

Política deliberativa e democracia participativa na negociação coletiva de trabalho: uma análise para a valorização do trabalho humano

DELIBERATIVE DEMOCRACY PARTICIPATORY POLITICS AND THE COLLECTIVE BARGAINING WORK: AN ANALYSIS FOR THE ENHANCEMENT OF HUMAN WORK

Ilton Garcia da Costa*
José Antonio Miguel**

* Ilton Garcia da Costa: Possui doutorado em Direito pela PUC-SP Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2010), mestrado em Direito pela PUC-SP (2002), mestrado em Administração pelo Centro Universitário Ibero Americano UNIBERO (2001) graduação em Direito pela Universidade Paulista UNIP (1996), graduação em Matemática pela Universidade Guarulhos UNG (1981), Especialização em Administração Financeira pela Alvarés Penteadó, Especialização em Mercados e Mercadorias pela USP, Especialização em Formação Profissional na Alemanha. E-mail: iltoncosta@uenp.edu.br

** José Antonio Miguel, Advogado. Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Londrina. Especialista em Estado Democrático de Direito pela Fundação Escola do Ministério Público do Estado do Paraná. Especialista em Direito Previdenciário pela Faculdade Arthur Thomas de Londrina. Mestrando em Ciência Jurídica pela Universidade Estadual do Norte do Paraná. e-mail: jantoniomiguel@uol.com.br

Resumo: A visão sobre democracia que se contrapõe aos governos autocráticos pressupõe que as decisões não se concentrem somente nos governantes, nesse sentido, surge a necessidade de que haja, cada vez mais, a inserção de um modelo que privilegie a política deliberativa. Nesse contexto, quando o Estado é o único que elabora as normas referentes ao Direito do Trabalho, os fins sociais, principalmente no que concerne a distribuição de riquezas, não são alcançados. Propõe-se no presente estudo a analisar política deliberativa e democracia participativa, no âmbito trabalhista, tratada como a participação dos trabalhadores nos processos decisórios que reflitam em ganhos econômicos, através da negociação coletiva.

Palavras-chave: democracia participativa; política deliberativa; negociação coletiva; valorização do trabalho.

Abstract: The vision about democracy that is opposed to autocratic governments assumes that decisions are focused not only on governments, accordingly, the need arises for which there is, increasingly, the inclusion of a model that privileges deliberative politics. In this context, when the State is the only one working out the rules relating to labor law, social purposes, especially regarding the distribution of wealth, are not achieved. It is proposed in this study to examine deliberative politics and participatory democracy in the workplace, treated as employee participation in decision making processes that reflect in economic gains through collective bargaining.

Keywords: participatory democracy, deliberative politics, collective bargaining, labor exploitation.

INTRODUÇÃO

Após transformações históricas, a democracia se sedimentou como forma de governo que se contrapõe aos sistemas de governo autocráticos. Inúmeros fatores foram determinantes para que isso acontecesse. Habermas, analisando os modelos de democracia existentes, propõe um novo modelo, a democracia participativa.

A partir dessa concepção de democracia, que prioriza a participação dos envolvidos nos processos decisórios, o presente estudo busca analisar o instituto da negociação coletiva de trabalho, fundamentando a necessidade de participação dos trabalhadores na busca de direitos que visem a melhora de sua condição social.

Sob essa perspectiva, sabe-se que no ordenamento jurídico brasileiro, a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, que tem por finalidade assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social. A própria Constituição trata de outros mecanismos que visem à valorização do trabalho, inclusive quando garante direitos a todos os trabalhadores.

A problemática está na forma de participação dos envolvidos nos processos decisórios, e no presente trabalho se visa estabelecer o modo que se dará a participação dos cidadãos no que diz respeito às normas de natureza laboral. Todavia, o ordenamento jurídico pátrio traz também a previsão de que os direitos dos trabalhadores podem ser objeto de negociação coletiva, que gera instrumentos coletivos, que são verdadeiras normas jurídicas, provenientes da autonomia privada coletiva, que regem o contrato individual de trabalho.

Dessa feita, o presente trabalho analisará a negociação coletiva como meio de exercício da democracia participativa.

É a negociação coletiva, verdadeiro direito fundamental do trabalho, mecanismo que as partes envolvidas em um conflito coletivo de trabalho chegam a um consenso sobre as condições de trabalho a serem observadas por determinada categoria econômica e profissional. Contudo, não menos importante é deixar claro que a nossa constituição já garante direitos mínimos aos trabalhadores que devem ser respeitados.

A negociação coletiva, assim, será analisada como instrumento de fortalecimento desses direitos, posto que, quando simplesmente reproduz

os direitos já positivados no ordenamento jurídico, deixa de cumprir sua função social.

Portanto, o presente trabalho analisará o instituto da negociação coletiva, sob o enfoque de ser ela um dos mecanismos, previstos na própria ordem constitucional, que possibilita a efetividade da valorização do trabalho humano e, conseqüentemente, os envolvidos exerçam efetivamente a democracia participativa, na medida que os envolvidos na relação de trabalho são os que discutirão os direitos a serem garantidos, visando que os instrumentos coletivos sejam meros reprodutores ou supressores de direitos já positivados, mas sim meio efetivo de melhora nas condições de trabalho e salário, gerando, por conseqüência, maior participação nos processos decisórios que envolvem os trabalhadores.

