, não ratificou a referida Convenção. Persiste no Brasil os ranços corporativistas que inviabilizam a efetividade da liberdade sindical, sendo a ratificação da Convenção 87 indispensável para impulsionar a necessária Reforma Sindical. O grande desafio da Reforma Sindical, nesse sentido, é abrir o caminho para a modernização do Direito do Trabalho sem, contudo representar perdas aos trabalhadores (SILVA, p. 66, 2008).

Portanto, observa-se, na evolução do Direito do Trabalho, que a organização coletiva dos trabalhadores possibilitou o reconhecimento dos direitos trabalhistas e que, quando a liberdade sindical se apresentava como ameaça aos detentores do capital, a proibição, limitação e controle sempre surgiam para impedir a construção evolutiva das normas trabalhistas.

É mister observar, e nesse sentido a importância do presente estudo, que a negociação coletiva sempre foi o meio pelo qual os trabalhadores ganharam voz no espaço público. A dialética só pôde se instaurar quando os trabalhadores, unidos, alcançaram a igualdade substancial com reais condições de negociação.

Conclui-se que o alcance da autonomia privada coletiva foi a força motriz dos acontecimentos propiciadores da evolução normativa trabalhista, sendo, até os dias atuais, o principal instrumento de diálogo entre as forças produtoras, naturalmente opostas no cenário capitalista.

2.2 Negociação Coletiva do Trabalho como Instrumento Democrático: um Diálogo Social

A negociação coletiva visa dirimir os conflitos coletivos do trabalho. Sendo assim, antes de adentro na conceituação do instituto, é fundamental que se compreenda o significado de “conflito coletivo do trabalho”.

O conflito trabalhista não deriva apenas da insatisfação com as condições de trabalho. O conflito pode ser a exteriorização de tal insatisfação,

expressada como ruptura com um modelo jurídico, o que coloca em crise a relação trabalhista (NASCIMENTO, 2009, p. 430).

No âmbito do Direito do Trabalho, os conflitos são classificados conforme os sujeitos conflitantes. Sendo assim, tem-se conflitos individuais e coletivos.

Os conflitos individuais são “os conflitos entre um trabalhador ou diversos trabalhadores, individualmente considerados, e o empregador”. Os conflitos coletivos, ao contrário, referem-se a um grupo de trabalhadores e uma ou várias empresas (NASCIMENTO, 2009, p.31).

Assim, os conflitos coletivos relacionam-se, quanto ao conteúdo, aos interesses gerais do grupo de trabalhadores. “Há, para que seja um grupo, um vínculo intersubjetivo entre essas pessoas. Esse vínculo, para Maunier, é a uniformidade de sentimentos, [...] que a simplificação do direito do trabalho prefere designar por interesse coletivo” (NASCIMENTO, 2009, p.431)

Esclarecida a abrangência do conflito coletivo do trabalho, passa-se a explanação acerca da conceituação de negociação coletiva, a qual visa dirimir o conflito coletivo.

A Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, em seu artigo 2º, define negociação coletiva nos seguintes termos:

[...]todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- a) Fixar as condições de trabalho e emprego;
- b) Regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) Regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez

A conceituação trazida pela OIT é muito válida para se fixar os parâmetros de caracterização da negociação coletiva. Ocorre que, atualmente, em um plano democrático, não se pode mais definir um instituto como o da negociação coletiva baseando-se simplesmente em aspectos técnicos ou parâmetros de aplicabilidade relativos aos sujeitos e conteúdo.

É mister se construir uma conceituação à luz do princípio democrático, justamente para se legitimar constitucionalmente o instituto da negociação coletiva em busca de sua genuína finalidade.

Negociação coletiva “é formula autocompositiva essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social” (DELGADO, 2011, p. 137).

Sendo assim, negociação coletiva é “um processo de entendimento entre empregados e empregadores visando à harmonização de interesses antagônicos com a finalidade de estabelecer normas e condições de trabalho” (BRITO FILHO, 2000, p. 176).

A negociação coletiva deve ser vista como um processo democrático de diálogo, no qual os atores sociais, através da argumentação, buscam o entendimento a fim de pactuarem melhores condições sociais ao trabalhador, a fim de dirimir o conflito coletivo do trabalho.

Nesse sentido, a contribuição teórica de Jürgen Habermas é essencial para o entendimento da abrangência democrática de tal instituto. Através da teoria do agir comunicativo, “os que agem comunicativamente encontram-se numa situação que eles mesmos ajudam a construir através de suas interpretações negociadas cooperativamente”. Sendo assim, a teoria propõe, sucintamente, que se perceba as relações sociais a partir da ética discursiva, entendendo-se a prática argumentativa como uma ocupação comunicativa (HABERMAS, 2003, p.92).

Segundo o autor:

O espaço de uma situação de fala, compartilhado intersubjetivamente, abre-se através das relações interpessoais que nascem no momento em que os participantes tomam posição perante os atos de fala dos outros, assumindo obrigações ilocucionárias (2003, v.2, p.93)

Os atores sociais, no espaço público de diálogo, devem se pautar nos pressupostos da argumentação racional e a ausência de coação. A partir de construções lógicas e racionais, devem buscar o consenso, tendo como pressupostos uma postura ética e racionalidade argumentativa (ZANELLA, 2012, p. 135).

Pertinente a consideração abaixo descrita:

[...]a grande vantagem consiste em que as partes resolvem suas próprias divergências sem receber ordens ou instruções superiores, isto é, se reconhece a dignidade do trabalhador como igual ao empresário; além disso faz que se reduza consideravelmente a influência das considerações políticas alheias à questão trabalhista em debate (OLIVEIRA, 2008, p.111)

Assim, em uma busca cooperativa pela verdade, os agentes envolvidos, como livres e iguais, somente podem admitir a coação do melhor argumento (HABERMAS, 2003, v.2, p. 215).

A prática argumentativa no espaço público, em Habermas, legitima a produção da verdade, uma vez que o agir comunicativo permite que as pretensões aceitas pelos agentes se universalizem adquirindo força vinculante e normativa em um determinado contexto social (ARTEIRO, 2012, p. 67).

O consenso, portanto, é gerado a partir de acordo racionalmente motivado. Assim, “o acordo alcançado comunicativamente, mediado segundo o reconhecimento intersubjetivo das pretensões de validade, possibilita o entretimento de interações sociais e contextos do mundo da vida” (HABERMAS, 2000, p. 447)

Através da teoria habermasiana, portanto, é possível compreender que a negociação coletiva, necessariamente, deve ter como pressupostos a racionalidade argumentativa e a ausência de coerção, para que a partir das pretensões dos atores sociais (sindicato dos trabalhadores de um lado e a empresa ou sindicato patronal de outro), produza-se consenso do qual surgirá o pacto coletivo (convenção ou acordo).

Empresas e sindicatos dos trabalhadores, quando dispostos a negociação coletiva, devem reunir-se com o propósito de alcançar o consenso que, no âmbito trabalhista, deve sempre se pautar pelos princípios norteadores do Direito do Trabalho.

Em uma sucinta análise constitucional, pode -se observar que, conforme dispõe o artigo 7º, da Constituição Federal, são direitos dos trabalhadores, além daqueles elencados nos incisos, qualquer outro direito que vise a melhoria de sua condição social.

Logo, conclui-se que a negociação coletiva, tratada nos incisos do artigo 7º, deve nortear-se pelo princípio geral de melhoria da condição social do trabalhador, tendo em vista que os direitos mínimos já estão garantidos na Constituição Federal.

Assim, partindo dessa premissa, a negociação coletiva pode ser definida como um processo democrático em que os sindicatos dos trabalhadores e as empresas (ou sindicatos patronais) buscam, através do diálogo no espaço público, alcançar a melhoria da condição social do trabalhador.

2.2.1 Os diplomas negociais coletivos: Convenção Coletiva do Trabalho e Acordo Coletivo do Trabalho

Uma das características mais marcantes e inovadoras da negociação coletiva trabalhista é o poder de criar normas jurídicas, regulamentando uma realidade laboral de acordo com as suas especificidades.

A criação de normas jurídicas pelos atores coletivos “realiza o princípio democrático de descentralização política e de avanço da autogestão social pelas comunidades localizadas” (DELGADO, 2011, p. 63).

Essa noção de que os processos negociais coletivos detêm o poder de fazer surgir normas jurídicas é traduzido pelo princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva que “consubstancia a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho” (DELGADO, 2011, p. 63).

Sendo assim, há dois diplomas negociais coletivos regulamentados e tipificados: Convenção Coletiva do Trabalho e Acordo Coletivo do Trabalho.

A definição legal de Convenção Coletiva do Trabalho, segundo o artigo 611, da Consolidação das Leis do Trabalho, é de “acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais² estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

A convenção coletiva, portanto, é celebrada entre entidades sindicais, envolvendo o âmbito da categoria, seja a profissional, seja a econômica, tendo caráter coletivo e genérico manifesto (DELGADO, 2011, p. 152).

O artigo 611, §1º, da CLT traz, analiticamente, a definição de acordo coletivo do Trabalho: “é facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

² O artigo 511, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, traz a definição de categoria econômica como sendo “a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico”. A definição legal de categoria profissional fica à cargo do parágrafo seguinte do referido artigo, segundo o qual categoria profissional é “a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar”.

Acordos coletivos, por sua vez, podem ser celebrados entre entidades sindicais representantes da categoria profissional e empresas, visando regular as condições de trabalho daquela categoria profissional no âmbito da empresa celebrante.

