



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO PÚBLICO
CURSO DE DIREITO

FLÁVIO RENATO CAETANO FERREIRA

ATUAIS LIMITES À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

CAMPINA GRANDE – PB
2013

FLÁVIO RENATO CAETANO FERREIRA

ATUAIS LIMITES À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito – Campus I da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Amílton de França

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

F383a Ferreira, Flávio Renato Caetano.
 Atuais limites à negociação coletiva [manuscrito] /
 Flávio Renato Caetano Ferreira.– 2013.
 39 f.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de
Ciências Jurídicas, 2013.

“Orientação: Prof. Me, Amílton de França.
Departamento de Direito Público”.

1. Direito trabalhista. 2. Negociação coletiva. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

FLÁVIO RENATO CAETANO FERREIRA

ATUAIS LIMITES À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual da Paraíba – Campus I, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em 10/07/13

Prof. Me. Amílton de França/UEPB - Orientador

Prof. Esp. Jardon Souza Maia/CESREI

Prof. Esp. Laplace Guedes Alcoforado de Carvalho/UEPB

EPÍGRAFE

“Não sou nem otimista, nem pessimista. Os otimistas são ingênuos, e os pessimistas amargos. Sou um homem da esperança. Sei que é para um futuro muito longínquo. Sonho com o dia em que o sol de Deus vai espalhar justiça pelo mundo todo.”

Ariano Suassuna

RESUMO

Cabe ao Direito ser a ciência responsável pela busca da realização do bem-estar social e da justiça através de normas baseadas nos valores de determinada sociedade, com a evolução da sociedade ocidental e com a Revolução Industrial (século XVIII) surge o ramo jurídico responsável pela busca da justiça social através da regulamentação dos conflitos entre patrões e empregados, com normas oriundas do Estado e normas oriundas de negociações entre os entes coletivos envolvidos. Este ramo jurídico, Direito do Trabalho, tem sua institucionalização durante a primeira metade do século XX com a consagração dos Princípios da Proteção e da Liberdade Sindical, e entra em sua fase de “crise e transição” após a década de 1970 e globalização dos mercados e da produção. Conjuntamente a esta “crise”, a ideologia neoliberal, nascida neste período e presente até os dias atuais prega uma “transição” ou “reforma” do Direito do Trabalho, através de uma reformulação no Princípio da Proteção, transferindo do Estado para o sindicato a responsabilidade por proteger o trabalhador, ganhando grande importância o instituto da Negociação Coletiva. Contudo, as normas coletivas não são absolutas, possuindo limites na ordem internacional, nos princípios jurídicos e na Constituição Federal, tornando a flexibilização trabalhista uma exceção dentro do ordenamento pátrio.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; Flexibilização, Negociação Coletiva.

ABSTRACT

The Law must be the science responsible to realize a welfare and justice through standards based on the values of determined society, with evolution of occident society and Industry Revolution (eighteenth century) born a legal branch responsibility for conquest the social justice through the conflicts between employers and employees, with state rules and negotiated rules. This legal branch, the labor law, has institutionalization in first part of twenty century with a consecration of Protection Principle and Syndical Freedom, and begins a phase of “crisis and transition” after 1970 and globalization of production and market. Together this “crisis”, the neoliberal ideology, born in this period and present today, defended a “transition” and “reform” in the labor law, through a redesign of Protection Principle, in especial, transferring for de syndicate the responsibility of protection the worker, gaining great importance to collective bargaining. However, the collective rights born to bargaining isn't absolutely, because have limits in international order, in principles of federal constitution, making a labor flexibility one exception on national order legal.

KEYWORDS: Labor Law; Flexibility, Collective Bargaining.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 DIREITO DO TRABALHO	9
1.1 Histórico.....	9
1.2 Fases do Direito do Trabalho	10
1.3 Definição.....	12
1.4 Ramos do Direito do Trabalho.....	13
2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	15
2.1 Princípios Jurídicos.....	15
2.2 Normatividade dos Princípios Jurídicos.....	16
2.3 Princípios Jurídicos do Direito do Trabalho.....	18
2.3.1 Princípios Aplicáveis ao Direito Individual do Trabalho.....	18
2.3.2 Princípios Aplicáveis ao Direito Coletivo do Trabalho.....	20
3 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO, GLOBALIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA	23
3.1 Princípio da Proteção.....	23
3.2 Globalização e Críticas ao Princípio da Proteção.....	25
3.3 Flexibilização, Terceirização e Autonomia Privada Coletiva.....	26
4 LIMITES À FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA	29
4.1 Flexibilização e Princípios Fundamentais.....	29
4.2 Flexibilização e Princípio da Proteção	31
4.3 Flexibilização e Negociação Coletiva	34
4.4 Princípio da Adequação Setorial Negociada	36
CONCLUSÃO	38
REFERÊNCIAS	39

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho surgiu com o objetivo de proporcionar proteção à parte mais fraca da relação laboral, o trabalhador, sendo inerente a sua existência o Princípio da Proteção, pelo qual o Estado deve agir garantindo a igualdade material (superior a igualdade formal) entre os dois polos do contrato de trabalho.

Conjuntamente ao surgimento desta obrigação estatal e por decorrência da ação dos trabalhadores organizados, o Direito do Trabalho também tem uma vertente coletiva, onde o polo hipossuficiente conquista sua igualdade pela presença de uma coletividade de trabalhadores representada por um sindicato, sendo fruto desta relação normas coletivas não estatais que regulamentam o contrato de trabalho e desta forma incidem na esfera individual do trabalhador.

Possuindo o Direito do Trabalho normas estatais e normas negociadas entre os entes coletivos envolvidos, o sindicato dos trabalhadores e a empresa ou o sindicato do ramo econômico, havendo uma hierarquia clássica oriunda do Princípio da Proteção, onde a norma mais favorável é a norma aplicável a relação jurídica, acarretando a nulidade de norma negociada possuidora de patamar de proteção inferior a norma estatal.

Contudo, com o processo de ‘crise’ do Direito do Trabalho, iniciado na década de 1970, decorrente de transformações do mundo do trabalho, da ordem política internacional e do pensamento neoliberal, o Princípio da Proteção começa a ser relativizado através na modificação das normas estatais e pela defesa da supremacia da norma negociada à norma estatal, como forma de flexibilizar o Direito do Trabalho adequando aos novos tempos vividos.

Desta forma, e com ênfase a este processo de Flexibilização Trabalhista oriundo das normas negociadas entre os entes coletivos, buscamos neste trabalho estudar os limites desta negociação nos tempos atuais, observando os Princípios do Direito do Trabalho, em especial do Princípio da Proteção; os Princípios e Regras da Constituição Federal; e o Princípio da Adequação Setorial Negociada, forma utilizada pelo Tribunal Superior do Trabalho para resolver questões de conflito entre normas estatais e negociadas.

O primeiro capítulo do texto apresenta a origem do Direito do Trabalho, analisando suas fases históricas, sua definição e seus ramos ou vertentes, individual e coletiva, com o objetivo de situar o leitor na disciplina em estudo.

O segundo capítulo trata de temática sempre atual para o Direito, os Princípios Jurídicos, analisando o conceito de princípios jurídicos, a possível e controversa normatividade destes, e os princípios do Direito do Trabalho, na esfera individual e coletiva.

O terceiro capítulo intitulado: Princípio da Proteção, Globalização e Flexibilização Trabalhista, apresenta estas três temáticas, conceituando-as e apresentando suas relações e críticas diante do mundo do trabalho contemporâneo, com o objetivo de dar suporte a

discussão que encerra o presente estudo, inclusive com uma breve discussão acerca do instituto da terceirização trabalhista, uma das formas de flexibilização da legislação estatal.