1. A POLÍTICA DELIBERATIVA E DEMOCRACIA PARTICIPATIVA NO ÂMBITO TRABALHISTA

A democracia, como sistema político, sofreu declínios e ascensões ao longo da história (GUERRA, 2006), tendo, inclusive, diferentes concepções. Segundo ALVES (2012),

A contemporaneidade aspira a convivência de valores e princípios, de modo que uma espécie de pluralismo conforma a convivência coletiva através de valores como: a livre iniciativa, mas também as reformas sociais; a igualdade perante a lei, mas também as ações afirmativas; os direitos individuais e por outrolado os direitos coletivos, etc.

Existem concepções de que a base fundamental de uma democracia seja a imposição da regra da maioria, segundo Bobbio, (1997, p. 19). O referido fator, todavia, não é o único que caracteriza o atual regime democrático.

Já há bastante tempo as democracias, para além de serem regimes políticos onde prevalece a realização da vontade da maioria, convivem, também, com uma Constituição, que corporifica algumas decisões tomadas no momento de fundação da comunidade política, as quais não podem sofrer alteração pela vontade das maiorias futuras, sobretudo para se impedir retrocessos em matéria de direitos fundamentais (PAULA, 2010).

Bonavides (2000, p. 345) entende que o termo democracia é indeterminado, e, dentro da ciência política, vem sendo objeto de frequentes abusos e distorções.

Habermas entende a questão democrática sob um prisma participativo, donde todos os cidadãos devem ter oportunidade de manifestação, garantindo-se o direito de “comunicação e participação”. Explica o autor que

o conceito do direito moderno – que intensifica e, ao mesmo tempo, operacionaliza a tensão entre facticidade e validade na área do comportamento – absorve o pensamento democrático, desenvolvido por Kant e Rousseu, segundo o qual a pretensão de legitimidade de uma ordem jurídica construída com direitos subjetivos só pode ser resgatada através da força socialmente integradora da ‘vontade unida e coincidente de todos’ os cidadãos livres e iguais (HABERMAS, 1997, v. 1, p. 53).

Quer seja, a vontade do povo passa a ser parte integrante do processo decisório dentro da democracia, deixando o povo de ser expectador das questões jurídicas ou políticas, passando a participar efetivamente das decisões políticas. Assim, Habermas traz a necessidade de que os cidadãos tenham direitos de comunicação e direitos de participação política, inclusive no processo legislativo, o que traz legitimidade às respectivas decisões (*Ibid.* p. 53-54).

Ainda, nesse sentido, expõe que

o processo legislativo democrático precisa confrontar seus participantes com as expectativas normativas das orientações do bem da comunidade, porque ele próprio tem que extrair sua força legitimadora do processo de um *entendimento* dos cidadãos sobre sua regra de convivência. Para preencher a sua função de estabilização das expectativas nas sociedades modernas, o direito precisa conservar um nexos interno com a força socialmente integradora do agir comunicativo (*Ibid.* p. 115).

Assim, em Habermas, a política deliberativa se torna necessária, sendo essencial para o desenvolvimento de métodos e condições de debate, e, a participação social na discussão torna-se fundamental para o processo de participação (WIRTH e HAMEL, 2006).

Para propor o seu novo modelo democracia, o participativo, Habermas distingue o modelo liberal do modelo republicano.

O modelo republicano tem vantagens e desvantagens. Veja como vantagem o fato de ele se firmar no sentido radicalmente democrática de uma auto-organização da sociedade pleos cidadãos em acordo mútuo por via comunicativa e não remeter os fins coletivos tão somente a um ‘deal’ [uma negociação] entre interesses particulares opostos. Como desvantagem, entendo o fato de ele ser bastante idealista e tornar o processo democrático dependente das *virtudes* de cidadãos voltados ao bem comum. Pois a política não constitui apenas – e nem sequer em primeira linha – de questões relativas ao acordo mútuo de caráter ético. O erro reside em uma condução *estritamente ética dos discursos políticos* (HABERMAS, 2007, p. 284).

Na perspectiva liberal, o processo democrático se realiza exclusivamente na forma de compromissos de interesses. E as regras da formação do compromisso, que devem assegurar a equidade dos resultados, e que passam pelo direito igual e geral ao voto, pela composição representativa das corporações parlamentares, pelo modo de decisão, pela ordem dos negócios, etc., são fundamentadas, em última instância, nos direitos fundamentais liberais. Ao passo que a interpretação republicana vê a formação democrática da vontade realizando-se na forma de um autoentendimento ético-político, onde o conteúdo da deliberação deve ter o respaldo de um consenso entre os sujeitos privados, e ser exercitado pelas vias culturais; essa pré-compreensão socialmente integradora pode renovar-se através da recordação ritualizada do ato de fundação da república. Ora, a teoria do discurso assimila elementos de ambos os lados, integrando-os no conceito de um procedimento ideal para a deliberação e a tomada de decisão. Esse processo democrático estabelece um nexo interno entre considerações pragmáticas, compromissos, discursos de auto-entendimento e discursos da justiça, fundamentando a suposição de que é possível chegar a resultados racionais e equitativos. Nesta linha, a razão prática passa dos direitos humanos universais ou da eticidade concreta de uma determinada comunidade para as regras do discurso e as formas de argumentação, que extraem seu conteúdo normativo da base de validade do agir orientado pelo entendimento e, em última instância, da estrutura da comunicação linguística e da ordem insubstituível da socialização comunicativa (HABERMAS, 1997, p. 19).