Quanto ao conteúdo “são cláusulas normativas, destinadas a produzir efeitos sobre os contratos individuais de trabalho” (NASCIMENTO, 2009, p.524).

A primeira distinção que se observa entre a CCT e o ACT é em relação aos sujeitos celebrantes. Enquanto na CCT é necessária a presença do sindicato da categoria profissional e do sindicato da categoria econômica, na ACT dispensa-se a presença do sindicato representante da empresa, sendo obrigatória a presença do sindicato obreiro, conforme se depreende da interpretação do artigo 8, VI, da Constituição Federal.

No âmbito da ACT, não é obrigatória a presença do sindicato representante da empresa, tendo em vista que o empregador, por sua natureza, é um ser coletivo, já encorajado pela proteção coletivo, enquanto os trabalhadores, para adquirirem tal qualidade, necessitam da própria atuação coletiva (DELGADO, 2011, p. 152).

A segunda distinção notável entre os dois diplomas coletivos refere-se ao âmbito de abrangência das regras jurídicas produzidas.

Como consequência da primeira distinção delineada, qual seja, no que tange à composição dos polos subjetivos dos referidos diplomas, observa-se que a CCT tem âmbito de abrangência mais amplo, enquanto o ACT tem âmbito de incidência mais restrito. Sobre a questão temos as palavras:

A convenção coletiva incide em universo mais amplo, caracterizado pela base profissional e econômica representada pelos respectivos sindicatos. Respeitadas as fronteiras máximas da base territorial dessas representações, as convenções abrangem todas as empresas e respectivos empregados englobados nas respectivas categorias econômicas e profissionais. Já o acordo coletivo de trabalho tem abrangência muito mais restrita. Atinge apenas os empregados vinculados à empresa ou conjunto de empresas que tenham subscrito os referidos diplomas. Não obriga empresas não convenientes, nem atinge os empregados destas, ainda que se trate da mesma categoria econômica e profissional (DELGADO, 2011, p. 154).

Portanto, nota-se que na CCT o critério subjetivo é mais rigoroso, mais restrito, e, por consequência, o campo de incidência das normas é mais amplo. Ao

contrário, no ACT o critério subjetivo é menos rigoroso, porém a abrangência das normas é mais restrita.

Os diplomas negociais coletivos admitidos no ordenamento jurídico pátrio tem por objetivo findar os conflitos coletivos do trabalho. A partir da aprovação da CCT ou do ACT, “as partes ficam obrigadas a seu cumprimento e também tem o direito de exigir da outra que lhes outorgue as vantagens convencionadas” (OLIVEIRA, 2008, p. 113)

Sendo assim, “o principal efeito da negociação coletiva é a obtenção da paz” (OLIVEIRA, 2008, p. 113), através da ampliação do debate público, instalando-se um diálogo social que propicia o entendimento entre as partes.

2.2.2 Critérios de aplicabilidade dos diplomas negociais coletivos

No que tange à aplicabilidade dos acordos e convenções coletivas, vale ressaltar dois aspectos indispensáveis: a prevalência da norma coletiva mais favorável e o período de vigências das normas coletivas.

O artigo 620, da Consolidação das Leis do Trabalho prevê que “as condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”.

A norma preceituada no artigo 620, portanto, informa que haverá a prevalência das normas estipuladas na Convenção sobre aquelas estipuladas no Acordo, quando as normas da convenção forem mais favoráveis. Neste contexto:

No quadro de conflito de regras entre os preceitos normativos de convenção e acordo coletivos, a ordem justralhista tem regra explícita a respeito, estipulando que as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho (art. 620 da CLT), em inteira harmonia com o caput do art. 7º da Constituição, que incorpora o princípio da norma mais favorável. Está claro, portanto, que a Consolidação determina a preponderância da convenção coletiva sobre o acordo coletivo como fórmula para se cumprir o princípio da norma mais favorável, afastando-se o critério oriundo do Direito Civil relativo à especificidade. (DELGADO, 2015, p. 1277)

Vislumbra-se, portanto, que a interpretação da norma insculpida no artigo 620 da legislação trabalhista deve se orientar pelo princípio da norma mais favorável, trazido no artigo 7º, da Constituição Federal.

O princípio da norma mais favorável, corolário do princípio da proteção ao trabalhador, determina que, na hipótese de existir mais de uma norma aplicável a um caso concreto, “deve ser escolhida pelo aplicador aquela mais benéfica ao hipossuficiente, mesmo quando contrário ao critério tradicional da hierarquia das normas jurídicas” (TEIXEIRA et al., 2009, p. 60). Portanto:

A aferição do critério para a definição da norma mais favorável corresponde à determinação do parâmetro de comparação que deve ser adotado para o confronto entre as normas, isto é, a norma mais favorável deve ser aferida somente com a análise do conteúdo de cada regra ou deve-se levar em consideração as suas repercussões fático-econômicas, ainda que longínquas? A aferição da norma mais favorável tem como foco o indivíduo ou a coletividade? A aferição deve ser efetuada de forma abstrata ou considerando - se a situação concreta?” (RODRIGUEZ, p. 107, 2000)

No mesmo sentido, “havendo pluralidade de normas, com vigência simultânea, aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se optar pela mais favorável ao trabalhador” (SILVA, 1999, p. 65).

Partindo de uma interpretação sistêmica do Direito do Trabalho, temos a seguinte ponderação:

[...] no processo de aplicação e interpretação do Direito, o operador jurídico situado perante um quadro de conflito de regras ou de interpretações consistentes a seu respeito deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do Direito do Trabalho (DELGADO, 2004, p. 85)

Sendo assim, à luz do princípio da norma mais favorável, verifica-se que tanto a Convenção quanto o Acordo poderão prevalecer um sobre o outro, a depender de qual deles traga a norma mais favorável, a fim de se realizar o sentido teleológico essencial do Direito do Trabalho.

O critério de aplicação da prevalência da norma mais favorável, quando houverem duas fontes, segundo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho³,

³ Veja o seguinte julgado:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. NORMAS MAIS FAVORÁVEIS. PREVALÊNCIA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS SOBRE OS ACORDOS COLETIVOS. 1 - Na jurisprudência desta Corte Superior, adota-se o entendimento de que permanece aplicável na vigência da CF/88 o art. 620 da CLT, segundo o qual o conflito de normas coletivas se resolve pela prevalência da norma mais favorável. 2 - Na aferição de qual ajuste coletivo é o mais benéfico, aplica-se a teoria do conglobamento, ou seja, a convenção coletiva e o acordo coletivo devem ser considerados em sua totalidade, não se podendo pinçar isoladamente as cláusulas mais benéficas de um e de outro ajuste coletivo, o que resultaria na indevida formação, pela via jurisprudencial, de um terceiro regime de normas, alheio à vontade coletiva das categorias profissional e econômica. 3 - Nesse contexto, deve ser provido o

deve seguir a teoria do conglobamento, a qual propõe que se compare as fontes, verificando-se qual delas, em seu conjunto, é a mais benéfica ao trabalhador. Assim, faz-se prevalecer aquela fonte, excluindo-se totalmente a aplicação das regras oriundas da outra fonte, já que, analisadas em bloco, esta último seria a menos favorável (SILVA, 1999, p.40).

Outro ponto a ser esclarecido, quanto à aplicabilidade das normas coletivas, diz respeito ao período de vigência/validade dessas normas.

O artigo 614, §3º, da Consolidação das Leis do Trabalho prevê que “não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 02 (dois) anos”

A súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho instituía que “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”.

Em setembro de 2012⁴, o Tribunal Superior do Trabalho alterou a referida súmula, fazendo constar da nova redação que “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”.

A nova redação, portanto, adota a teoria da ultratividade relativa ou condicionada, segundo a qual a norma continua após seu termo final de vigência,

recurso de revista para determinar a observância das convenções coletivas mais favoráveis sobre os acordos coletivos e o retorno dos autos ao TRT de origem para que, superado o óbice jurídico que havia sido identificado no segundo grau de jurisdição para rejeitar os pedidos (suposta não recepção do art. 620 da CLT pela CF/88), prossiga no exame das pretensões específicas do empregado, as quais envolvem aspectos fático-probatórios que não podem ser apreciados nesta instância extraordinária. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

(TST - RR: 7066920105180013, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 10/12/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/12/2014)

⁴ A Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Confenem) ajuizou ADPF nº 323 questionando a compatibilidade da referida súmula com os princípios constitucionais da legalidade, separação de poderes e segurança jurídica, tendo em vista que a atual redação da súmula, conferida em setembro de 2012, teria ocorrido sem que houvesse qualquer precedente jurisprudencial para embasar a mudança. Alegam ainda que a teoria da ultratividade, adotada na modificação de setembro de 2012, estaria condicionada à existência de lei, não podendo ser extraída do texto constitucional. Nos autos da referida ADPF, o Ministro Gilmar Mendes, em 14 de outubro de 2016, concedeu liminar determinando a suspensão dos processos em que se questiona a aplicabilidade das normas de acordos ou convenções trabalhistas, autorizada, até então, pela súmula 277, do TST. Afirma o Ministro ser “Insustentável o entendimento jurisdicional conferido pelos tribunais trabalhistas ao interpretar arbitrariamente a norma constitucional”. Fonte: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4599102>. Acesso em 18 de fevereiro de 2017.

estando condicionada à superveniência de outra norma coletiva que disponha em contrário, suprimindo ou modificando (ARRUDA et al., 2012, p. 2-4).