O último capítulo trata da temática maior deste estudo, os limites da Flexibilização Trabalhista, em especial, da flexibilização oriunda das Negociações Coletivas, para isto o texto nos trás relações da Flexibilização e os Princípios Fundamentais; da Flexibilização e o Princípio da Proteção; da Flexibilização e Negociação Coletiva; e por fim, uma apresentação do Princípio da Adequação Setorial Negociada, instituto nascido de decisões jurisprudenciais e de entendimentos doutrinários, conceituado e instituído desta forma por Maurício Godinho Delgado, hoje presente nos mais recentes julgamentos do Tribunal Superior do Trabalho.

1 DIREITO DO TRABALHO

1.1 HISTÓRICO

O desenvolvimento da história do homem demonstrou que a vida humana é essencialmente de convivência de outros de mesma espécie através, inicialmente, de comunidades e com o seu desenvolvimento através de Estados, possuindo estas comunidades e povos a necessidade de constituir regras de convivência para dirimir as controvérsias humanas, sendo estas regras geralmente retiradas dos valores próprios da sociedade ao qual os indivíduos conflitantes estão inseridos.

Desta forma, cabe ao Direito (ou às Ciências Jurídicas) ser a ciência responsável pela busca da realização do bem-estar social e da justiça através de um arcabouço constituído de princípios, normas jurídicas e institutos. Cabendo destacar, desde já, o entendimento atual de muitos autores de que os princípios jurídicos também devem ser considerados como normas jurídicas, tema que trataremos mais a frente.

Dessa constante necessidade de impor os limites de atuação de cada segmento do tecido social ou dos próprios indivíduos, com vistas à redução de tensões e conflitos imanentes à condição humana, surge a constatação esboçada no antigo brocardo *ubi societas, ibi* (BARRETO, 2013, p.47).

Direito é o conjunto de princípios, regras e institutos voltados a organizar relações, situações ou instituições, criando vantagens, obrigações e deveres no contexto social (DELGADO, 2010b, p.13).

E, como não poderia ser diferente, com o processo evolutivo humano também se modificou as relações humanas tornando-se a cada geração mais complexas exigindo do Direito um caráter mais amplo e diversificado.

Em decorrência do processo histórico, na 2ª metade do século XIX inúmeras mudanças já haviam ocorrido na sociedade, em especial a europeia e a americana do norte, e por resultado de uma soma de fatores sociais, políticos, econômicos, políticos, econômicos e tecnológicos, tornou-se imperiosa a existência de um ramo da ciência jurídica que regulamentasse as relações de trabalho.

Os fatos econômico-trabalhistas que se seguiram à Revolução Industrial, consistentes na formação de um aglomerado de trabalho em torno da máquina a vapor, então descoberta, constituem, sem dúvida, a base sobre a qual nossa disciplina foi construída. (NASCIMENTO, 2005, p.5)

Diante desta base apresentada, conjuntamente a extrema opressão sofrida pelos operários das fábricas e da eclosão do capitalismo em sua fase industrial, pois antes desta este sistema econômico já havia passado por sua fase mercantil, muitos conflitos sociais surgiram entre os proprietários das indústrias e os trabalhadores destas, que por estarem agora inseridos em um meio urbano onde a riqueza girava em torno das fábricas, começam a criar consciência de classe e revoltar-se buscando melhores condições de trabalho, dignidade humana e emancipação enquanto classe, esta última fruto das ideologias socialistas largamente divulgadas à época.

Por isto, poderíamos afirmar que a mãe do Direito do Trabalho foi a Revolução Industrial e o pai ‘a indignidade das condições de trabalho subordinado’, utilizando a expressão de Amauri Mascaro do Nascimento (2005). Sendo fruto desta união, a ação coletiva dos trabalhadores que mobilizados forçaram aos Estados adotarem normas que os protegessem frente aos arbítrios patronais, inclusive mediando conflitos entre as classes antagônicas e fazendo surgir normas trabalhistas não estatais, que em segundo momento acabariam incorporadas as legislações pátrias, ou não.

1.2 FASES DO DIREITO DO TRABALHO

De todos os sistemas econômicos que a humanidade já vivenciou nenhum deles equipara-se ao capitalismo em dinamismo e adaptações, e mesmo mantendo por base características próprias que nos permitem continuar chamando-o de capitalismo, em especial para o Direito do Trabalho, a manutenção do trabalho assalariado e subordinado ao patrão, muitas mudanças aconteceram desde o pré-capitalismo ou capitalismo mercantil até a fase atual, conforme nos mostra Paul Singer:

A característica básica do capitalismo é o dinamismo tecnológico, que ocasiona periodicamente transformações revolucionárias dos processos de trabalho, da organização da produção e das normas de consumo [...] O capitalismo superou crises que pareciam ser “finais” exatamente porque encontrou um novo tipo de regulação de sua dinâmica, que permitiu seu reerguimento (SINGER, 1987, p.85).

Esta dinâmica capitalista e o processo de resistência apresentado pelos trabalhadores, principalmente nos últimos dois séculos, não fora somente responsável pela criação do Direito do Trabalho, como também por sua modificação e apresentação em 4 fases distintas, como nos apresenta Mauricio Godinho Delgado.

A primeira fase, intitulado pelo autor como “manifestações incipientes ou esparsas”, é a na qual as primeiras máquinas são introduzidas no processo produtivo das fábricas sob condições desumanas de trabalho e a exploração da mão-de-obra realizada com total omissão do Estado. Verificaram-se, então, movimentos de protesto de trabalhadores com destruições de máquinas, exigindo melhores condições de trabalho. Também é o período que as primeiras uniões de trabalhadores surgem, mesmo que de forma clandestina, e alguns acordos, mesmo que informais, apareciam para tentar conter as rebeliões dos trabalhadores.

Entre 1848 e 1919, o mesmo autor entende ter havido um segundo período, fase da sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, com o desenvolvimento de uma legislação trabalhista, e até mais do que isto, o surgimento da união e organização dos trabalhadores. Neste período destaca-se a encíclica *Rerum Novarum*, em 1891, editada pelo Papa Leão XIII, documento que constitui verdadeiro elogio ao Direito do Trabalho, e traz em seu seio discussões acerca do salário justo, do trabalho da mulher entre outros temas referentes ao trabalho subordinado. Além deste, é divulgado em 1848 o Manifesto do Partido Comunista de Marx e Engels - manifesto de crítica ao sistema capitalista e de defesa e incentivo à união e organização dos operários.

Porém, é no seu terceiro momento que o Direito do Trabalho ganha seu contorno mais atual, com a sua institucionalização através da criação da OIT, em 1919; com as Constituições Alemã de Weimar (1919) e a Mexicana (1917), ambas consagradoras de direitos trabalhistas. Neste momento histórico, as duas vertentes do Direito do Trabalho consolidam-se na sociedade, com o direito de associação dos trabalhadores e institucionalização de normas negociadas entre as classes, e a intervenção estatal que garante direitos trabalhistas a serem respeitados pelos patrões.

Uma quarta fase também é apresentada como “crise e transição do Direito do Trabalho”, iniciada na década de 1970, desenrolando-se até os dias atuais. Nos primeiros anos deste período muito foi divulgado acerca do fim do trabalho e da necessidade da desregulamentação do direito laboral e estes argumentos permanecem no seio das discussões dos rumos que o Direito do Trabalho deverá tomar, sendo tão presentes quanto a atual crise do capitalismo.

No Brasil, segundo Godinho Delgado (2010a, p.99) “[...] apenas a contar da extinção da escravatura (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil”, diante disso, nossa dinâmica de implementação do direito laboral difere dos países centrais, como bem analisa a pesquisadora Maria Cecília Máximo Teodoro “Acredita-se que o Direito do Trabalho no Brasil ainda esteja em formação e, atualmente, por mais contraditório que possa parecer, sofrendo uma crise.” (TEODORO, 2007, p.29)

Desta forma, nossa primeira fase compreende-se entre 1888, com a Lei Áurea e 1930, com o início do governo Vargas, neste período também intitulado por Delgado como “manifestações incipientes ou esparsas”, sendo um momento com dispersas legislações relacionadas ao trabalho, sem formular qualquer estatutário legal sistematizado. E, tal como os países centrais, período de bastante exploração do trabalhador, com atividades desumanas e desrespeito a dignidade dos homens, mulheres e crianças operárias das primeiras fábricas brasileiras.