No âmbito laboral, é a negociação coletiva melhor meio de se concretizar a democracia participativa, visando obter ganhos econômicos, e a consequente democratização, no sistema capitalista.

Dawobor (2006) exemplifica que na Suécia mesmo os trabalhadores estrangeiros, ainda que não nacionais, têm direito à participação nos

processos decisórios. A razão dada pelas autoridades, segundo o autor, é que esses indivíduos são mais passíveis de terem dificuldades.

A sociedade contemporânea colocou o “mercado” como centro principal de todas as ações. Para pessoas que vivem no limite entre a pobreza e a miséria extrema, mais importante do que pensar em processos coletivos de desenvolvimento social e de consciência cívica e política coletiva, sua realidade exige um esforço grandioso para subsistência, associados ao enfrentamento de todo tipo de dificuldade de acesso a serviços sociais de primeira necessidade (MENDES e MENDES, 2012).

Segundo Anjos (2006), o Direito do Trabalho, da forma como foi construído na sociedade brasileira, serviu para legitimar o modelo de produção capitalista e limitar a ação política dos trabalhadores.

Quer seja, no ordenamento jurídico brasileiro, a participação dos trabalhadores na construção do ordenamento jurídico-trabalhista não adveio de uma luta social, nem mesmo pelos instrumentos legitimados, como a negociação coletiva. A sua construção foi realizada pelo Estado, visando assegurar o modelo de produção capitalista, e a limitação da participação dos trabalhadores ainda é evidente, na medida em que o Estado ainda é o garantidor dessas normas de natureza laboral, no sentido de que maioria dos direitos trabalhistas são garantidos somente por normas heterônomas.

Contemporaneamente, a participação nos processos decisórios na criação das normas de natureza laboral é praticamente irrelevante, na medida em que o Estado não produz normas que visam a fortalecer os sindicatos, que são os que são responsáveis pela negociação coletiva. Ao contrário, os sindicatos estão cada vez mais fragilizados, pois o princípio da autonomia sindical é pouco respeitado no Brasil, onde vige o princípio da unicidade sindical.

Todavia, não é essa a única problemática encontrada.

Fenômenos, como: o desemprego, o trabalho precário, o trabalho infantil, a falta de condições de trabalho, a discriminação étnica e sexual, etc.; resultam de uma matriz de combinações entre, por exemplo, o espaço local/nacional e o espaço global, entre os processos de transnacionalização do capital e os sistemas de Direito do Trabalho nacionais, entre as dinâmicas das empresas multinacionais e o desempenho dos Estados nacionais (ANJOS, 2006).

Nessa perspectiva, não pode ser o Estado o único garantidor das normas jurídicas trabalhistas. A participação dos envolvidos nessa relação se torna essencial para se garantir efetivamente a melhoria social dos trabalhadores. É a negociação coletiva meio pelo qual se pode verificar a melhor participação desses grupos para a garantia da melhora da condição de vida, e a consequente valorização do trabalho.

2. A PARTICIPAÇÃO ATRAVÉS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO CONSEQUENTE MEIO DE VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO

Historicamente, segundo Cruz (2009, p. 7), o século XIX testemunhou um período sem igual na exploração do homem pelo homem, apesar do notável progresso tecnológico experimentado pela segunda Revolução Industrial, pois nunca se viu tamanha concentração de capital na mão de tão poucos.

Não é segredo que o Direito do Trabalho surge com lutas sociais, mormente no que diz respeito à busca de melhores condições de trabalho e consequentemente como meio de inclusão social da parte mais fraca nessa relação.

As condições de trabalho sempre foram ditadas imperiosamente pelos detentores da riqueza social. O regime inaugurado pelo liberalismo assentava teoricamente no princípio da liberdade de contratar. Incumbiram-se os fatos de demonstrar que, no contrato de trabalho, um dos contratantes – o trabalhador – vivendo, por força da entrosagem econômica, em um verdadeiro estado de menoridade social, não tinha liberdade de discutir as condições de trabalho, submetendo-se, sempre, às imposições patronais. (GOMES *apud* SANTOS, p. 101/102).

Inicialmente, a negociação coletiva era proibida pelo Estado, de maneira geral, em decorrência do pensamento liberal vigente no século XIX, donde as normas deveriam vir somente do ente estatal. Posteriormente, a negociação coletiva passou a ser tolerada, contudo não poderia ser a ela atribuída qualquer valor jurídico. E, por fim, a negociação coletiva passou a ser reconhecida (BATALHA, 2010, p. 48 e 49).