Sobre o tema, note as palavras a seguir:

A ultratividade é um atributo da norma coletiva de trabalho que a reinsere na lógica segundo a qual a condição de trabalho mais favorável ao empregado deve prevalecer sempre que normas sucessivas se distingam pela proteção maior ou menor que assegurem à parte contratualmente débil da relação laboral (DELGADO; ARRUDA; CARVALHO, 2012, p.07)

A aplicação da teoria da ultratividade das normas coletivas do trabalho tem como finalidade fazer prevalecer a proteção ao trabalhador, uma vez que um diploma coletivo só perde a eficácia se sobrevier outro pacto coletivo sucessivo. Assim, o trabalhador sempre estará amparado pelo último acordo ou convenção coletiva que tiver estabelecido com a empresa/sindicato patronal.

Se, na ordem dos princípios, os direitos sociais tendem à expansão (a), as condições de trabalho mais benéficas se integram aos contratos (b) e uma norma jurídica posterior não pode suprimir direitos já incorporados ao patrimônio jurídico do trabalhador (c), daí se extrai a impossibilidade de se cogitar de vazios normativos, ou seja, de um tempo sem lei ou norma jurídica após a vigência de norma coletiva que regule a relação de trabalho (ARRUDA et al., 2012, p. 7-8).

A existência de prazo determinado de vigência da norma coletiva reguladora da relação de trabalho torna determinado o prazo de proteção, pois terminado o prazo de vigência, a relação estará sem regulamentação, ficando o trabalhador a mercê da realização de nova negociação coletiva.

Portanto:

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. (ARRUDA, 2012, p.08)

No que tange à possibilidade de redução de direitos trabalhistas por meio da negociação coletiva, saliente-se que deve-se observar as limitações constitucionais (vide tópico 4.2) à tais reduções, atentando-se, mormente ao caput do artigo 7º, da Constituição Federal.

Com fundamento no princípio protetor, há entendimento no sentido de que a ultratividade deve considerar os direitos garantidos pelo diploma negocial anterior como direitos adquiridos e, portanto, o diploma negocial posterior não poderia suprimir ou reduzir tais direitos.

Nesse sentido, “o novo convênio não pode ser menos favorável, em confronto com a soma dos direitos adquiridos pelos trabalhadores” (RUSSOMANO, 2013, p.198).

Deve-se atentar, porém, para não se engessar o instituto a ponto de inviabilizar a negociação coletiva. Sendo assim, propõe-se que, no âmbito da ultratividade, o diploma negocial superveniente garanta globalmente a melhoria da condição social do trabalhador.

Diz-se “globalmente”, pois no âmbito negocial há diversas variáveis e ponderações econômicas, sociais e jurídicas que são consideradas para se atingir o entendimento entre empregados e empregadores. Sendo assim, não se deve excluir a possibilidade de supressão ou redução de alguns direitos, respeitados os limites constitucionais, mas a CCT ou ACT superveniente deve assegurar, consideradas todas as normas coletivas, uma melhoria da condição social do trabalhador.

Os direitos sociais trabalhistas, portanto, permaneceriam assegurados, em busca da melhoria da condição social do trabalhador, princípio insculpido no artigo 7º, da Constituição Federal, uma vez que novo pacto coletivo, sempre deverá assegurar, globalmente, uma melhor condição social ao trabalhador.

3 O DISCURSO NEOLIBERAL E O PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL

O presente capítulo abordará os efeitos do discurso neoliberal sob o enfoque do princípio da vedação ao retrocesso social.

A crise enfrentada pelo capitalismo no final do século XX fez despontar a política neoliberal de modo a defender leis estritamente mercadológicas (SILVA, 2002, *apud* LIMA, 2004, p. 37).

Nesse sentido, a tese neoliberal fundamenta-se em algumas posturas de ação, como:

[...] a retirada do Estado da economia; a idéia do Estado Mínimo; a restrição dos ganhos de produtividade e garantias de emprego e estabilidade de emprego; a volta das leis de mercado sem restrições; o aumento da taxas de juros para aumentar a poupança e arrefecer o consumo; a diminuição dos impostos sobre o capital e diminuição dos gastos e receitas públicas e, conseqüentemente, dos investimentos em políticas sociais (FRIGOTTO, 2000 *apud* LIMA, 2004, p. 37)

O neoliberalismo sustenta o mercado econômico privado como vetor da “estruturação e funcionamento da economia e da sociedade, com a submissão do Estado e das políticas públicas a tal prevalência” (DELGADO, 2006, p. 21).

Assim, sob a perspectiva neoliberal, o Estado deve concentrar suas atividades na gestão econômica e no estímulo de condições favoráveis aos investimentos privados, em um mecanismo de minimização do Estado (DELGADO, 2006, p.21).

Nesse sentido, a tese neoliberal desconstrói “a matriz teórica afirmativa da centralidade do trabalho e do emprego na sociedade democrática contemporânea” (DELGADO, 2006, p. 31).

A nova estrutura do Direito do Trabalho proposta pelo neoliberalismo “visa, em conjunto, acentuar a produtividade do trabalho, diminuindo, ao mesmo tempo, os custos a este vinculados” (DELGADO, 2006, p. 35).

Essa tese neoliberal desencadeia um processo que “mascara e fetichiza, alcança crescimento mediante a destruição criativa, cria novos desejos e necessidades, explora a capacidade do trabalho e do desejo humanos, transforma espaços e acelera o ritmo da vida” (HARVEY, 1992, p. 307).

Na busca incessante pela maximização da produtividade e minimização dos custos, o primeiro alvo são os direitos sociais trabalhistas. A fase neoliberal, portanto, inaugura a desorganização do sistema de garantias e direitos fundamentais do trabalhador, tendo como foco o aumento da demanda através do consumo (DELGADO, 2006, p. 44).

Assim, historicamente, constrói-se um discurso neoliberal que permeia o espaço público e prolifera a ideia de que “as leis trabalhistas impedem o desenvolvimento econômico do país”; “contratos de trabalho deveriam seguir regulamentação civil, pois não há mais trabalhadores hipossuficientes”; “direitos trabalhistas oneram o empregador desnecessariamente”, dentre outros. São as falácias propagadas pelo discurso neoliberal, que criam raízes nos meios de comunicação que estão a serviço de grandes empresários e multinacionais, incutindo no “senso-comum” a ideia de que a mitigação de direitos sociais é necessária ao desenvolvimento do país e/ou superação de crises econômicas.

Analisando-se a construção histórica dos direitos fundamentais, conforme já brevemente exposto no capítulo I deste trabalho, é possível se verificar que o seu reconhecimento só foi possível através da resistência, movimentos reivindicatórios sempre na contramão dos desígnios do capital.

O respeito aos direitos fundamentais só foi possível quando se conseguiu a positivação e regulamentação infraconstitucional, permitindo, assim, a aplicação de medidas coercitivas que compelissem os empregadores.

Não houve um reconhecimento espontâneo daqueles que detinham o poder econômico, embora muitos dos direitos fundamentais trabalhistas remontem a direitos naturais do homem que podem ser conhecidos através da própria natureza humana.

Muito pelo contrário, a tese neoliberal sempre propagou, em tempos de crises econômicas, instabilidades de mercado, a desconstrução dos direitos sociais.

Nesse sentido, buscando a manutenção dos direitos sociais já assegurados constitucionalmente, diante dos discursos que até hoje se propagam no espaço público, surgiu o princípio da vedação ao retrocesso social, o qual propugna a vinculação do legislador aos preceitos constitucionais atrelados aos direitos sociais, não podendo haver supressão ou redução dos direitos sociais que já tenham atingido grau de concretização, sem que antes se crie mecanismo equivalente ou substituto (CONTO, 2008, p. 102-103).

Note as importantes palavras:

A ideia aqui expressa também tem sido designada como proibição de “contrarrevolução social” ou da “evolução reacionária”. Com isso que dizer-se que os direitos sociais e econômicos (ex.: direitos dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez alcançados ou conquistados, passam a constituir, simultaneamente uma garantia institucional e um direito subjectivo. Dessa forma, e independentemente do problema fáctico de irreversibilidade das conquistas sociais (existem crises, situações econômicas difíceis, recessões econômicas), o princípio em análise justifica, pelo menos, a subtração à livre e oportunística disposição do legislador, da diminuição de direitos adquiridos [...]. Esta proibição justificará a sanção de inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras da chamada justiça social [...](CANOTILHO, 1995, p. 468-469)

Tal construção jurídica, aliás, demonstra claramente que o princípio da vedação ao retrocesso social assenta raízes no princípio da segurança jurídica – nele compreendido o princípio da confiança – e no princípio da dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, “o homem necessita de segurança para conduzir, planificar e conformar autónoma e responsabilmente a sua vida”. Nesse sentido, portanto, o princípio da confiança preconiza que o indivíduo tem direito de poder confiar nos atos e decisões públicas, no sentido de que serão realizados em conformidade com as normas jurídicas válidas e vigentes (CANOTILHO, 1998, p. 257).

Em síntese, a proibição do retrocesso social visa manter “os níveis gerais de proteção social alicerçados no âmbito do Estado Social” (SARLET, 2009, p. 436) e nesse desiderato, no âmbito dos direitos fundamentais trabalhistas, tal princípio cumpre o papel fundamental de extirpar as sementes plantadas pelo discurso neoliberal.