A institucionalização do Direito do Trabalho ocorre no Brasil no curto período de 15 anos, durante do Governo Vargas, tendo como característica grandes conquistas e evoluções na legislação pátria, fruto de pressão dos trabalhadores em menor proporção e de uma necessidade estatal de intervenção na sociedade em maior escala.

Quando o movimento operário e a união de massas eram ainda embrionários, o Estado produziu uma multiplicidade de normas trabalhistas, criando os sindicatos de patrões e empregados, ambos controlados pelo Estado e proibindo as organizações autônomas, criando a CLT, o salário mínimo, o Ministério do Trabalho, a Justiça do Trabalho e reformulado e ampliando o sistema oficial de previdência – retirando, em parte, a possibilidade de que estas normas surgissem das lutas sociais (TEODORO, 2007, p.29)

A terceira e atual fase do Direito do Trabalho brasileiro inaugura-se com a Constituição Federal de 1988, onde tenta-se romper com a tradição autoritário-corporativista de Vargas, garante-se direitos trabalhistas relevantes, porém nasce imersa em um período de

ofensiva liberal na economia, altíssimas taxas de desemprego no país, e, em decorrência destes e outros fatores, uma forte crise no movimento operário nacional.

Todavia, são durante os momentos de maior turbulência e crise em uma determinada história que os conceitos fundamentais desta deve-se afirmar mais forte, assim, mesmo sob grande crise econômica mundial e ideologia liberal reinante, faz-se necessário a defesa do Direito do Trabalho como agente civilizatório e garantidor da Dignidade da Pessoa Humana no capitalismo sob pena de caminhar para uma etapa civilizatória onde a violência e a injustiça venham a ser regras e não exceções.

1.3 DEFINIÇÃO

Vários autores buscaram definir o Direito do Trabalho, sendo encontradas na doutrina três correntes de pensamento acerca desta definição.

Na definição subjetivista encontram-se destaque os sujeitos da relação de trabalho, sendo “o direito do trabalho o direito especial de um determinado grupo de pessoas, que se caracteriza pela classe de sua atividade lucrativa[...] é o direito especial dos trabalhadores.[...] O Direito do Trabalho se determina pelo círculo de pessoas que fazem parte do mesmo.” (HEUCK & NIPPERDEY, 1963 *apud* DELGADO, 2010a, p.48).

Sob o enfoque objetivista, o Direito do Trabalho é um conjunto de normas jurídicas que regulamentam o trabalho subordinado ou equivalente.

Contudo, definições mais completas encontram-se nos autores que fazem a junção dos enfoques anteriores construindo uma definição mista, sendo o Direito do Trabalho

Conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais. (MAGANO, 1991, p.59)

Desta forma, como observado, podemos definir o Direito do Trabalho como uma disciplina que possui um objeto, ‘princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis’; um sujeito principal, o trabalhador; e uma finalidade ‘a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais’.

Maurício Godinho Delgado após tratar das definições mistas como as que ‘têm melhor aptidão para o atendimento da meta científica estabelecida para uma definição’ (2010a, p.49) e definir separadamente Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho, une as duas definições estabelecendo uma conceituação de Direito Material do Trabalho, ou Direito do Trabalho, no sentido lato. Vejamos:

Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas. (DELGADO, 2010, p.49)

Sergio Pinto Martins segue no mesmo sentido e conceitua Direito do Trabalho ‘como um conjunto de princípios, regras e institutos atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas’. (MARTINS, 2009, p.16)

No entanto, é outra definição que demonstra ser mais concatenada com os atuais tempos vividos pelo Direito:

Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados (CASSAR, 2009, p. 29).

Nesta definição um importante adendo é feito as outras definições que o destaque a importância dos princípios constitucionais, em especial, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que se não se tornou o principal princípio jurídico de todo nosso sistema, ganhou grande projeção após a II Guerra Mundial, no mundo, e após o período de exceção (1964-1985) com a Constituição Federal de 1988, no Brasil.

Por estes motivos, a definição de Vólia Bonfim Cassar apresenta-se mais atualizada com a fase atual do Direito e a doutrina surgida no pós II Guerra chamada de Neoconstitucionalismo que tem como eixo “a supremacia formal e material da Constituição e a precedência da dignidade humana como valor metajurídico fundamental” (MENDES; COELHO; BRANCO. 2008, p.127).

Por isso, muitos autores começam a chamar suas disciplinas jurídicas de Direitos Constitucionais de determinada área, como Direito Constitucional Civil ou Direito Constitucional do Trabalho, não sendo o nosso enfoque neste trabalho nos debruçarmos sobre esta questão, mas não poderíamos nos privar de citar a atual fase do Direito com o enfoque central na Constituição e seus princípios.

1.4 RAMOS DO DIREITO DO TRABALHO

O processo histórico formador da estudada disciplina criou desde as primeiras manifestações ‘pré-históricas’ do direito do trabalho uma divisão entre a demanda originária em um único trabalhador e a originária em toda uma coletividade de trabalhadores, assim criando dois enfoques no direito do trabalho, um individual e outro coletivo, “Engloba o Direito do Trabalho dois segmentos, um individual e um coletivo, cada um contando com regras, instituições, teorias, institutos e princípios próprios” (DELGADO, 2011).

O Direito Individual do Trabalho é o segmento que tem por centro a regulamentação do contrato de trabalho nas relações individuais entre empregado e empregador, garantindo proteção ao trabalhador e direitos mínimos na relação contratual, é a ação estatal com a

finalidade de equiparar os dois pólos contratantes, protegendo o hipossuficiente e buscando a isonomia material entre as partes.

Ainda chamado por muitos de Direito Sindical, por também estar inserido neste as normas do sistema sindical brasileiro, o Direito Coletivo do Trabalho é o segmento responsável por disciplinar as ações e organizações coletivas dos trabalhadores através da autonomia privada coletiva destes entes jurídicos. Os sujeitos envolvidos nas relações jurídicas reguladas por este prisma do direito do trabalho são entes coletivos, em regra as entidades sindicais profissionais (dos trabalhadores) e econômicas (dos patrões), sendo estas: Sindicatos, Federações e Confederações.

Diante da realidade da empresa ser um ente coletivo, mesmo estando solitária, por seu impacto socioeconômico e de algumas categorias não possuírem sindicatos organizados e ativos, há uma relatividade à obrigatoriedade da existência dos sindicatos para a caracterização de um ente coletivo.

Embora o sindicato seja a mais importante entidade partícipe de tais condutas, vínculos e dinâmicas, pode não ser a única existentes – a exemplo do que se passa em outras ordens jurídicas que admitem atuações coletivas laborais sem a presença sindical direta (ilustrativamente, Itália) (DELGADO, 2011, p.18).

A representação dos trabalhadores na empresa, não organizada em sindicato, é, também, parte dos estudos do direito coletivo do trabalho, e as negociações coletivas vêm cada vez mais ocupando um espaço maior (NASCIMENTO, 2005, p.377).

Neste segmento juslaboral, a desigualdade presente nas relações individuais é desfeita, pois estando os trabalhadores reunidos e organizados através dos sindicatos, federações ou confederações não há a hipossuficiência e subordinação oriunda da relação de venda da mão de obra como forma de conquistar um salário, e possuindo os entes sindicais meios próprios de manutenção, não haveria, em tese, vinculação entre sindicato profissional (dos trabalhadores) e empresa ou sindicato de categoria econômica.

Apesar deste amplo conteúdo de estudo, o Direito Coletivo não é ramo autônomo do Direito, possuindo vinculação e estando inserido no Direito do Trabalho, “O Direito Coletivo é uma parte do Direito do Trabalho substancialmente ligada à anterior.” (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p.66).