O Estado, desejando estruturar melhor essa nova nação, e já antecipando formas de solução para os conflitos que necessariamente

surgiriam, bem como visando acabar com a viciada ordem liberal oligárquica hegemônica até então existente, instituiu-se um modelo que, em substituição ao de representação de interesses de apenas pequena parcela da população, seria técnico, em que empregados e empregadores, organizados em suas respectivas categorias e atendendo ao bem do Estado nacional, defenderiam seus interesses com vistas na harmonia (HINIZ, 2005, p. 4).

Essas normas, produzidas de forma autônoma, cujo instrumento característico é a convenção coletiva de trabalho, inserem-se no domínio do regime das relações individuais de trabalho passando aí a se ombrear com aquelas de origem heterônoma que o Estado emite, especialmente sob a forma de lei (LIMA FILHO, 2005).

Na atualidade, a greve e a negociação coletiva são as duas faces do conflito social democrático (SANTOS, 2006, p. 286).

A relevância social do conflito coletivo é bastante significativa, na medida em que ele é da essência das relações laborais, pois a negociação coletiva que tem no conflito latente ou ostensivo a sua causa é não apenas uma técnica de produção de normas, mas ao mesmo tempo, um método de superação de conflitos atuais ou potenciais envolvendo, assim, um processo jurídico e uma dinâmica social. Por isso, pode-se afirmar que a realidade dos conflitos impele o convênio coletivo ou a convenção coletiva para o elenco das fontes de Direito (LIMA FILHO, 2005).

Hiniz (2005, p.86) conceitua a negociação coletiva como sendo um processo cuja finalidade é, por meio de concessões recíprocas entre os representantes do capital e do trabalho, a celebração de acordos ou convenções coletivos de trabalho. E continua:

O Direito Estatal embestia-se do Direito de Grupos Sociais, levando ao conjunto societário o padrão mais avançado e moderno de gestão trabalhista.

(...)

Nesse quadro, a legislação heterônoma surge como um produto social que se adiciona à atuação coletiva obreira, afirmadora do padrão democrático de gestão trabalhista alcançando nos setores mais avançados da economia (*Ibid.*).

As normas produzidas de forma autônoma, cujo instrumento característico é o acordo ou convenção coletiva de trabalho, inserem-se e

interferem nas relações individuais de trabalho, passando aí a ser modelo daquelas de origem heterônoma que o Estado emite, especialmente sob a forma de lei (LIMA FILHO, 2005).

É, pois, a negociação coletiva, um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea, e sua importância transcende o Direito do Trabalho (DELGADO, p. 1275 e 1277), posto que é meio estratégico capaz de realizar ações afirmativas em favor dos mais fracos. É um importante instrumento para a promoção da igualdade de oportunidades no trabalho (ABRAMO, 2005, p. 50).

A maior relevância do processo de negociação coletiva é que, uma vez levado a bom termo, permite sejam levadas em consideração as peculiaridades das relações havidas entre o capital e o trabalho, entre os empregadores e seus empregados. Diferentemente do processo legislativo, em que terceiros, estranhos à relação laboral, elaboram normas, no processo negocial cada parte tem a oportunidade de expor suas necessidades e possibilidades para, nos limites que esses próprios atores julgarem plausíveis, chegarem a um consenso que a ambos agrade. (HINIZ, 2005, p.86).

Nascimento (2009, p.438) diz que a Organização Internacional do Trabalho, através das Convenções 98 e 154, estabelece que a negociação coletiva é geradora de instrumentos coletivos de trabalho (acordos e convenções), que cumprem efetivamente uma função econômica e social, como meio de distribuição de riquezas numa economia crescente ou um meio de concessões sindicais, numa época de crise. Quanto à sua função social, dá garantia de participação dos trabalhadores no processo de decisão empresarial sobre o interesse que dizem respeito aos assalariados.

La protección de los actores estructuralmente más débiles del mercado de trabajo tiene muchos componentes. Bajo el concepto diferente, pero similar, de la seguridad económica, la OIT (2004) ha identificado siete componentes de relevancia: • la seguridad de los ingresos, que se refiere al nivel y los mecanismos de pago de los ingresos laborales y los apoyos financieros que se perciben al perder un empleo; • la seguridad del mercado de trabajo, que se refiere a los niveles de ocupación que deberían aspirar a alcanzar el pleno empleo; • la seguridad del empleo, que consiste en empleos permanentes, protegidos y de tiempo completo; • la seguridad del trabajo, que se refiere a los estándares de salud y protección en el puesto de trabajo, necesarios para evitar enfermedades y accidentes laborales; • la seguridad de las capacidades,

que se refiere a la posibilidad de adquirir conocimientos y habilidades y poder aplicarlos en el trabajo; • la seguridad del puesto de trabajo, que se refiere a la opción de desarrollar trayectorias laborales ascendentes, y • la seguridad de la representación, que se refiere a los niveles de organización y negociación colectiva (BÁRCENA e PRADO, 2010, p. 175)¹.

A nova ordem econômica mundial, no que concerne à globalização, cada vez mais impõe a possibilidade de flexibilização das normas trabalhistas, sendo, pois, a negociação coletiva meio pelo qual se verificaria, na legislação atual, a possibilidade de negociação dos direitos já garantidos na ordem jurídica proveniente do Estado.