No Estado Democrático de Direito, diante do compromisso inerente de transformação da realidade (CONTO, 2008, p. 68), é inadmissível tamanha afronta aos princípios supraconstitucionais e constitucionais, que orientam o ordenamento jurídico no sentido de progredir no âmbito da garantia dos direitos fundamentais, agregando, a cada nova dimensão de direitos, um arcabouço jurídico protetor mais aperfeiçoado.

O discurso neoliberal, revigorado a cada abalo econômico próprio do capitalismo, afronta diretamente o princípio da vedação ao retrocesso social e deve

ser percebido como aberração jurídica e não como possível meio de transposição das barreiras que o próprio capital se impõe.

Nesse sentido, a seguir, discorre-se, a partir de dados estatísticos, acerca de como o capital cria seus próprios obstáculos, em movimentos totalmente contraditórios, e busca meios de fazer com que os trabalhadores arquem com os custos dos movimentos autofágicos do sistema.

3.1 Um Exemplo: o Desemprego Estrutural e a Teoria de Mézarós

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)⁵, apontou que a taxa de desemprego no país aumentou para 11,8% no trimestre que se encerrou em novembro de 2016, totalizando acima de 12 milhões de desempregados.

O número total de desempregados apontado na pesquisa é 33, 1% superior ao contingente de desempregados do ano anterior no mesmo período, sendo o maior da história desde 2012.

O nível de ocupação⁶ apresentou redução de 0,6%, comparado ao trimestre de maio a julho de 2016, equivalente a 604 mil pessoas deixando o mercado de trabalho.

Como se não bastasse o desemprego que assola a população trabalhadora, a concentração de rendas no país torna a realidade ainda mais estarrecedora.

O trabalho realizado por Marc Morgan Milá na Paris School of Economics, sob a supervisão de Thomas Piketty, autor do best-seller “Le Capital au XXI^e siècle”⁷, revelou que o 1% mais rico do Brasil detém 27% da totalidade da renda existente.

⁵ Todas as informações fornecidas neste tópico em relação a dados e órgãos tiveram como fonte de pesquisa o IBGE, responsável pela divulgação da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 3º trimestre de 2016 e a Secretaria de Política Econômica – SPE responsável por divulgar o Relatório da Distribuição Pessoal da Renda e da Riqueza da População Brasileira - Dados do IRPF 2015/2014. Disponível em:

[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/;](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/)

<http://www.spe.fazenda.gov.br/noticias/distribuicao-pessoal-da-renda-e-da-riqueza-da-populacao-brasileira/relatorio-distribuicao-da-renda-2016-05-09.pdf>.

⁶ Proporção de pessoas ocupadas em relação à população com idade produtiva.

⁷ “O Capital no século XXI” (tradução livre). Disponível em:

<http://piketty.pse.ens.fr/files/MorganMila2015.pdf>

A pesquisa realizada por Pedro Souza⁸, pesquisador do Ipea, sob a orientação de Marcelo Medeiros, constatou que os 10% mais ricos do país concentram em torno de metade a 2/3 da renda do país desde 1974.

Ressalte-se que as pesquisas se basearam nos dados divulgados pela Receita Federal do Brasil sobre as declarações de Imposto de Renda de pessoas físicas. Logo, deve-se observar que em um país como o Brasil, em que muitas pessoas não declaram Imposto de Renda e outras tantas declaram parcialmente e/ou sonegam impostos, muito provavelmente a desigualdade social real deve ser ainda maior do que mostram os dados oficiais.

Desemprego, concentração de rendas e desigualdade social. Três fenômenos que, de acordo com a teoria de István Mészáros, são consequências de uma crise estrutural do capital.

Primeiramente, importante trazer a definição de capital em Karl Marx, para quem capital é:

o impulso infinito e ilimitado de ultrapassar as barreiras que o limitam. Qualquer limite (Grenze) é e tem de ser uma barreira (Schranke) para ele. Caso contrário ele deixaria de ser capital – dinheiro que se auto-reproduz. Se tivesse percebido algum limite não como uma barreira, mas se sentisse bem dentro dessa limitação, ele teria renunciado ao valor de troca pelo valor de uso, passando da forma geral de riqueza para um modo tangível e específico desta (MARX, 1973 apud MÉSZÁROS, 2002, p.251).

O capital é, portanto, dinheiro que se auto-reproduz e, a partir dessa natureza auto-expansionista, “é absolutamente incapaz de se impor limites, não importando as consequências, nem mesmo a eliminação total da humanidade” (MÉSZARÓS, 2002, p.251)

O capital, em si, não é bom ou mal, mas sim “indeterminado” em relação aos valores humanos, o que o torna “compatível com o progresso concreto sob circunstâncias históricas favoráveis, adquire uma destrutividade devastadora, quando as condições objetivas associadas às aspirações humanas começam a resistir a seu inexorável impulso expansionista” (MÉSZARÓS, 2002, p. 252).

Sendo assim, o capital, de acordo com as exigências de produtividade, transpõe obstáculos humanos, a partir de ações destruidoras.

⁸ Disponível em: <http://diagramaeditorial.com.br/sid/index.php/sid/article/view/2/23>.

Saliente-se que o capitalismo “é uma das formas possíveis de realização do capital, uma de suas variantes históricas, como ocorre na fase caracterizada pela subsunção real do trabalho ao capital” (MÉSZÁROS, 2002, p.16).

Como uma das formas de realização do capital, o capitalismo subjuga o trabalho ao capital, transformando a força de trabalho em uma mercadoria, tendo “a motivação do lucro como força reguladora fundamental” (MÉSZÁROS, 2002, p.736).

Enquanto estava em período de ascensão, o capital enfrentava crises periódicas, endógenas ao sistema, durante as quais o capital sofria apenas limitações relativas, que, segundo o autor, podem ser superadas, “quando se expande progressivamente a margem e a eficiência produtiva – dentro da estrutura viável e do tipo buscado – da ação econômica, minimizando, por algum tempo, os efeitos danosos que surgem e podem ser contidos pela estrutura causal fundamental do capital” (MÉSZARÓS, 2002, p. 175).

Ocorre que atualmente, constatada a cessação do período de ascensão do capital, instala-se a crise estrutural, na qual são ativados limites absolutos, os quais não podem ser superados dentro da lógica reprodutora e destrutiva do capital (MÉSZARÓS, 2002, p. 219).

Dentre as formas de expressão da ativação dos limites absolutos, Mézarós (2002, p.222) elenca o desemprego crônico, a qual está evidenciada na atualidade de acordo com os dados estatísticos anteriormente expostos.

O desemprego estrutural, a concentração de renda e o aumento da desigualdade social são fatores que evidenciam o colapso do capital. Evidenciam que o capital passa a enfrentar limites que não podem ser ultrapassados como antes, quando, para superar crises, se propunha a precarização do trabalho, a demissão em massa, o descaso total aos direitos sociais.

Percebe-se que a lógica neoliberal, nesse sentido, não pode mais ser considerada válida para transpor as barreiras criadas pelo próprio capital o qual, dentro do sistema capitalista, gera contradições intransponíveis pela lógica da auto-reprodutora.

Saliente-se que a crise estrutural do capital atinge para além da esfera socioeconômica, pois “o capital não pode ter outro objetivo que não sua própria auto-reprodução, à qual tudo, da natureza a todas as necessidades e aspirações humanas, deve se subordinar absolutamente” (MÉSZÁROS, 2002, p. 800).

De acordo com o autor, pode-se citar outros limites absolutos da crise estrutural, como destruição do meio ambiente, a luta pela emancipação feminina e a contradição entre o desenvolvimento econômico transnacional e os Estados nacionais (MÉSZARÓS, 2002, p. 222).

Acerca das maneiras que o capital encontra de resolver os problemas estruturais por ele gerados, pode-se salientar que:

esta é precisamente a maneira pela qual o capital conseguiu se livrar, ao longo de sua história, de situações de crise, isto é, destruindo sem cerimônia unidades super-produzidas e não mais viáveis do capital, e reconstituindo a lucratividade do capital social total [...] a inovação do capitalismo “avançado” e de seu complexo militar-industrial é dada pela generalização da prática anterior – que atendia às exigências excepcionais e emergenciais das crises -, que se torna, então, o modelo de normalidade para a vida cotidiana de todo o sistema, orientado no sentido da produção para a destruição, como procedimento corrente (MÉSZARÓS, 2000, p. 1093)

Sendo assim, da análise dos dados estatísticos apresentados à luz da teoria de Mézarós, nota-se que o discurso neoliberal de precarização do trabalho é nada mais que uma das maneiras encontradas, dentro do capitalismo, de superar as crises por ele mesmo geradas.

É inadmissível, portanto, que se aceite tais considerações para fins de superação da crise estrutural do capital, simplesmente porque tais “propostas” na verdade só pioram o quadro socioeconômico e nada solucionam, fazendo aumentar, a partir das contradições do próprio sistema, a desigualdade e o desemprego crônico.

Deve-se buscar outros meios de se superar as crises do capital, não mais pautados pela lógica neoliberal, mais sim pelas premissas do Direito Social.

4 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM TEMPOS DE CRISE ECONÔMICA

A crise econômica brasileira é uma realidade incontestável. Ocorre que é necessário se perscrutar as suas causas para se apresentar medidas eficientes de reestruturação econômica.

A proposta de redução dos direitos trabalhistas deve ser analisada cautelosamente pelo Governo e é papel dos operadores do direito a demonstração inequívoca dos limites e propósitos constitucionais quando restou previsto na Carta Magna a possibilidade de relativização dos direitos trabalhistas por meio da negociação coletiva.