2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

2.1 PRINCÍPIOS JURÍDICOS

Não há construção que almeje ser sólida se não possuir um alicerce bem estruturado para servir de base, e não há ciência que não possua seus elementos estruturais para servir de guia na construção do seu saber, logicamente que não estamos tratando de construções civis ou de ciências naturais, mas à ordem jurídica possui um alicerce, mutável inclusive, no qual se utiliza de base para a sua construção e unificação, os princípios jurídicos.

Formam os princípios o âmago do Direito, sua essência e espírito, definindo sua própria *alma*. Estão na sua base, e também no seu ápice, bem como ao seu redor, a todo instante, e em todas as direções imagináveis. Os princípios surgem dos fatos sociais, verdadeiro objeto do fenômeno jurídico, e não das regras, na sua expressão pura e imune aos condicionamentos quotidianos da própria vida (ZANGRANDO, 2011, p.56)

[...]são verdades fundantes de um sistema de conhecimentos, como tais admitidos, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis (REALE, 1999, p.299).

A importância dos princípios na Ciência do Direito, entretanto, não tem obviamente o condão de os transformar em axiomas absolutos e imutáveis. Ao contrário, sua validade se preserva apenas caso considerados em seus limites conceituais e históricos específicos, enquanto *sínteses de orientações essenciais assimiladas por ordens jurídicas em determinados períodos históricos*. Os princípios jurídicos despontem, assim, como sínteses conceituais de nítida inserção histórica, submetendo-se a uma inevitável dinâmica de superação e eclipsamento, como qualquer outro fenômeno cultural produzido (DELGADO, 2010b, 29).

Os Princípios são próprios e caracterizadores de qualquer ciência ou ramo autônomo do Direito, como expõe Plá Rodriguez (2000, p.26), podendo-se afirmar que se constituem fontes fundamentais para o Direito em qualquer de suas ramificações. A questão diferenciadora do Direito para outras ciências é que os princípios jurídicos são “proposições ideais construídas a partir de certa realidade e que direcionam a compreensão da realidade examinada.” (DELGADO, 2010, p.15), e estando ligada a realidade de determinado período histórico esta é mutável, estando também os princípios jurídicos ligados a esta realidade vivida naquele período, sendo também passíveis de mudanças.

Esta mutabilidade, porém, possui um caráter dinâmico em menor velocidade que as normas jurídicas positivas, pois são “valores originados da consciência social humana” (ZANGRANDO, 2011, p.59) e estes valores comumente estarão ligados ao sistema político, social e econômico de certo Estado Nacional. Maior exemplo desta questão, é a ascensão e constitucionalização do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no ocidente, após verificada as barbaridades cometidas na segunda guerra mundial, podendo os Estados modificarem suas regras jurídicas positivas, porém deverão respeitar os valores de respeito a dignidade da pessoa humana.

Desta forma, por estarem mais ligados aos valores sociais do Estado, muitos autores, principalmente no pós segunda guerra mundial, consideram os princípios como valores de

importância maior do que as normas positivas tradicionais (Constituições, Leis, Regulamentos, etc.), sendo pontos de referência para a criação e interpretação de normas e regras jurídicas, sendo inclusive estes, critério de averiguação de legitimidade de certa norma, ou seja, se determinado diploma legal for contrário a determinado princípio consagrado pelo Estado, deverá o diploma legal considerado nulo, por falta de legitimidade.

2.2 NORMATIVIDADE DOS PRINCÍPIOS JURÍDICOS

Questão atual, e bastante controvertida no Direito do Trabalho, é se os princípios jurídicos seriam normas jurídicas por si só, possuindo função normativa própria e específica, capaz de um princípio, ou pelo menos os principais deles, regular diretamente uma situação fática, independente de haver legislação responsável por tal.

Tradicionalmente, os princípios possuem três funções no Direito, a função informadora, normativa supletiva e interpretativa, conforme afirma Plá Rodriguez utilizando-se de De Castro (1949, p.419-420), vejamos:

Segundo De Castro, os princípios de direito cumpre tríplice missão: a) informadora: inspiram o legislador, servindo de fundamento para o ordenamento jurídico; b) normativa: atuam como fonte supletiva, no caso de ausência de lei. São meios de integração do direito; e c) interpretativa: operam como critério orientador do juiz ou intérprete. (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p.44)

Segundo esta caracterização das funções dos princípios, estes só teriam capacidade normativa em uma eventual lacuna nas regras legais do Direito “É o que se passa quando a lei autoriza o recurso, pelo juiz, à integração jurídica (art.8º, CLT; art.4º, Lei de Introdução ao Código Civil; art.126, CPC).” (DELGADO, 2010, p.17).

Contudo, com o movimento pós-positivista da segunda metade do século XX, que no Brasil ganha força após a Constituição Federal de 1988, muitos autores começam a entender os princípios jurídicos, principalmente os fundamentais ou constitucionais, como sendo “normas jurídicas como todas as outras” (Bobbio, 1994 *apud* Godinho, 2010, p.18), além disso, explanando sobre o tema DELGADO afirma:

Em face da função normativa própria (e não mais meramente supletiva), os princípios desempenhariam diversos papéis conexos, todos de grande importância: em síntese, a possibilidade de extensão ou restrição de certa norma jurídica até o ápice de sua própria invalidação. (2010, p.19).

Também inspirado na Teoria do Ordenamento Jurídico do italiano Norberto Bobbio, Gustavo Filipi Barbosa Garcia faz a distinção entre normas, regras e princípios, observemos:

Na realidade, o sistema jurídico contém normas, as quais representam um gênero, do qual são espécies as regras e os princípios. A diferença é que os princípios apresentam grau de abstração e generalidade superior quando comparados às regras, pois servem de inspiração para estas e de sustentação de todo o sistema. As regras regulam apenas os fatos e atos nelas previstos, enquanto os princípios comportam uma série indefinida de aplicações. (GARCIA, 2010, p.94)

Luisa Gomes Martins, em recente dissertação onde realiza análise do Princípio da Proteção, após detalhada análise do pensamento de Ronald Dworkin (MARTINS, 2010, p.12-44), defende a normatividade dos princípios:

O reconhecimento da força normativa do princípio e de sua função normativa própria significa uma ruptura com o paradigma positivista clássico. O sistema normativo não é composto apenas de regras; estas não explicam o fenômeno jurídico por completo. Mesmo a aplicação no direito de regras simples, nos casos pacíficos, esconde uma profunda construção interpretativa, cuja análise se mostra crucial nos casos considerados difíceis, que são os casos controvertidos. Os princípios não cumprem seu papel apenas na ausência da lei, mas propiciam em cada atuação do direito o alcance da integridade. A integridade é o objetivo último de toda atividade jurídica. Cada intérprete busca demonstrar a racionalidade do sistema e sua coerência no momento em que aplica o direito (MARTINS, 2010, p.53)

Porém, não é esta a interpretação mais aceita entre os juslaboralistas, Plá Rodriguez acerca da possibilidade dos princípios serem normas afirma: “Nossa opinião é negativa. A única função de caráter normativo que exercem é operar como fonte supletiva em caso de lacuna da lei.” (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p.47). O jurista uruguaio defende esta tese não por serem princípios, mas pela possibilidade jurídica que a legislação uruguaia permite em utilizar da doutrina como forma de suplementação e integração das normas, em caso de lacunas legais.

Carlos Zangrando também afirma em sentido contrário, porém por fundamentação diversa da apresentada por Plá Rodriguez e baseado no fato dos princípios serem entes valorativos do direito, vejamos:

Assim, a nosso ver, os princípios são anteriores e externos às normas jurídicas, pois que lhe formam a base sobre a qual são erguidas. Aliás, se não fosse assim, os princípios não poderiam ser tão próximos do próprio conceito de valor, como vimos anteriormente (ZANGRADO, 2011, p.71).