Se antigamente a vida de trabalho das pessoas era dominada pelo emprego garantido por apenas um empregador ao longo de muitas décadas – o conhecido modelo do “emprego para a vida inteira” –, hoje, um número maior de indivíduos traça sua própria carreira, perseguindo metas individuais e exercendo a escolha para sua realização. Muitas vezes, isso envolve trocar de emprego várias vezes durante a carreira, constituindo novas capacidades e habilidades e transferindo-as aos diversos contextos de trabalho. Os modelos tradicionais de trabalho em tempo integral estão se transformando em formas mais flexíveis: trabalho em casa auxiliado por tecnologia de informação, trabalho em equipe, projetos de consultoria de curta duração, horário flexível de trabalho e assim por diante (BORBA *apud* GIDDENS, 2005, p.70).

A Constituição Federal tratou a negociação coletiva no art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI; art. 8º, inciso VI; e art. 114, §§ 1º e 2º.

A elocução constitucional transcende, em muito, à forma de exteriorização do pactuado. Contém, na verdade, o reconhecimento estatal do poder inerente às pessoas e, pois, aos grupos por elas organizados de autoconduzirem-se,

¹ A proteção dos atores estruturalmente mais fracos do mercado de trabalho tem muitos componentes. De acordo com o novo conceito, mas semelhantes, de segurança econômica, a OIT (2004) identificou sete componentes importantes: • a segurança de renda, que se refere aos mecanismos de nível e de pagamento dos rendimentos do trabalho e apoio financeiro percebida como perder o emprego; • segurança do mercado de trabalho, que se refere aos níveis de ocupação devem procurar alcançar o pleno emprego; • segurança no emprego, que é permanente, protegidos e postos de trabalho a tempo inteiro; • segurança no trabalho, que se refere aos padrões de saúde e segurança no local de trabalho, necessárias para prevenir doenças e acidente; • a segurança dos recursos, que se refere à possibilidade de aquisição de conhecimentos e competências e aplicá-los no trabalho; • trabalho de segurança, que se refere a opção de desenvolver planos de carreira para cima, e • a segurança da representação, que se refere aos níveis de organização e negociação coletiva (tradução livre).

-decidirem sobre o ordenamento de condições de trabalho, de protagonizarem a autocomposição de seus interesses coletivos, solverem suas desinteligências fora do Estado, pela via do entendimento direto, valendo, o que restar pactuado, como lei entre as partes e cada um dos membros representados, se inexistir malferimento a norma de ordem pública estatal (TEIXEIRA FILHO, 2005, p. 1190/1191).

Todavia, além da função normativa das Convenções e Acordos Coletivos de trabalho, obtidas através da negociação coletiva, é preciso que se destaque a necessidade de se buscar a função social desse instrumento de grande importância dentro do estudo do Direito Laboral.

Nascimento (2010, p. 585) destaca que a Constituição assegura a plena vigência da negociação coletiva, que representa um direito dos envolvidos no conflito, onde as partes negociam as reivindicações, para se chegar numa solução que atenda os envolvidos, mas também assegurando e criando mecanismos de inclusão social dos trabalhadores, pois é nela onde os empregados poderão pleitear os benefícios almejados.

Esses instrumentos coletivos negociais, conforme Delgado (2010, p. 1288), contêm, basicamente, regras jurídicas e cláusulas contratuais, englobando, ao mesmo tempo, dispositivos normativos e dispositivos obrigacionais. Sua importância está na experiência histórica, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou a estruturação democrática do conjunto social (*Ibid.* p. 1277).

Estabelecer uma determinada concepção sobre negociação coletiva em nosso ordenamento jurídico, levando em consideração, para esse fim, diversos aspectos meta jurídicos, de natureza econômica e social, acreditando ser essa a forma possível, no momento, para a preservação ou a criação de empregos, aspecto, da questão, que ultrapassa a análise normativa e por envolver o pleno conhecimento do mercado de trabalho, das suas variações e da melhor forma de incrementar a formação de empregos, pontos que não podem ser enfrentados a não ser a ajuda de outras Ciências, como a Economia, a Administração de Pessoal, as Políticas Estaduais de Emprego e outras (NASCIMENTO, 2006)

A importância na efetividade da negociação coletiva como meio de inclusão social pode ser verificada através da nova redação dada à súmula 277

do TST, que estabeleceu que as cláusulas normativas dos acordos e convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho, e somente através delas é que poderão ser modificadas ou suprimidas.

Sum. 277 TST: ONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Importante frisar que o Direito do Trabalho tem por finalidade precípua a proteção do trabalhador como ser humano e é constituído de preceitos de ordem pública, o que acarreta a limitação da autonomia da vontade das partes pela intervenção estatal, assim, os direitos mínimos não poderão ser afastados por força do contrato de trabalho, principalmente se forem pactuados individualmente.

Aos sindicatos, todavia, foi deferida a autonomia privada coletiva, que é a manifestação de vontade de toda uma categoria profissional, cabendo a eles a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria profissional tanto administrativa como judicialmente. (MORAES, 2008, p.61/62).