Não se deve perder de vista a finalidade do Direito Social, sendo imprescindível o estudo dos fatores econômicos à luz dos valores sociais do trabalho.

4.1 A Crise Econômica e a Proposta de Redução dos Direitos Trabalhistas: Pretexto ou Solução?

Tudo começou com a crise econômica Internacional em 2008. Inicialmente, o Governo brasileiro, objetivando minimizar os efeitos da crise, promoveu medidas de aquecimento da economia interna através do estímulo ao consumo. Reduz-se as taxas de juros, há cortes de tributos, liberação de créditos pelos Bancos e o Governo investe na infraestrutura.

O plano deu certo: a economia interna ganha fôlego e parece passar pela crise internacional quase sem efeitos internos. Ocorre que a economia brasileira é altamente dependente da exportação de produtos à China, como soja e minério de ferro. Sendo assim, em 2011, com o menor ritmo de expansão da China, há uma brusca queda nos *commodities*, o que reflete diretamente na economia brasileira.

Objetivando evitar a crise econômica, o Governo adota a mesma estratégia de 2008: aquecimento da economia interna, através do estímulo ao consumo e investimento em infraestrutura para geração de empregos. No entanto, percebe-se como efeito dessas medidas o aumento da dívida externa. A redução de receitas e o aumento de gastos públicos, só poderia, em tempos de crise econômica internacional, gerar mais contas públicas.

Notando que a estratégia de aquecimento da economia interna gerava um efeito colateral grave, o Governo decide mudar o plano: com a reeleição de Dilma

Rouseff em 2015, a solução seria o pacote de ajustes fiscais. Em linhas gerais, é o conjunto de medidas que visam elevar a arrecadação através da majoração de tributos, bem como fazer cortes de gastos, o que inclui diminuição de investimentos e restrição de benefícios a empresas do setor produtivo.

Embora a intenção fosse maximizar a receita e minimizar os gastos públicos, os efeitos colaterais do ajuste fiscal são inversos. Com a redução de investimentos na infraestrutura, alguns setores produtivos são paralisados, o que acarreta o fechamento de empresas. Se empresas fecham, tem-se duas consequências: desemprego e menor arrecadação de tributos aos cofres públicos. Efeito rebote.

Para agravar ainda mais a crise econômica, a inflação ressurge. O Governo, então, visando controlá-la, aumenta progressivamente a taxa Selic, o que inibiria consumo e investimentos e, em tese, com a diminuição da demanda, os preços cairiam. Infelizmente, essa medida tem efeito prático quase inexistente na redução da inflação, tendo em vista que os principais causadores da elevação dos preços são justamente as tarifas do Governo, como as de energia e combustíveis. Sendo assim, o que mais se sente na economia interna é o efeito direto do aumento da taxa Selic: piora do quadro recessivo e aumento dos gastos com a dívida pública.

Todos os fatores apresentados, obviamente, passam a refletir no Produto Interno Bruto (PIB) que vem apresentando quedas sucessivas, explicitando a ausência de crescimento do país.

A crise econômica é notória, portanto. Os fatores de instabilidade do mercado financeiro internacional, aliados às falhas das medidas governamentais e à corrupção institucionalizada foram determinantes e, por ora, só pioram os prognósticos econômicos.

“O capitalismo precisa de crises. As crises são o processo de seleção dos capitais mais rentáveis, de eliminação das companhias obsoletas, de resolução temporária da competição entre os Estados no sistema internacional e, sobretudo, de medição de forças com o proletariado” (ARCARY, 2006, p. 52).

Atualmente, conforme dados já apresentados, o Brasil conta com um contingente de doze milhões de desempregados⁹. Partindo de uma lógica básica de

⁹ Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/09/desemprego-fica-em-118-no-trimestre-cerrado-em-agosto.html>

Economia, quanto mais desempregados, menor será o consumo e, conseqüentemente menor será a produção. Logo, menos empresas sobreviverão e mais desempregados surgirão, gerando um ciclo vicioso.

Note a explicação abaixo:

O princípio da demanda efetiva implica que todo produto deve reaver a moeda injetada no processo de produção, sendo esta a passagem da moeda nominal para a moeda real. Em outras palavras, os Bancos criam a moeda nominal, mas a moeda real é criada pelas firmas, através do processo de produção. Mais precisamente, a transformação da moeda nominal é feita através do pagamento da massa salarial, ou seja, a moeda converte-se em poder de compra através da produção real (LIMA, 1988, p.149)

Ora, se a transformação da moeda nominal em moeda real se opera através do processo de produção e, por conseguinte, através do pagamento da massa salarial, isso significa que quanto menos empregados, menor será a transformação da moeda nominal em real. Portanto, menor será o poder de compra, gerando o aumento da crise econômica.

Diante dessa realidade, surgem várias propostas de soluções da crise, dentre elas, a de redução dos custos do trabalho, por meio da flexibilização da legislação trabalhista, o que implicaria na redução de direitos trabalhistas por meio de negociações coletivas do trabalho.

Antes de adentrar na seara jurídica das possibilidades de redução dos direitos trabalhistas por meio das negociações coletivas, faz-se necessário apontamentos acerca da efetividade dessa proposta.

Claramente, o custo da produção, que engloba massa salarial, não está na raiz do problema e nada autoriza seguramente que a sua redução possa ser fator determinante para que a crise econômica seja suplantada (MAIOR, 2009, p. 02).

Ademais, raciocinando de acordo com o funcionamento da economia, a redução salarial, por exemplo, uma das propostas mais aclamadas, causa maior retração e piora do quadro recessivo à medida que reduz o consumo no plano macroeconômico.

Conforme explicação abaixo:

O pior de tudo é que a saída encontrada por essas empresas, que reivindicam a redução dos direitos trabalhistas e que sequer aceitam como contrapartida a garantia da manutenção dos empregos, atenta contra os interesses da economia real, pois se uma possível retração do consumo exige medidas de saneamento das empresas, buscá-las a partir da redução dos ganhos dos

trabalhadores implica aprofundar o problema, já que diminui, de forma sempre renovada, as potencialidades do modelo de produção capitalista (MAIOR, 2009, p. 02)

Ademais, saliente-se que a almejada redução de direitos trabalhistas somente poderia ser alcançada por meio de negociações coletivas entre empresas e sindicatos, o que demanda poder de negociação próprio de grandes empresas. Observa-se, assim, que mais uma vez, a suposta “solução” atenderia somente aos interesses econômicos de grandes empresários, reforçando o percurso hegemônico do capital (MAIOR, 2009, p. 02).

Portanto, deve-se analisar até que ponto a redução dos direitos trabalhistas seria solução e até que ponto seria um pretexto para gerar mais lucratividade das empresas multinacionais, na prática do *dumping social*, que pode ser entendido como:

uma prática de gestão empresarial antijurídica, moldada pela concorrência desleal e ausência de boa-fé objetiva, que busca primordialmente a conquista de fatias de mercado para produtos e serviços, seja no mercado nacional ou internacional, provocando prejuízos, não apenas aos trabalhadores hipossuficientes contratados em condições irregulares, com sonegação a direitos trabalhistas e previdenciários, bem como às demais empresas do setor (SANTOS, 2015, p. 02)

Sendo assim, podemos afirmar que:

A lógica do mal menor – que considera que é melhor preservar alguns empregos a não se preservar nenhum – não pode ser considerada, pois sem uma proposta concreta de reconstrução da atividade econômica, uma redução do ganho do trabalhador em larga escala, isto é, de forma generalizada, atingindo, pois, uma enorme parcela da sociedade, abala o consumo, retraindo o ciclo produtivo de maneira renovada e crescente. Desse modo, se atendida tal reivindicação, outra se apresentará em curto espaço de tempo. Assim, em vez de se preservar o sistema capitalista, acaba-se o conduzindo ao colapso, mas isso não sem o sacrifício de muitas vidas (MAIOR, 2009 p.03)

Nota-se, portanto, que é necessário se estudar profundamente as razões da crise econômica e apresentar-se propostas concretas de reconstrução da atividade econômica para que se possa considerar a possibilidade de redução dos direitos trabalhistas por prazo determinado e com resultados seguros.

A simples apresentação genérica da proposta de “flexibilização”, além de oportunista, já que beneficia a manutenção da hegemonia do capital e a concentração de renda, ainda pode agravar a recessão econômica à medida que

retrairá o consumo e esfriará ainda mais a economia interna, levando à falência empresas nacionais, mormente as de pequeno porte, com a conseqüente elevação da já alarmante taxa de desemprego.

Na defesa da manutenção dos direitos dos trabalhadores, apresenta um caminho:

Assim, uma postura inteligente seria a de incentivar um consumo responsável no sentido de convencer os consumidores a privilegiar a compra de produtos de empresas que cumprem regularmente os direitos dos trabalhadores, mantendo o nível de emprego, além de conferir-lhes incentivos fiscais mediante essa contrapartida (MAIOR, 2009, p. 03)

Portanto, diante da crise econômica, precauções devem ser tomadas no sentido de não abalar o arcabouço jurídico protetor dos trabalhadores pelo simples argumento de “contenção da crise”, sem que se proponha diretrizes concretas de superação e reconstrução de acordo com os valores da ordem social e econômica da República Federativa do Brasil.