Maurício Godinho Delgado, após explanação acerca do pensamento constitucionalista que defende a normatividade originária dos princípios, relativiza este pensamento utilizando inclusive da ponderação, instituto tão típico e necessário para o estudo e aplicação dos princípios jurídicos, observemos:

É claro que a prevalência dos princípios sobre as regras legais (“dimensão fundamentadora, com eficácia derogatória e diretiva”) é relativa, sob pena de criar-se total insegurança na ordem jurídica e meio social regulado [...] Agregando ponderações ao debate acerca da nova concepção de princípios e de seu papel no Direito, parece-nos adequado sustentar que os princípios, enquanto comandos jurídicos instigadores, além das tradicionais funções interpretativas e supletória, têm, na verdade, uma função normativa concorrente. Trata-se de papel normativo concorrente, mas não autônomo, apartado do conjunto jurídico geral e a ele contraposto (DELGADO, 2010b, p.21).

Ou seja, defende o autor que os princípios possuem normatividade que pode ser utilizada em algum caso concreto, porém não estão os princípios acima das regras jurídicas habituais, sendo necessário que esses princípios ao serem utilizados venham em consonância e em conjunto à ordem jurídica como um todo, e em decorrência, com a legislação e demais

princípios, sendo necessário em caso de conflitos a utilização da ponderação, o que nos parece ser a posição mais acertada.

Desta forma, a normatividade dos princípios deve ser entendida com um instrumento a dar unidade ao conjunto jurídico, uma forma, inclusive, de constitucionalização do Direito do Trabalho, pois a grande maioria dos princípios jurídicos gerais e específicos deste ramo do Direito estão constitucionalizados, ou possuem fundamentos no texto da Carta Magna, então dar atenção aos princípios jurídicos, atualmente, é entender o Direito do Trabalho como um ente derivado formal e materialmente da Constituição.

2.3 PRINCÍPIOS JURÍDICOS DO DIREITO DO TRABALHO

Inicialmente informamos que somente iremos analisar os princípios jurídicos especiais do Direito do Trabalho sem trabalharmos com os princípios constitucionais do trabalho ou princípios gerais do direito aplicáveis ao direito do trabalho, só quando estes estiverem inseridos no seio dos Princípios Jurídicos específicos da disciplina, como por exemplo ocorre com a maioria deles que são constitucionais, contudo não são princípios gerais do direito aplicáveis a todas as outras áreas jurídicas, para um maior esclarecimento deixamos o magistério de Américo Plá Rodriguez:

Os princípios de Direito do Trabalho, por definição, aplicam-se a um ramo – o direito trabalhista – e não se aplicam a outros ramos. Não são necessariamente exclusivos de uma especialidade, mas não podem servir para todos os ramos, em outras palavras, serem gerais, pois deixariam de ser específicos e caracterizadores. Por isso, quando falamos de princípios próprios de Direito do Trabalho não tratamos de princípios gerais do direito e vice-versa. (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p.30)

Outra informação oportuna é o fato de que neste trabalho não iremos detalharmos maiores esclarecimentos acerca de cada princípio, pois isto iria requerer bastante tempo e correríamos o risco de perder o foco de nossa análise, que é o Princípio da Proteção, entretanto citaremos os princípios jurídicos e dividiremos entre os oriundos do segmento individual e os oriundos do segmento coletivo desta disciplina.

2.3.1 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

Já abordamos a divisão do direito do trabalho em suas esferas individual e coletiva, tendo como diferenciação maior os sujeitos envolvidos na relação jurídica, para a esfera individual, o trabalhador relacionando-se com a empresa, e para a esfera coletiva, o sindicato ou coletivo de trabalhadores relacionando-se com a empresa ou sindicato patronal, porém os princípios do direito individual do trabalho possuem uma aplicação tanto em uma esfera quanto em outra, porque eles, em especial o Princípio da Proteção, estão intimamente ligados ao caráter teleológico do Direito do Trabalho.

Acerca desta relação entre princípios do direito do trabalho e segmentação da disciplina, Godinho Delgado escreve:

Independentemente do *status* e abrangência que se configura à segmentação Direito Individual e Direito Coletivo do Trabalho, é preciso que fique claro que são os princípios especiais do ramo justaltrabalhista individual que fixam a marca mais

distintiva e proeminente do Direito do Trabalho no universo jurídico geral. Por essa razão é que seus princípios especiais confundem-se com o que se consideram princípios especiais do próprio Direito do Trabalho. (DELGADO, 2010, p.69)

Américo Plá Rodriguez em sua obra célebre *Princípios do Direito do Trabalho*, também trata do tema defendendo a aplicação dos princípios abordados as duas esferas do Direito laboral, vejamos o início desta argumentação:

Surge, de imediato, uma questão: esses princípios regem todo o Direito do Trabalho ou somente servem para o direito individual do trabalho? Dito de outro modo: esses princípios são também válidos ao direito coletivo do trabalho? Nossa resposta é praticamente afirmativa. O direito coletivo do trabalho é uma parte do Direito do Trabalho substancialmente ligada à anterior. (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p.65-66)

O autor uruguaio também expõe que o Direito do Trabalho surge da necessidade de proteção do economicamente mais fraco, sendo essa a questão social e a origem deste ramo jurídico, sendo a melhoria das condições de trabalho a finalidade da matéria e o direito individual ou coletivo caminhos diferentes para se chegar a este fim, porém pondera acerca do alcance do Princípio Protetor, observemos:

Ele rege ambos os ramos do direito laboral, porém apresenta formas diversas de aplicação. No direito individual criam-se normas. Por isso, o princípio se refere à seleção, aplicação e interpretação dessas normas. No direito coletivo, ao contrário, criam-se instrumentos cuja eficácia resulta do número, da disciplina, da organização técnica e administrativa, do poder material de cada uma das partes. Deve-se garantir a possibilidade da criação desse instrumento, assim como respeitar sua autenticidade e sua liberdade de ação e funcionamento. Uma vez restabelecida a igualdade por meio da força sindical que deriva da união, desaparece a razão de ser do tratamento desigual por parte do Estado. Deve-se buscar a desigualdade compensatória por um caminho ou por outro, pois estabelecê-la simultaneamente por ambas as vias pode significar uma superposição de proteções que engendre outro desequilíbrio de sentido oposto, que teria um efeito perturbador (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p.67).

Com esta ponderação e pelo caráter clássico que a obra de Plá Rodriguez possui utilizaremos a sua classificação dos Princípios Jurídicos do Direito do Trabalho para o segmento individual, sendo estes os princípios:

- a) Princípio da Proteção do Trabalhador, possuindo este três regras de aplicação: regra do *“in dubio, pro operário”*, regra da norma mais favorável e regra da condição mais benéfica;
- b) Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas;
- c) Princípio da Continuidade do Vínculo Trabalhista;
- d) Princípio da Primazia da Realidade;
- e) Princípio da Razoabilidade;
- f) Princípio da Boa-fé;
- g) Princípio da Não discriminação;

Este último incluído quando o autor uruguaio faz análise de outros princípios no último capítulo da obra (2000, p.435), sendo o Princípio da Não-Discriminação derivado do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e basilar para a ordem jurídica ocidental.

2.3.2 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

As relações coletivas, como já exposto, dão-se por seres coletivos, tanto no pólo patronal quanto no pólo obreiro, considerando-se equivalentes, pois os trabalhadores devidamente organizados e protegidos por seu sindicato, ou em coletividade, estariam em condições de igualdade com o empregador.

Por isso, ganha este segmento do Direito laboral um caráter diferenciado, chegando a ser considerado por alguns autores como ramo autônomo do Direito do Trabalho, ou pelo menos, um ramo que tente a ser tornar autônomo, como afirma Vólia Bonfim Cassar:

O Direito Coletivo ainda é um segmento do Direito do Trabalho, mas está em vias de se tornar uma ciência independente, autônoma, pois lhe falta apenas um requisito para tanto: vasta legislação. Os demais requisitos exigidos para se considerar autônoma a disciplina já estão presentes, como: domínio de vasta matéria; princípios próprios; institutos peculiares. Ademais, os sujeitos e objetos também são diversos dos relacionados aos do direito individual (CASSAR, 2009, p.1213).