A negociação coletiva deverá servir para fortalecer os direitos dos trabalhadores junto aos empregadores, e demais Instituições, inclusive contra as investidas do Governo em alterar ou mesmo suprimir direitos laborais. Deve servir para melhorar as condições de trabalho, deixando-as mais humanas, o que pode ser obtido por meio do contato e do debate entre as partes representadas coletivamente (*Ibid.* p 65).

A negociação coletiva é, pois, um direito fundamental do trabalhador, na medida em que deve assegurar a possibilidade de melhoria nas condições de trabalho, e conseqüentemente, melhores condições de vida, e, cumprindo sua função social, possibilita a melhoria da condição social do trabalhador, pois auxilia na melhor distribuição de riquezas, geradas pelo sistema capitalista, que foi adotado pelo Estado.

Todavia, a norma jurídica brasileira impõe limites à negociação coletiva, através dos seus mecanismos de intervenção na ordem econômica, em contraposição aos princípios negociais, como o da autonomia privada coletiva,

que é garantida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) na Convenção 154, ratificada pelo Brasil no Decreto 1.256/94. Esses limites estão expressos na própria Constituição Federal e na legislação infraconstitucional. A própria ordem jurídica se torna um limite negocial, na medida em que não se pode negociar aquilo que já está minimamente garantido, exceto quando a própria Constituição ou a lei autoriza².

O abismo social existente entre empregados e empregadores fez com que a OIT, na respectiva convenção, determinasse que a liberdade sindical e a negociação coletiva são direitos fundamentais do trabalho e essenciais para o exercício da democracia e do diálogo social.

Estabelecer uma determinada concepção sobre negociação coletiva em nosso ordenamento jurídico, levando em consideração, para esse fim, diversos aspectos meta jurídicos, de natureza econômica e social, acreditando ser essa a forma possível, no momento, para a preservação ou a criação de empregos, aspecto, da questão, que ultrapassa a análise normativa e por envolve o pleno conhecimento do mercado de trabalho, das suas variações e da melhor forma de incrementar a formação de empregos, pontos que podem ser enfrentados a não ser a ajuda de outras Ciências, como a Economia, a Administração de Pessoal, as Políticas Estatais de Emprego e outras (NASCIMENTO, 2006).

O principal objetivo da negociação coletiva é buscar melhores condições de trabalho e garantir a manutenção dos empregos. Constitui o melhor instrumento para alcançar um resultado satisfatório frente aos conflitos característicos do sistema adotado pelo Estado, quais sejam, os oriundos das relações entre o capital e o trabalho (GODOY e BARBOSA, 2010).

No artigo 1º da Constituição Federal de 1988 se verifica que o Estado brasileiro fez a clara opção pelo sistema econômico capitalista, onde um dos fundamentos é o valor social do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV), tendo como um dos objetivos garantir o desenvolvimento nacional.

Uma observação genérica sobre a disciplina jurídica da ordem econômica no Texto Constitucional aponta para os seguintes fatos. Em primeiro lugar, há uma definição muito clara dos princípios fundamentais que a regem, quais sejam liberdade de iniciativa, propriedade privada, regime de mercado etc.

² Exemplo está no art. 7º, VI da CF que autoriza a redução salarial mediante acordo ou convenção coletiva.

Existe, portanto, uma intenção bastante nítida, de limitar a presença econômica do Estado (BASTOS, 2004, p. 112).

Embora o haja nítida opção pelo sistema capitalista, a Constituição Federal, ao regulamentar a atuação da ordem econômica, impõe limites à sua atuação. Dispõe o art. 170 da Constituição Federal:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: 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; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; X - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. 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.

Nesse sentido, a Constituição brasileira, no art. 170, estabeleceu os fundamentos da ordem econômica, assim como os princípios gerais da atividade econômica, princípios estes que servem de limites à livre iniciativa e, portanto, ao próprio mercado, possibilitando, todavia, que ele se desenvolva, levando em conta os ditames estabelecidos pela própria Constituição, observados, em especial, os princípios da dignidade da pessoa humana e da justiça social (OLIVEIRA, 2007, p. 145).

Além daqueles princípios fundamentais – livre iniciativa e valor social da iniciativa humana – enumerados em seu caput, o art. 170 das Constituição relaciona em seus nove incisos os princípios constitucionais da ordem econômica, afirmando que esta tem por fim assegurar a existência digna, conforme os ditames da justiça social, respeitados os seguintes princípios: soberania nacional, propriedade privada, função social da propriedade, livre concorrência, defesa do consumidor, defesa do meio ambiente, redução das desigualdades regionais e sociais, busca do pleno emprego e tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no país. Estes princípios perfazem um conjunto cogente de comandos normativos, devendo ser

respeitados e observados por todos os “Poderes”, sob pena de inconstitucionalidade do ato praticado ao arrepio de qualquer deles. Portanto, serão inadmissíveis (inválidas) perante a ordem constitucional as decisões do Poder Judiciário que afrontarem estes princípios, assim como as leis e qualquer outro ato estatal que estabelecer metas e comandos normativos que, de qualquer maneira, oponham-se ou violem tais princípios (TAVARES, 2003, p. 134).

Assim, a Constituição Federal, embora tenha clara opção pelo sistema capitalista, tomou nítida opção pelos direitos sociais, intervindo na ordem econômica, em detrimento do Estado liberal, primando pelos princípios elencados nos incisos do art. 170 da Constituição Federal.