4.2 Possibilidades Constitucionais de Relativização dos Direitos Trabalhistas através da Negociação Coletiva do Trabalho

A Constituição Federal, no artigo 7º, VI, XIII, XIV, prevê respectivamente a irredutibilidade salarial, limitação da jornada de trabalho e limitação da jornada laboral em turnos ininterruptos de revezamento, ressalvando nos três incisos, a disposição diversa por meio de acordo ou convenção coletiva do trabalho.

O artigo 7º, XXVI, da Carta Magna, por sua vez, garante aos trabalhadores o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas.

No âmbito da negociação coletiva, vale destacar a linha de raciocínio traçada por Mauricio Godinho Delgado, ao construir o princípio da adequação setorial negociada.

O princípio da adequação setorial negociada trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva, estabelecendo dois critérios autorizativos da prevalência das normas coletivas sobre aquelas provenientes da legislação heterônoma estatal: 1- quando as normas coletivas elevarem o “patamar setorial de direitos trabalhistas, em comparação com o padrão geral imperativo existente”; 2-

quando as normas coletivas transacionarem setorialmente “parcelas justralhistas de indisponibilidade relativa” (DELGADO, 2011, p. 65).

Sendo assim, Mauricio Godinho Delgado (2011, p.66) apresenta como limites objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, em duas hipóteses: quando a norma coletiva se concretizar mediante ato estrito de renúncia e quando a transação for realizada em relação a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, por constituírem um patamar civilizatório mínimo.

Ocorre que o referido autor, em que pese traçar significativas diretrizes de limitações da negociação coletiva, não adentra aos limites da negociação coletiva quando autorizada pela Constituição ou pela legislação sobre direitos específicos.

A construção teórica é válida no campo dos demais direitos, os quais o autor classifica como de indisponibilidade relativa e de indisponibilidade absoluta. Então, resta o questionamento: quais os limites à negociação coletiva autorizada pelo texto constitucional?

À primeira vista, ao leitor desavisado, pode parecer que o constituinte deu “carta branca” aos sindicatos e empresas para que, no momento da negociação, possam pactuar como bem entenderem acerca da redução salarial, da jornada de trabalho e compensação de horas dos empregados, pois estariam abarcados pela ressalva constitucional.

Ocorre que a interpretação dos referidos dispositivos deve reger-se pelo que dispõe o *caput* do artigo 7º - por interpretação sistemática do texto constitucional –, bem como pelos fundamentos e objetivos da República Federativa do Brasil.

O *caput* do artigo 7º, da Constituição Federal, prevê que são direitos dos trabalhadores aqueles elencados nos incisos, além de outros direitos que visem à melhoria de sua condição social.

Sendo assim, observa-se que dois parâmetros podem ser extraídos do referido texto constitucional: as normas elencadas são destinadas a um sujeito denominado trabalhador; o rol de direitos não é taxativo, à medida que permite agregar outros direitos que visem à melhoria da condição social do sujeito em questão.

Não se pode ver nos preceitos fixados nos incisos do art. 7º. os fundamentos jurídicos para fornecer aos empregadores a possibilidade de, por um exercício de poder, induzirem os trabalhadores, mesmo que coletivamente organizados, a aceitarem a redução dos direitos trabalhistas legalmente previstos, ainda mais quando tenham sede constitucional e se insiram no contexto dos Direitos Humanos (MAIOR, 2009, p.05)

Portanto, o que se propõe é a interpretação do artigo 7º, da Constituição Federal à luz da diretriz de melhoria da condição social do trabalhador.

É necessário que as ressalvas constitucionais quanto à possibilidade de negociação coletiva sejam entendidas como possibilidades de ajustamento da melhor condição social do trabalhador de acordo com a situação econômica, observando-se a preservação dos direitos já conquistados.

A reconstrução econômica do país, portanto, deve se nortear pelos fundamentos da República Federativa do Brasil, bem como pelos princípios gerais da ordem econômico, previstos no artigo 170, da Lei Maior.

Por fim, o artigo 170, ao inaugurar o Capítulo I do Título VII (Ordem Econômica e Financeira) do texto constitucional, intitulado “Dos Princípios Gerais da Atividade Econômica”, assim dispõe:

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:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - **função social da propriedade**;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)

VII - **redução das desigualdades regionais e sociais**;

VIII - **busca do pleno emprego**;

IX - **tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.** (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995)

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 (grifo nosso)

Da leitura do artigo 170, da Constituição Federal, percebe-se nitidamente que ora o constituinte apresenta diretrizes próprias do liberalismo, ora apresenta diretrizes próprias do intervencionismo.

Nesse sentido, apresentamos as razões políticas dessa dicotomia:

Intervencionismo e liberalismo se alternam na formulação dos princípios e essa relação alternativa, que poderá conduzir ao primado de um ou de outro, exprime o clima de ambiguidade e duplo sentido que percorre as cláusulas da ordem Econômica e Financeira. Liberalismo, intervencionismo e dirigismo econômico refletem as correntes que se debateram na Assembléia Nacional

Constituinte e as maiorias eventualmente vitoriosas imprimiram no texto da Constituição a concepção heteróclita da Ordem Econômica (HORTA, 1991, p. 15)

O fato é que a alternância do texto constitucional entre liberalismo e intervencionismo econômico, exige do interprete a busca pelo equilíbrio entre os dois modelos. Quando se trata de crise econômica, momento no qual todas as diretrizes apresentadas pela Constituição devem ser consideradas, é necessário definir o modo interpretativo dos princípios da ordem econômica e financeira, sob pena de sacrifício dos direitos já conquistados.

O texto constitucional do artigo 170, embora trace os princípios da ordem econômica e financeira, é um dos capítulos da Constituição Federal e como tal deve ser interpretado à luz dos fundamentos e objetivos da República Federativa do Brasil, pois, em última análise, as normas constitucionais estão à serviço dos objetivos nela inseridos e se fundamentam naquilo que o artigo 1º prevê.

Primeiramente, o artigo 1º, da Constituição Federal elenca, dentre os fundamentos da República Federativa do Brasil, “a dignidade da pessoa humana” e “os valores sociais do trabalho e da iniciativa privada”.

O artigo 3º, da Lei Maior, por conseguinte, afirma que se constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, “a construção de uma sociedade livre, justa e solidária”; “a garantia do desenvolvimento nacional e a erradicação da pobreza e marginalização”, reduzindo-se as desigualdades sociais e regionais.

Portanto, uma ordem econômica, que tenha por finalidade “assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”, deve perseguir a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; bem como um desenvolvimento econômico nacional que efetive a distribuição de rendas e a melhoria da condição social de seus cidadãos.

A Ordem Econômica e Financeira não é uma ilha normativa apartada da Constituição, É fragmento da Constituição, uma parte do todo constitucional e nele se integra, A interpretação, a aplicação e a execução dos preceitos que a compõem reclamam o ajustamento permanente das regras de Ordem Econômica e Financeira às disposições do texto constitucional que se espriam nas outras partes da Constituição. A Ordem Econômica e Financeira é indissociável dos princípios fundamentais da República Federativa e do Estado Democrático de Direito. Suas regras visam atingir os objetivos fundamentais que a Constituição colocou na meta constitucional da República Federativa. A Ordem Econômica e Financeira é, por isso, instrumento para construção de uma sociedade livre, justa e solidária. É a

fonte das normas e decisões que permitirão à República garantir do desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza, a marginalização, reduzir as desigualdades sociais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Constituição Federal, art. 3^a, I, ii, III e IV). A concretização dos princípios que informam a Ordem Econômica e Financeira é inseparável dos Direitos e Garantias Fundamentais, que asseguram aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (Constituição Federal, art. 5^o) (HORTA, p. 20, 1991)

No contexto de crise econômica, as propostas de redução de direitos trabalhistas por meio de negociações coletivas, portanto, devem ser reanalisadas por duas razões, no âmbito constitucional:

1. O artigo 7^o, da Constituição Federal, ao prever a ressalva de negociação coletiva quanto a irredutibilidade salarial, jornada de trabalho e compensação, pautou-se na premissa de melhoria da condição social do trabalhador, devendo, portanto, a proposta de superação da crise ter como prioridade tal diretriz quando considerar necessário invadir a esfera de direitos sociais trabalhistas.
2. A ordem econômica e financeira brasileira deve perseguir os objetivos da República, o que impõe uma incompatibilidade das propostas que visem a redução generalizada de direitos trabalhistas pelo simples exercício do poder de empresas, cujo exclusivo interesse é o capital. “Decididamente, a ordem jurídica não confere às empresas um direito para que, com o exercício do poder econômico, imponham aos trabalhadores uma redução das garantias sociais legal e constitucionalmente fixadas” (MAIOR, 2009, p.8).

Portanto, demonstradas às limitações constitucionais à negociação coletiva no que tange à redução de direitos trabalhistas, resta evidente que a proteção jurídica ao trabalhador tem suas razões, mormente em tempos de crise econômica, nos quais, normalmente, “a corda arrebenta para o lado mais fraco”.

Como se vê, a ordem jurídica não autoriza concluir que os modos de solução de conflitos trabalhistas possam ser utilizados como instrumentos de meras reduções dos direitos dos trabalhadores, sendo relevante realçar os fundamentos que lhe são próprios, conforme acima destacado: a) fixar parâmetros específicos para efetivação, em concreto, dos preceitos normativos de caráter genérico referentes aos valores humanísticos

afirmados na experiência histórica; b) melhorar, progressivamente, as condições sociais e econômicas do trabalhador (MAIOR, 2009, p. 07)

Estar-se-ia violando todos os preceitos constitucionais de justiça social, igualdade, liberdade, dignidade, entre muitos outros, caso se admitisse válida a redução de direitos trabalhistas à serviço do interesse econômico de manutenção do projeto hegemônico capitalista.