Contudo, há uma questão que abordamos no item anterior que faz a argumentação a favor da autonomia deste segmento não prosperar, o caráter teleológico do Direito do Trabalho, ou seja, a finalidade deste ramo jurídico que tanto em uma esfera quanto em outra é proteger o trabalhador proporcionando-lhe uma melhoria nas condições de trabalho, sendo esta a questão social justificadora da existência do Direito do Trabalho.

Em consonância, o fato dos dois segmentos comunicarem-se em praticamente toda a sua atuação, faz com que o Direito do Trabalho seja uma única disciplina, conforme trata Maria Cecília Máximo Teodoro:

[...] caminham juntos numa direção única, que são os contratos de trabalho. Os princípios do universo individual alimentam os princípios do universo coletivo, ambos haurem-se da seiva comum – o trabalho humano –, ambos comunicam-se e interligam-se internar e externamente na meta maior de se encontrar uma harmonia entre o capital e o trabalho, preocupados com a dignidade da pessoa humana (TEODORO, 2007, p.71).

Desta forma, não se realizando por si próprio, o Direito Coletivo do Trabalho serve como instrumento de elaboração de normas jurídicas a serem aplicadas nas relações individuais entre o empregado e o empregador, tendo assim os seus princípios jurídicos intimamente ligados a esta elaboração, no momento anterior a elaboração da norma coletiva, com princípios que assegurem que o ser coletivo obreiro se afirme; durante a negociação, com os princípios ligados a esta; e após firmado o acordo entre as partes, com os princípios que regem os efeitos das normas coletivas produzidas.

Estes três momentos (antes, durante e após a negociação coletiva) são os parâmetros utilizados para a classificação dos princípios especiais do direito coletivo por Godinho Delgado (2011), que engloba nestes três grupos os princípios de direito coletivo do trabalho apresentados por CASSAR (2009), TEODORO (2007), ZANGRANDO (2011) e outros autores pesquisados, sendo esta classificação a mais completa e satisfatória das analisadas, vejamos:

1º Grupo – Princípios Assecuratórios da Existência do Ser Coletivo Obreiro: a) Princípio da liberdade associativa e sindical; b) Princípio da autonomia sindical.

2º Grupo – Princípios Regentes das Relações entre os Seres Coletivos Trabalhistas: a) Princípio da interveniência sindical na negociação coletiva; b) Princípio da equivalência dos contratantes coletivos; c) Princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva;

3º Grupo – Princípios Regentes entre as Normas Coletivas Negociadas e Normas Estatais: a) Princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva; b) Princípio da adequação setorial negociada.

Infelizmente, não nos cabe a análise pormenorizada de cada um destes princípios, porém podemos somente com a citação e classificação em grupos observar que os princípios dos dois primeiros grupos são requisitos para a eficácia da norma coletiva produzida, pois sem liberdade e autonomia sindical, presença do sindicato obreiro com igualdade de forças ao pólo patronal, e lealdade e transparência na negociação, não poderemos entender as normas produzidas como válidas e capazes de produzir efeitos nos contratos de trabalho, ou seja, no Direito Individual do Trabalho.

Cabendo, desta forma, a aplicação do Princípio da Proteção às negociações coletivas, como já alertávamos no tópico anterior através da lição de Américo Plá Rodriguez. Este autor inclusive ao tratar da autonomia privada coletiva e do processo de criação das normas coletivas, entende que os princípios que regem as relações coletivas são princípios políticos, não sendo jurídicos e reafirma a observância dos princípios para ambas vertentes do direito laboral, vejamos:

Seu caráter de princípios políticos, segundo a classificação de *Pérez Botija*, que aceitamos, resulta justamente de que em muitos países ainda aparecem como conquistas a alcançar, ou cujo reconhecimento não se conseguiu. Não podem, pois, apresenta-se como princípios já aplicáveis. [...] De outro lado, porque ainda que os princípios que nos propomos a expor e as considerações que formulamos seja válidos e aplicáveis, tanto para o direito individual como para o direito coletivo, servirão elas para colocar em evidência, por sua aplicação em todo o âmbito da disciplina, que as peculiaridades do Direito do Trabalho – que justificam sua autonomia – não derivam apenas do direito coletivo, mas resultam também dos princípios que inspiram, presidem e regem a aplicação do direito individual do trabalho. (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p.69).

Ficando nítida a existência de Princípios de Direito Coletivo do Trabalho, sejam jurídicos ou políticos com reflexo jurídico, porém não ficando a autonomia privada coletiva sem a regulamentação do Estado, que impõe limites de forma e conteúdo às normas negociadas, como veremos.

3 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO, GLOBALIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Intimamente ligado a própria finalidade do Direito do Trabalho, o princípio da proteção (ou princípio tuitivo, como também é chamado) é “...uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro – visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.” (DELGADO, 2010, p.73-74), inserindo-se na própria estrutura deste ramo jurídico e visando melhoria de vida dos trabalhadores, possibilitando-os a inserção na sociedade.

Importante e clássica definição possui Plá Rodriguez:

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central para ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes. (2000, p.83)

Assim, pode-se dizer que o Direito do Trabalho é um Direito especial, oriundo e divergente do Direito Civil clássico, especialmente porque, enquanto o segundo supõe a igualdade das partes, o primeiro pressupõe uma situação de desigualdade que ele tende a corrigir com outras desigualdades. “O Direito do Trabalho busca a igualdade material, substancial e não a meramente formal” (TEODORO, 2007, p.63), e o fundamento para esta busca é o princípio da proteção.

Sob seu aspecto prático, Plá Rodriguez (2000, p.107) divide o Princípio da Proteção em três formas distintas: a) a regra *in dubio, pro operário*; b) a regra da norma mais favorável; e c) a regra da condição mais benéfica. Possuindo estas vertentes tão importância que alguns autores tratam-as como sub-princípios ou até elevam parte delas ou as três regras como princípios independentes do Princípio da Proteção, o que só reforça a idéia de que este é o princípio maior do ordenamento juslaboralista.

De acordo com a regra do *in dubio, pro operário*, havendo alguma dúvida acerca do alcance de alguma norma, deve-se interpretá-la em favor do empregado. Esta regra não dá a possibilidade de criar-se norma nova baseada em outra, alterar o significado claro da norma ou atribuir sentido que, de modo algum, possa ser deduzido. Contudo, havendo divergência na interpretação de alguma norma, a finalidade protetiva do Direito do Trabalho deve prosperar favorecendo ao trabalhador.

A regra da norma mais favorável estabelece que havendo diversas normas válidas aplicáveis na relação de emprego, deve-se aplicar a mais benéfica ao trabalhador, ainda que esteja em posição hierárquica formalmente inferior no sistema jurídico. É a quebra da

tradicional pirâmide hierárquica com o intuito de garantir a melhoria da condição social dos trabalhadores.

Todavia, quando há um intenso choque entre dois regramentos conflitantes, critérios de averiguação da norma mais favorável surgem no intuito de dar segurança jurídica a questão, três teorias podem ser observadas: teoria da acumulação, pela qual deve-se retirar de cada instrumento normativo as disposições mais favoráveis ao obreiro; teoria do conglobamento, que prega a comparação entre os instrumentos como todo, optando por aquele que, no conjunto, é mais benéfico ao empregado; e uma teoria intermediária ou do conglobamento mitigado, onde deve-se comparar cada instrumento por tópicos, institutos ou matérias, sendo o posicionamento de Plá Rodriguez, que após advertir para a necessidade de se analisar caso a caso o que pode-se ser considerado como unidade mínima de comparação, afirma:

Parece ser esta a posição mais razoável: o conjunto que se leva em conta para estabelecer a comparação é o integrado pelas normas referentes à mesma matéria, que não se pode dissociar sem perda de sua harmonia interior. Mas não se pode levar a preocupação de harmonia além desse âmbito (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p.131).