A valorização do trabalho foi amparada pela Constituição no seu preâmbulo, na demarcação dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil da própria Constituição (Título I), aos Direitos Sociais elencados nos artigos 6º e 7º, concretizando-se, por fim, e Ordem Econômica e Financeira (Título VII), com seus “Princípios Gerais da Atividade Econômica” (art. 170), ao lado da “Ordem Social” (Título VIII) e sua “Disposição Geral” (DELGADO, 2006).

O valor social do trabalho é uma exigência nas relações sociais, devendo servir para humanizar a relação entre as pessoas na sociedade, e também serve para ofuscar o fato de que o trabalho dificilmente proporcionará a verdadeira realização do homem inserido na sociedade capitalista (MORAES, 2008, p. 14).

O trabalho humano não deve ser visto apenas como um fator de produção, um mecanismo que serve apenas para produzir riqueza, que dificilmente ele terá acesso, diga-se de passagem. Ele está diretamente ligado à dignidade da pessoa humana, por isso não deve ser analisado somente sob a ótica material, mas, sobretudo, deve estar em pauta o seu caráter humanitário. Não é o homem que deve servir à Economia, e sim a Economia que deve servir ao bem estar do homem em sociedade (*Idem*).

Delgado (2006) explica ainda que o emprego, regulado e protegido por normas jurídicas é o principal veículo de inserção do trabalhador na área socioeconômica capitalista, e lhe propicia consistente afirmação individual, familiar, social, econômica e, até mesmo, ética. Não é único veículo de afirmação econômico-social da pessoa física prestadora de serviço, uma vez que o trabalho

autônomo também tem esse caráter. Mas, sem dúvida, trata-se do principal e mais abrangente veículo de afirmação socioeconômica da ampla maioria das pessoas humanas na desigual sociedade capitalista.

Essa proteção é dada pelo Estado através de normas jurídicas.

Necessário, todavia, que se destaque que o Estado cria norma jurídicas trabalhistas, havendo, entretanto, o direito trabalhista não estatal, sendo, pois, a negociação coletiva a principal fonte de normas jurídicas não estatais (NASCIMENTO, 2007, p. 479).

Mesmo no âmbito constitucional brasileiro em que os valores sociais do trabalho são tidos como fundamento do Estado Democrático de Direito, como fica aclarado no primeiro artigo da Constituição de 1988, inciso IV, e ainda a valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica nacional no caput do art. 170, não se pode afirmar que a positivação resolveu todas as questões. Ainda convivemos com muitas questões, como a dos trabalhadores rurais, os “bóias-frias”, que não representam outra coisa senão uma “neo-escravidão”, em que a ausência da propriedade obriga milhares de brasileiros a dedicarem todo o seu parco repertório de dignidade humana, a um trabalho desumanizador, consumindo sua dignidade e a sua própria vida (OLIVEIRA, 2010).

Não prevendo o Estado todas as possibilidades fáticas quando da positivação das normas jurídicas trabalhistas, é a negociação coletiva meio pelo qual se cria normas jurídicas não estatais, que possam prever a melhora das condições de trabalho e a conseqüente valorização do trabalho humano.

As soluções obtidas pela negociação coletiva, que necessariamente gerará instrumentos coletivos, cujas condições serão aplicadas nas relações individuais de trabalho, devem ser em consonância com os princípios informativos trazidos pela própria Constituição Federal. Saliente-se que o viés capitalista não suprime os princípios elencados no art. 170 da Constituição Federal, posto que são norteadores da atividade econômica.

Não se pode negociar o que já está garantido, bem como só é justificável e permitida a supressão de direitos estritamente nas hipóteses previstas no ordenamento jurídico, garantindo-se, assim, que a negociação coletiva efetivamente cumpra o seu papel, e conseqüentemente resultando na valorização do trabalho humano.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como exposto, a valorização do trabalho humano é, pois, além de princípio, fundamento da ordem econômica, e, é valor social, na medida em que o Estado, que busca efetividade dos direitos sociais, deve pacificar eventuais conflitos sociais, bem como, garantir que o trabalhador tenha a possibilidade de melhoria tanto nas condições de trabalho e de vida.

Dentro do sistema capitalista, é por meio do trabalho – e é preciso que se entenda o trabalho como o trabalho regulado pelo Estado – ou seja, a relação empregatícia, que é onde se consegue inserir o trabalhador na ordem cultural, social, econômica, entre outras, possibilitando-lhe melhoria na sua condição de vida.

Todavia, na moderna concepção de democracia, o que se busca é que os indivíduos cada vez mais participem dos processos decisórios que interferirão diretamente em suas vidas. No âmbito do direito do trabalho, não se pode olvidar que é a negociação coletiva o meio previsto na ordem constitucional para que o exercício da democracia econômica.

Embora o Estado se preocupe em regular os direitos mínimos a serem garantidos aos trabalhadores, a dinâmica social, atualmente influenciada pela globalização, mostram que as referidas normas já não são suficientes a garantir essa efetiva valorização do trabalho, e as partes envolvidas nessa relação são as mais capazes de entender quais as suas necessidades.