4.3 Direito Social como Regulador do Capitalismo

Os direitos fundamentais sociais previstos na Constituição Federal são os direitos humanos sociais internacionalmente reconhecidos e que, ao incorporarem o ordenamento jurídico nacional, transmudam-se para direitos fundamentais sociais.

Sendo assim, os direitos fundamentais são nada mais que direitos humanos positivados (SANTOS, 2011, p.5).

Os direitos sociais, também conhecidos como direitos fundamentais de segunda dimensão, surgem a partir da percepção de que o sistema capitalista, seguindo seu fluxo livremente, inexoravelmente, esmagava grupos sociais que eram levados à miséria, insalubridade e marginalização.

Conforme a lição que segue:

O reconhecimento dos direitos humanos de caráter econômico e social foi o principal benefício que a humanidade recolheu do movimento socialista, iniciado na primeira metade do século XIX. O titular desses direitos, com efeito, não é o ser humano abstrato, com o qual o capitalismo sempre conviveu maravilhosamente; é o conjunto dos grupos sociais esmagados pela miséria, a doença, a fome e a marginalização. Os socialistas percebem, desde logo, que esses flagelos sociais não eram cataclismos da natureza sem efeitos necessários da organização racional das atividades econômicas, mas sim verdadeiros dejetos do sistema capitalista de produção, cuja lógica consistem atribuir aos bens de capital um valor muito superior ao das pessoas (COMPARATO, 2010, p. 66-67)

No sistema capitalista, a valoração do objeto de produção é muito mais significativa que o valor do ser humano. Como objeto de produção, o homem vale mais à medida de produz mais, porque quanto mais produz, mais lucratividade trará aos donos dos meios de produção. Nesse sentido, o conceito de mais-valia:

trata-se da produção da mais-valia absoluta se realiza com o prolongamento da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador produz apenas

um equivalente ao valor de sua força de trabalho e com a apropriação pelo capital desse trabalho excedente. [...] [A mais-valia relativa] pressupõe que a jornada de trabalho já esteja dividida em duas partes: trabalho necessário e trabalho excedente. Para prolongar o trabalho excedente, encurta-se o trabalho necessário com métodos que permitem produzir-se em menos tempo o equivalente ao salário. A produção da mais-valia absoluta gira exclusivamente em torno da duração da jornada de trabalho; a produção da mais-valia relativa revoluciona totalmente os processos técnicos de trabalho e as combinações sociais (MARX, 2006b, p. 578)

Sendo assim:

Na lógica do capitalismo o homem deixa de ser homem para ser um objeto da produção. O seu trabalho vale aquilo que a lei econômica dita⁶². Sob o ponto de vista do direito, o homem deve ser resgatado e o valor de seu trabalho deve ser equivalente ao preço da sua dignidade no âmbito social. Há de se acreditar, portanto, que a melhoria de nossa sociedade não se fará jamais com a extinção dos direitos sociais e que é possível construir essa idéia, já que o processo de industrialização da cultura tanto pode ser alienante, quanto revelador, conforme demonstra Teixeira Coelho⁶³. (MAIOR, 1999, p. 20-21)

Nesse sentido, portanto, os direitos sociais surgem como contraponto ao capitalismo, como mecanismo de resistência às consequências devastadoras da voracidade capitalista.

Os direitos humanos de proteção do trabalhador são, portanto, fundamentalmente anticapitalistas e, por isso mesmo, só puderam prosperar a partir do momento histórico em que os donos do capital foram obrigados a se compor com os trabalhadores. Não é de admirar, assim, que a transformação radical das condições de produção no final do século XX, tornando cada vez mais dispensável a contribuição da força de trabalho e privilegiando o lucro especulativo, tenha enfraquecido gravemente o respeito a esses direitos em quase todo o mundo (COMPARATO, 2010, p. 67)

No contexto de crise econômica, estrutural no capitalismo, o direito social deve estar consolidado no país para que a reconstrução econômica esteja aliada ao desenvolvimento social.

O capitalismo nacional, assim, está juridicamente atrelado ao desenvolvimento social, não se podendo, pois, querer encontrar no próprio direito uma autorização para que o descumprimento das regras constitucionalmente fixadas no âmbito dos Direitos Sociais seja utilizado com estratégia econômica (MAIOR, 2009, p. 08)

O projeto do Estado Social, em que se busca distribuição igualitária de rendas, o desenvolvimento regional, a melhoria da condição social do trabalhador, deve ser pautado em um conhecimento realista no sistema econômico capitalista, Isso

porque, considerando ser intrínseco ao capitalismo as oscilações de mercado, as crises financeiras e o impulso hegemônico, é de se esperar que em momentos de oscilação, retorne sempre o postulado neoliberal de que a legislação trabalhista seria obstáculo ao desenvolvimento econômico ou mesmo que o “excessivo garantismo” constitucional engessa o avanço econômico do país¹⁰.

O Direito do trabalho, inserido no âmbito no Direito Social, não pode ser compreendido como “o direito do capital sobre o trabalho, a forma com que o capital estrutura as relações de trabalho” (SIMÕES, 1979, p. 228). Diante da árdua conquista histórica dos direitos laborais e da ampla proteção constitucional, cômicos da estrutura capitalista, é necessário que se compreenda o Direito do Trabalho, no âmbito do Direito Social, como regulador do capitalismo.

A hora da crise é a hora em que “o capital e trabalho são convocados frente a frente para um ajuste de contas. Em cada crise, se a classe trabalhadora não impuser resistência, o capital descarregará sobre suas costas o preço do ajuste” (ARCARY, 2006, p. 53).

O contexto de surgimento dos direitos trabalhistas é de resistência ao capitalismo e a cada crise econômica, a cada instabilidade do mercado financeiro, os direitos trabalhistas devem recobrar esse *animus* revolucionário. Somente dessa forma, a valorização do trabalho e a melhoria da condição social do trabalhador tornar-se-ão diretrizes a guiarem o sistema econômico para que, a partir da distribuição de renda, busque-se um desenvolvimento econômico atrelado ao desenvolvimento social.

¹⁰ Sobre essa temática, Jorge Luiz Souto Maior (pág.09) propõe importante reflexão:

“Por fim, uma advertência: se as objeções quanto à necessária incidência dos preceitos do Direito Social forem intransponíveis, aduzindo-se que tais preceitos impedem o desenvolvimento econômico ou que geram custo contrário ao interesse da concorrência internacional, então é o mesmo que negar a utilidade do Direito Social para a concretização da tarefa a que se propôs realizar, embora tenha sido a causa principal da supressão do projeto revolucionário de natureza socialista, significando, também, assumir a inevitabilidade do caráter autodestrutivo do capitalismo, inviabilizando-o como projeto de sociedade, vez que a desregulação pura e simples do mercado não gera o desenvolvimento da sociedade em bases sustentáveis, como já fora por demais constatado – e o prova a presente crise.”

5 CONCLUSÃO

O reconhecimento histórico dos direitos fundamentais sociais trabalhistas teve como pressuposto indispensável a união entre os trabalhadores para que pudessem ter voz no espaço público. Reivindicaram seus direitos, melhores condições de trabalho e, unidos, aos poucos lograram êxito nessa empreitada.

Sendo assim, nota-se que o embrião da coletivização trabalhista surgiu quando os trabalhadores assumiram uma consciência de classe tal que lhes permitiu instrumentalizar a sua força coletiva em prol dos próprios direitos. Desse modo, conquistaram o poder de negociar com os empregadores e assumiram, coletivamente, um papel social, tornando-se atores sociais.

A negociação coletiva se estruturou e, no Brasil, os diplomas negociais coletivos se subdividem em Acordo Coletivo do Trabalho e Convenção Coletiva do Trabalho. Ressalvadas as diferenças entre tais institutos, ambos são instrumentos de viabilização do diálogo social entre os atores sociais: empresa e trabalhadores. São instrumentos de efetivação de um processo democrático de negociação entre empresas e trabalhadores que buscam, através do debate público, atingir o consenso que, por força do arcabouço jurídico constitucional trabalhista, tem por escopo a melhoria da condição social do trabalhador.

Historicamente, a luta pelo reconhecimento dos direitos trabalhistas foi um movimento de resistência à voracidade do capital. O ímpeto de auto-expansivo e a capacidade destrutiva impulsionaram avanços sem limites às custas de jornadas exaustivas, condições insalubres de trabalho, exploração infantil, salários míseros e muitas vidas desperdiçadas.

A proposta do capital sempre foi a precarização dos direitos trabalhistas. Sempre que encontrou limites relativos, o mecanismo de transposição de tais limites foi a redução dos custos por meio da precarização e exploração para que se atendesse a demanda consumerista. Ocorre que a partir do momento em que a ascensão neoliberalista cessou, o impulso auto-expansivo gerou problemas sociais que não poderiam ser superados pela lógica neoliberal de precarização dos direitos trabalhistas.

Sendo assim, ao desconsiderar o ser humano que gera a força de trabalho necessária à produtividade, o capital acaba por produzir problemas sociais que se tornam seus próprios limites absolutos. Torna-se auto-destrutivo. O

desemprego se torna estrutural; a desigualdade social cada vez mais profunda; a concentração de renda cada vez mais escancarada; o consumo cada vez mais retraído; o endividamento público cada vez maior. Surgem as crises econômicas periódicas e avassaladoras.