A regra da condição mais benéfica assegura ao trabalhador que as vantagens adquiridas não podem ser retiradas nem modificadas para pior, possui ligação com o Direito Adquirido presente na Constituição Federal (art.5º, XXXVI) e está presente na CLT (art.468).

Divergindo um pouco na análise, pois amplia a interpretação, Godinho Delgado entende ser o Princípio da Proteção (ou Tuitivo, pois utiliza desta expressão) cardeal do Direito do Trabalho, sendo sua atuação superior as três dimensões apresentadas por Rodriguez, vejamos:

Na verdade, a noção de tutela obreira e de retificação jurídica da reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego (idéia inerente ao princípio protetor) não se desdobra apenas nas três citadas dimensões; *abrange, essencialmente, quase todos (senão todos) os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho.*[...] Desse modo, o princípio tutelar não se desdobraria em apenas três outros, mas seria inspirador amplo do complexo de regras, princípios e institutos que compõem esse ramo jurídico especializado. (DELGADO, 2010a, p.75)

No mesmo sentido, GARCIA (2010, p.98-102) faz a análise do Princípio Protetor através da divisão tríplice clássica de Plá Rodriguez, divisão esta também citada por NASCIMENTO (2005, p.350), porém ponderada com o pensamento por outros autores.

Sob uma análise diferenciada, Carlos Zangrando defende um duplo objetivo do Direito Individual do Trabalho Moderno a ser perseguido:

[...] compensar a hipossuficiência do trabalhador, especialmente na fixação das condições de trabalho (negociação das cláusulas contratuais), na interpretação das normas jurídicas aplicáveis em outros campos específicos; em relação ao empregador, assegurar o cumprimento dos deveres que lhe incumbem no contrato de trabalho, viabilizando-o, por intermédio de medidas de diferentes naturezas, como a facilidade da constituição da empresa, e da salvaguarda dos interesses de gestão, além de conceder tratamento favorecido à micro, pequenas e médias empresas. [...]

Harmonizar essas duas questões é o grande desafio do Direito Individual do Trabalho no século XXI. (ZANGRANDO, 2011, p.243)

Seguindo este raciocínio, Zangrando (2011, p.245) não consagra o Princípio da Proteção como o principal influenciador do Direito do Trabalho, colocando ao seu lado o Princípio de Salvaguarda da Empresa, subdividido em três regras: da especificidade do empregador; do reconhecimento dos interesses de gestão; e do favorecimento à micro, pequena e média empresa. Esta contraposição de princípios busca um ideal de compensação que “tenta equilibrar situações fáticas díspares, existentes entre as partes, dentro de um mesmo negócio jurídico” (2011, p.247).

3.2 GLOBALIZAÇÃO E CRÍTICAS AO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Iniciado desde o surgimento do capitalismo, porém ganhando contornos atuais após a década de 1970, com a crise do petróleo, eleições de governos de ideologia neoliberal e fim da experiência socialista soviética, a Globalização modificou a estrutura e atribuições do Estado e de sua organização política, suas relações internacionais e a ordem socioeconômica nacional e mundial. Segundo Vólia Bonfim Cassar, a globalização “É um produto inevitável da tecnologia nas áreas de informática e comunicações” (2009, p.22), modificadora profundamente da forma de grande parte das relações de trabalho, que agora está inserida em uma “aldeia global”, através do que Octávio Ianni analisa como “fábrica global”, vejamos:

“Fábrica global” sugere uma transformação quantitativa e qualitativa do capitalismo além de todas as fronteiras, subsumindo formal ou realmente todas as outras formas de organização social e técnica do trabalho, da produção e reprodução ampliada do capital. Toda economia nacional, seja qual for, torna-se província da economia global. O modo capitalista de produção entra em uma época propriamente global, e não apenas internacional ou multinacional. Assim, o mercado, as forças produtivas, a nova divisão internacional do trabalho, a reprodução ampliada do capital desenvolvem-se em escala mundial. Uma globalização que, progressiva e contraditoriamente, subsume real ou formalmente outras e diversas formas de organização das forças produtivas, envolvendo a produção material e espiritual. (IANNI, 2001, p.18)

Diante destas transformações eclodidas na década de 1970, “ganha prestígio a reestruturação das estratégias e modelos clássicos de gestão empresarial, em torno dos quais se construíram as normas trabalhistas.” (DELGADO, 2010a, p.93), e como isso a crítica empresarial ao modelo de proteção ao trabalhador, oriundo do Estado, através de normas heterônomas,

Acusa-se a legislação social de criar inúmeros encargos para as empresas, impedindo o aumento de sua capacidade competitiva no mercado mundial. Sustenta-se que o atual contexto de recessão econômica não mais suporta os inúmeros encargos trabalhistas. Ademais, a legislação do trabalho precisa se adaptar às novas necessidades da organização da produção, não mais inspirada no modelo fordista. (MARTINS, 2010, p.62).

Junto a isto, a globalização e o seu “assombroso progresso tecnológico que introduz múltiplas inovações nos processos de produção que, em muitos casos, tornam menos necessária a mão de obra humana” (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p.71), cria um desemprego estrutural e mundial ainda maior do que em outras épocas, fortalecendo o argumento de que a

proteção estatal ao trabalhador seria uma proteção para poucos, pois os encargos de manter um trabalhador forçariam a sua dispensa.

Diante desta nova realidade social, inicia-se um grande movimento político, fruto da ideologia neoliberal, pela flexibilização das normas trabalhistas, resultando em reformas legislativas e maior destaque à autonomia privada coletiva, com a argumentação de que a proteção do trabalhador deve ser alcançada pela ação sindical.

3.3 FLEXIBILIZAÇÃO, TERCEIRIZAÇÃO E AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

Não podendo ser confundido com o conceito de desregulamentação da relação trabalhista, que seria o retorno desta relação jurídica ao Direito Civil deixando que “espontaneamente” fossem resolvidas as controvérsias entre empresa e empregado, porém muitas vezes se confundido com esta, a flexibilização ataca a rigidez das normas de proteção ao trabalhador, influenciando o Estado em sua totalidade, através da elaboração de leis menos favoráveis ao trabalhador, de entendimentos jurisprudenciais limitadores de direitos laborais, além de pregar a adaptação ou troca das normas trabalhistas estatais pelas normas trabalhistas negociadas.

Um grande exemplo do processo de flexibilização das Leis Trabalhistas é a Terceirização, fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. É o mecanismo jurídico que permite a um sujeito de direito tomar serviços no mercado de trabalho sem responder, diretamente, pela relação empregatícia estabelecida com o respectivo trabalhador, trazendo graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história (DELGADO, 2010a). Sendo este fenômeno apenas uma das formas que os empresários têm buscado para amenizar seus gastos, reinvestindo no negócio ou aumentando seus lucros. Daí porque dos anos 90 para cá a locação de serviços ou terceirização tem sido moda (CASSAR, 2009).

Acerca deste fenômeno e analisando seu impacto sobre o emprego e salário, vejamos:

As mudanças legislativas e a redução da fiscalização também geraram vertiginosa expansão da terceirização nas empresas. Apesar da lei somente permitir que as terceiras executem atividade-meio, como segurança e limpeza, virou regra desrespeitá-la. Hoje a terceirização é uma praga corrosiva. Dos 394mil bancários do país, 108mil são vinculadas às firmas prestadoras de serviços – no geral, falsas cooperativas. Na indústria, o mesmo caos. Nos últimos anos, a Fiat Automóveis transferiu para terceiras cerca de 6mil operários de áreas de manutenção e logística, que recebem salário 50% inferior ao pago na montadora (POCHMANN & BORGES, p.77)

O que nos faz observar a presença da flexibilização trabalhista através da ação legislativa que gradualmente permitiu a implementação da terceirização em nosso país, e também da omissão do executivo em não fiscalizar (ou pouco fazer) a correta aplicação das normas terceirizantes.