A negociação coletiva, é, pois, um direito fundamental, que possibilita o exercício da autonomia privada coletiva, sendo o mecanismo previsto no ordenamento jurídico capaz de solucionar eventuais conflitos existentes, bem como é meio de efetivação do princípio da valorização do trabalho.

Dessa feita, não se pode cogitar a possibilidade que a negociação coletiva resulte em instrumentos reprodutores somente das normas já garantidas pelo Estado, e pior, que suprimam direitos. A supressão de direito é exceção, e a garantia de melhoria, a cada negociação, é regra. O resultado da negociação coletiva deve sempre ser a valorização do trabalho humano. Ao contrário, se não se cumpre esse papel, a negociação coletiva se esvazia e não tem fundamento de existência. O referido preceito deve ser cumprido por ambas as partes envolvidas na relação de emprego.

Assim, a negociação coletiva é meio eficaz para se buscar a valorização do trabalho humano, e inclusão social, na medida em que é efetivamente participativa, buscando, assim, maior e melhor participação dos trabalhadores nesses processos. A busca pela valorização do trabalho e sua realização deve

ser exercida de forma contínua pelas partes negociantes, pois é princípio e fundamento da ordem econômica. Uma negociação que não garanta a melhoria de condições não cumpre o determinado pela Constituição, e tampouco faz com que seja alcançada a democracia participativa, nesse aspecto.

REFERÊNCIAS

ALVES, Fernando Brito. **Direitos Fundamentais na relação de trabalho**. 2007. Disponível em: <www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/download/40/38>. Acesso em 22 julho 2013.

ANJOS, Fernanda Alves dos. **Direito do Trabalho: um direito democrático na sua origem**. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/XIVCongresso/186.pdf>>. Acesso em 27 novembro 2013.

BOBBIO, Norberto. **O futuro da democracia**. 8ª ed. trad. Marco Aurélio Nogueira. São Paulo: Paz e Terra, 1997.

BONAVIDES, Paulo. **Ciência Política**. 10ª ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

BRITTO, César. **Democracia e Desconfiança**. Disponível em: <<http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/223/222>>. Acesso em 2 novembro 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

FERRER, Gabriel Real. CRUZ, Paulo Márcio. **A Crise financeira mundial, o Estado e a Democracia Econômica**. Disponível em: <<http://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/1175/867>> Acesso em 26 novembro 2013.

GODOY, Luana Michelle da Silva. BARBOSA, Renato Lima. **Negociação Coletiva: um direito fundamental desvirtuado pelo argumento da globalização econômica**. Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI: Fortaleza, 2010.

GUERRA, Sidney. **O povo fundamento do Estado Democrático de Direito**. 2006. 193 p. Dissertação (Mestrado em Direito) Universidade de Fortaleza, Fortaleza.

HABERMAS, Jürgen. **A inclusão do outro**. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

_____. **Direito e Democracia: entre a facticidade e a validade**. Vol. I e II. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.

HINIZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LIMA FILHO, Francisco das C. **Negociação e Conflito: a conformação da autonomia coletiva e a concertação social no modelo espanhol**. Rev. TST, Brasília, vol. 71, nº 3, set/dez 2005.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de Emprego e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

MENDES, Geisla Aparecida Van Haandel. MENDES, Ubirajara Carlos. **Configuração Democrática Participativa**. Disponível em: <<http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/search/results>>. Acesso em 26 novembro 2013.

MORAES, Débora Brito. **A Valorização do Trabalho como Condição para a Efetivação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana: o papel do Estado na Valorização do Trabalho**. 2008. 119 p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Marília, Marília.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24ª ed. rev. atual. eamp. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Limites da Negociação Coletiva na Perspectiva do Projeto de Flexibilização da CLT**. 2006. Disponível em <www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/22970-22972-1-PB.pdf>. Acesso em 4 mar 2012.

PAULA, Rodrigo Francisco de. **Entre a aposta democrática e os consensos estabilizadores das constituições: uma análise da relação de convivência entre democracia e constituição**. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3221.pdf>>. Acesso em 2 novembro 2013.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos Humanos na Negociação Coletiva**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

OLIVEIRA, Dinara de Arruda. **Da Ordem Econômica Constitucional à Luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana: um enfoque ao art. 170 da Constituição Federal**. 2007. 223 p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Marília, Marília.

SANTOS, Boaventura de Souza. **A gramática do tempo: para uma nova cultura política**. São Paulo: Cortez, 2006.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho** – v. II. 22ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

WIRTH, Leo. HAMEL, Márcio Renan. **Democracia Participativa e Desenvolvimento**. Disponível em: <<https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/viewFile/125/82>>. Acesso em 28 maio 2014.

Artigo recebido em: 08/01/2014

Aprovado para publicação em: 23/07/2014

Como citar: COSTA, Ilton Garcia. MIGUEL, José Antônio. **Política deliberativa e democracia participativa na negociação coletiva de trabalho: uma análise para a valorização do trabalho humano**. Revista do Direito Público. Londrina, v.9, n.2, p.203-222, mai./ago. 2014. DOI: 10.5433/1980-511X.2014v9n2p203.