Nesse contexto enquadra-se o Brasil que, em tempos de uma crise econômica concebida pelo capital, busca reproduzir o mesmo discurso neoliberal de sempre: precarização dos direitos trabalhistas. E para tentar legitimar juridicamente tal precarização, busca-se interpretações errôneas da Constituição, com o objetivo de se fazer acreditar que o texto constitucional traria autorizações para a redução/supressão indiscriminada de direitos trabalhistas por meio da negociação coletiva.

Conforme já explanado, a negociação coletiva, berço da luta pelo reconhecimento dos direitos trabalhistas, reporta-se ao artigo 7º, caput, da Constituição Federal, devendo, portanto, sempre buscar a melhoria da condição social do trabalhador. Sendo assim, as ressalvas constitucionais quanto à possibilidade de negociação coletiva com redução de direitos fundamentais trabalhistas somente podem ocorrer se visarem melhorar a condição social do trabalhador.

Ademais, deve-se considerar que, no contexto de crise econômica, não é a precarização dos direitos trabalhistas que tornará possível a superação da crise. Muito pelo contrário, a crise estrutural de vários setores da sociedade foi gerada pelo próprio capital e, por tal motivo, chegou o momento de se repensar o capitalismo a partir do Direito Social.

A reconstrução da “matriz teórica afirmativa da centralidade do trabalho e do emprego na sociedade democrática”¹¹ bem como a retomada dos valores sociais são medidas urgentes e necessárias ao desenvolvimento social e econômico do país.

É inconcebível que se faça uma análise “manca” da realidade do país, focando-se somente na matriz econômica. É necessário que o desenvolvimento esteja interligado ao desenvolvimento econômico, até porque, em algum momento, o retrocesso social acabará barrando o desenvolvimento econômico. Ambos devem caminhar juntos a partir do primado dos valores sociais do trabalho, da redução de desigualdades sociais, da distribuição equitativa de rendas, o que não é possível a partir de uma análise fragmentada da sociedade.

¹¹ Expressão retirada do livro do autor Maurício Godinho Delgado **Direitos Fundamentais do Trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, v. 2, p. 11-39, 2007.

Portanto, o Direito Social deve regulamentar o capitalismo, orientando e limitando o impulso auto-expansivo do capital, para que o desenvolvimento econômico se torne sinônimo de desenvolvimento social.

O Direito do Trabalho não deve ser o direito do capital sobre o trabalho, mas sim o direito do trabalho sobre o capital.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARCARY, Valério. **O encontro da revolução com a história: socialismo como projeto na tradição marxista.** São Paulo: Instituto José Luis e Rosa Sundermann: Xamã, 2006.

ARRUDA, Katia Magalhães; DELGADO, Mauricio Godinho; CARVALHO, Augusto César Leite de. **A sumula nº 277 e a defesa da Constituição.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho: Vol. 78, n. 4 (out./dez. 2012).

ARTEIRO, Rodrigo Lemos. **Agir comunicativo na investigação criminal: uma via democrática para a inclusão social.** 2012. 117 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual do Norte do Paraná de Jacarezinho, 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 28 de fevereiro de 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso De Revista Nº 70669201005180013.** Relator: Kátia Magalhães Arruda. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Recurso+de+Revista+do+Reclamante+Acordo+Coletivo>:. Acesso em: 20 de fevereiro de 2017.

_____. IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 3º trimestre de 2016.** IBGE, 2016. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/. Acesso em: 10 de fevereiro de 2017.

_____. Secretaria de Política Econômica – SPE. **Relatório da Distribuição Pessoal da Renda e da Riqueza da População Brasileira - Dados do IRPF 2015/2014.** SPE, 2016. Disponível em: <http://www.spe.fazenda.gov.br/noticias/distribuicao-pessoal-da-renda-e-da-riqueza-da-populacao-brasileira/relatorio-distribuicao-da-renda-2016-05-09.pdf> . Acesso em: 10 de fevereiro de 2017.

BRITO FILHO, José C. M. **Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa.** São Paulo: LTr, 2000.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direitos Constitucional.** 5. Ed. Coimbra: Almedina, 1995.

CONTO, Mario de. **O princípio da proibição do retrocesso social: uma análise a partir dos pressupostos da hermenêutica filosófica.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos Direitos Humanos**. 7ªed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 4ªed. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

_____. **Direitos Fundamentais do Trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, v. 2, p. 11-39, 2007.

_____. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: ente o Paradigma da Destruição e os Caminhos de Reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2004.

GARCIA, Gisele. **Entenda a crise econômica**. Agencia Brasil, 2016. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2016-05/entenda-crise-economica>. Acesso em: 07 de fevereiro de 2017.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia: entre facticidade e validade**. v. 2. 2ª ed. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003.

_____. **O discurso filosófico da modernidade**. Trad. Luiz Sérgio Repa, Rodnei Nascimento. São Paulo: Editora Martins Fontes, 2000.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HORTA, Rui Machado. **Constituição e Ordem econômica e Financeira**. Revista de Informação Legislativa. Brasília, v. 28, nº111, p. 5-20, jul./set. 1991.

LIMA, Angela Maria de Souza. **Os Impactos da Globalização no Mundo do Trabalho**. Revista Terra e Cultura. Londrina. Ano XX, nº 39, p. 32-49, jul./dez 2004.

LIMA, M. L. L. M P. **FMI – O círculo vicioso das dívidas nacionais**. Revista de Economia e Política, vol.8, nº. 2, abril/junho/1988. Disponível em: <http://www.rep.org.br/resenhas/resenhas-30.pdf>. Acesso em: 07 de fevereiro de 2017.

LUKÁCS, Georg. **Consciência de Classe**. The Marxisit Internet Archive. 1920. Disponível em:

http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=2313. Acesso em: 28 de setembro de 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Negociação coletiva de trabalho em tempos de crise econômica**. Justiça do Trabalho, v. 26, p. 27-27, 2009.

_____. **Direito do trabalho e desenvolvimento econômico**. - *um contraponto à teoria da flexibilização* - São Paulo, 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do trabalho**. 17. Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Fundamentos de Direito do Trabalho**. 4 ed, São Paulo: Atlas, 2004.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política, Livro 1**. (O Processo de Produção do Capital), v. 2. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. – 21ª ed. – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006b.

MÉSZARÓS, I. **Para além do capital**. Tradução de Paulo Cezar Castanheira e Sérgio Lessa. Campinas, São Paulo: Boitempo, 2002.

MILÁ, Marc Morgan. **Income Concentration in a Context of Late Development: An Investigation of Top Incomes in Brazil using Tax Records, 1933–2013**. Paris School of Economics, 2015.

MONTEIRO, Alice de Barros. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de Direito Sindical**. 6ª ed. São Paulo: LTR, 2009.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Negociação Coletiva**. In: Curso de direito do trabalho (Coleção Pedro Correia). Organizador Jorge Luiz Souto Maior, Marcus Orione Gonçalves Correia. São Paulo: LTr, 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Conferência Internacional do Trabalho. **Convenção nº 154**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/503>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2017.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: Ltr, 2000.

RIBEIRO, Luiz Alberto Pereira; BARBOSA, Renato Lima. **Negociação Coletiva de Trabalho: de Direito Fundamental a Instrumento de Precarização**. In: CLT – 70 anos de consolidação: uma reflexão social, econômica e jurídica. Coordenadores: Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante; Marcos Antônio César Villatore. São Paulo: Atlas, 2013.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dumping social nas relações de trabalho: formas de combate**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 209-221, jan./jun. 2015.

_____. **O direito coletivo do trabalho sob a perspectiva histórica**. Curso de Direito do Trabalho, V III, Direito Coletivo do Trabalho – Coleção Pedro Vidal Neto. São Paulo: LTR, 2008.

_____. **Direitos da personalidade e dano moral coletivo**. Rev. TRT - 9ª R. Curitiba a. 36, n.66, Jan./ Jun. 2011.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e Ações Coletivas: Acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**. São Paulo: LTR, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11 ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

_____. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10 ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

SILVA, Luiz Pinho Pedreira de. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, Walkure L. R. **Autonomia privada coletiva**. Curso de Direito do Trabalho, V III, Direito Coletivo do Trabalho – Coleção Pedro Vidal Neto. São Paulo: LTR, 2008.

SASAKI, Fábio. **Entenda a atual crise econômica em 5 passos**. Revista Abril - Guia do Estudante, 2016. Disponível em: <http://guiadoestudante.abril.com.br/blog/atualidades-vestibular/entenda-a-atual-crise-economica-brasileira-em-5-passos/>. Acesso em: 07 de fevereiro de 2017.

SIMÕES, Carlos Jorge Martins. **Direito do trabalho e modo de produção capitalista**. São Paulo: Símbolo, 1979.

SOUZA, Pedro H. G. F et al. **Top Income Shares and Inequality in Brazil, 1928-2012**. Revista da Sociedade Brasileira de Sociologia. SID, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 119-132, jul.-dez. 2015.

TEIXEIRA, Sergio Torres et al. **Os Princípios do Direito do Trabalho diante da Flexibilidade laboral**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 75, nº3, jul/set, p. 57-69, 2009.

ZANELLA, Diego Carlos. **A ética comunicativo-discursiva de Jürgen Habermas**. Dez, 2012. Disponível em: http://sites.unifra.br/Portals/1/Numero10/Zanella_10.pdf. Acesso em: 16 fev 2017.