Contudo, nosso enfoque para este trabalho está relacionado a Flexibilização através da Negociação Coletiva que dá ênfase à teoria da Autonomia Privada Coletiva, doutrina

desenvolvida na Itália em contraposição às diretrizes corporativistas, prega a auto-regulamentação dos interesses coletivos, através do instituto da negociação coletiva, entre os sindicatos obreiros e patronais, com objetivo de elaboração de acordos, contratos ou convenções coletivas, que segundo SOARES FILHO foi uma experiência bem sucedida no campo das relações trabalhistas (2011, p.48) possuindo a seguinte caracterização segundo o autor:

Os contratos coletivos, cuja observância é obrigatória, regulam as relações laborais e previnem os conflitos coletivos de trabalho. Suas cláusulas, em regime jurídico de natureza corporativista, aplicam-se a todos os membros das categorias representadas pelos sindicatos pactuantes, mesmo os não filiados a essas entidades. Daí seu caráter normativo. (SOARES FILHO, 2011, p.48)

Segundo o mesmo autor, a negociação coletiva de trabalho é um valioso meio para regular as relações laborais de forma a evitar ou restringir os efeitos negativos do sistema econômico para os trabalhadores, e fazendo ligação com o movimento de flexibilização trabalhista, escreve:

Constitui a negociação coletiva de trabalho meio para flexibilização da legislação trabalhista pela ação sindical, adaptando-se às situações peculiares às necessidades específicas de cada categoria e, assim, quebrando a rigidez da norma estatal. (SOARES FILHO, 2011, p.80)

No Brasil, também por reflexo ao processo de Globalização, o instituto da negociação coletiva entre patrões e empregados ganhou maior importância e atuação após a Constituição Federal de 1988, e a nossa flexibilização trabalhista, que já existia através de modificações na legislação de proteção ao trabalhador, ganhou também a forma negociada, resultante da autonomia coletiva para adaptação e regulamentação do direito do trabalho, conforme podemos observar:

O Brasil, com a Constituição Federal de 1988, art. 7º, permitiu a redução de salários jornadas de trabalho, por meio de acordos e convenções coletivas; com a Lei n. 8.630. de 1993, estabeleceu que as normas e condições de trabalho dos portuários, que antes eram fixadas por lei, devem ser ajustadas por contratos coletivos de trabalho; e desvinculou do salário a participação nos lucros e resultados. Com leis infraconstitucionais retirou o caráter salarial de diversas utilidades, como gastos com educação, despesas médicas, odontológicas, de alguns tipos de seguros do empregado, transporte para o serviço e no retorno deste. Autorizou a anulação das horas normais para efeitos de compensação, evitando o pagamento de horas extraordinárias, além de outras iniciativas de fins semelhantes. (NASCIMENTO, 2005, p.153)

Com isso, principalmente com a possibilidade constitucional de redução salarial mediante acordo ou convenção coletiva (CF, Art.7º, VI), abriu-se para alguns a possibilidade da norma negociada coletivamente superar em grau de importância a norma estatal, flexibilizando qualquer direito.

Argumentam que se o constituinte autorizou o mais, isto é, se a Constituição autorizou a redução do maior de todos os direitos (salário), mediante convenção ou acordo coletivo, logo, o menos também é permitido. Neste sentido tudo que não seja o próprio salário base do empregado é menos (CASSAR, 2009, p.40).

Neste mesmo entendimento, Carlos Zangrando segue, vejamos:

As eventuais medidas para a manutenção dos empregos e dos negócios devem, portanto, partir de um *consenso inteligente*, nascido não da indesejada interferência estatal, mas sim da legítima e boa *negociação coletiva*. [...] A ampla liberdade de negociação coletiva é a ferramenta, e os negócios jurídicos dela advindos (CF, art.7º, XXVI) são instrumentos reais e efetivos para suportar esse período de insegurança, de retração, de reestruturação de todo o sistema econômico mundial. Lembremos, inclusive, que a Constituição Federal permite até mesmo a redução dos salários, mediante a negociação coletiva (CF, art.7º, VI). (ZANGRANDO, 2011, p.526-527).

E, de forma ainda mais liberal, Marcelo Batuíra em sua tese de doutorado em Direito (USP-2003) “Irrenunciabilidade no Direito do Trabalho e Liberdade: Uma abordagem econômica para uma revisão crítica”, citado por Luísa Gomes Martins:

O mercado livre cria oportunidade para todos os indivíduos, desde que estes estejam dispostos justamente a renunciar determinados direitos, se conformarem com remunerações aquém das desejadas e, inclusive, estarem dispostos a mudar de lugar e ocupação. (BATUÍRA, 2003 *apud* MARTINS, 2010, p.67-68)

Possuindo, desta forma, força ideológica, normativa e prática, até mesmo pelo fato da flexibilização ser prevista na Constituição Federal, resta-nos o questionamento de quais seriam os limites para ela, em que deve esbarrar a força do capital, principalmente em tempos de enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados e subempregados) para que os patrões não venha a impor regimes e contratos cada vez mais flexíveis (IANNI, 1996 *apud* CASSAR, 2009, p.24).

4 LIMITES À FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

Apesar de existirem discussões acerca da possibilidade da Flexibilização Trabalhista ser ou vir a ser um princípio do direito do trabalho (GARCIA, 2010), como querem alguns, não prospera o entendimento de que esta possibilidade jurídica de caráter excepcional seja realizada de forma livre e sem limitações, como também não é o entendimento mais acertado a preponderância da norma negociada (Acordos e Convenções Coletivas) sobre a norma estatal (Constituição Federal, Leis, etc).

4.1 FLEXIBILIZAÇÃO E PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Primeiramente, pois para entendermos que a flexibilização pode vir ou é um princípio, esta deveria estar ligado ao consciente coletivo de uma época, e vivemos a Era dos Direitos (utilizando título da obra do pensador italiano Norberto Bobbio), momento histórico qual os Estados ocidentais constitucionalizaram várias dimensões dos Direitos Humanos, entre eles os Direitos Sociais (presente em constituições ocidentais desde 1917 no México e 1919 na Alemanha), que no magistério de Uadi Lammêgo Bulos são:

[...] liberdades públicas que tutelam os menos favorecidos, proporcionando-lhes condições de vida mais decentes e condignas com o primado da igualdade real. Funcionam como lídimas prestações *positivas*, de segunda geração, vertidas em normas de cunho constitucional, cuja observância é obrigatória pelos Poderes Públicos. [...] Por isso, servem de substrato para o exercício de incontáveis direitos humanos fundamentais (arts.5º e 7º) (BULOS, 2011, p.789).

Ou seja, possuindo os Direitos Sociais um caráter prestacional positivo, o Estado não poderia negar-se a buscar em sua máxima possibilidade sua efetivação, devendo agir em favor de quem esteja em condição de inferioridade ou fragilidade, sob pena de estarmos indo de encontro a toda ordem constitucional, violando o próprio Estado Democrático de Direito (CF, art.1º, caput) e a Dignidade da Pessoa Humana (CF, art.1º, III), conforme nos ensina o magistrado e professor Ingo Wolfgang Sarlet, vejamos:

Considerando o quadro normativo constitucional contemporâneo dominante, pelo menos no que diz com a evolução em termos formais (textuais) e quantitativos, é possível endossar a afirmação de Peter Häberle no sentido de que os direitos sociais (aqui compreendidos em sentido amplo, abrangendo a dimensão cultural e ambiental), especialmente em virtude de sua umbilical relação com a dignidade da pessoa humana e a própria democracia, constituem parte integrante de um autêntico Estado (Constitucional) Democrático de Direito [...] ao mesmo tempo em que a dignidade da pessoa humana, na sua condição de “premissa antropológica” do Estado Constitucional e do Direito estatal, implica o dever do Estado de impedir que as pessoas sejam reduzidas à condição de mero objeto no âmbito social, econômico e cultural, o princípio democrático-pluralista, como consequência organizatória da própria dignidade da pessoa humana, assim como os direitos político-participativos que lhe são inerentes, exige um mínimo de direitos sociais, que viabilizem a efetiva participação do cidadão no processo democrático-deliberativo de uma autêntica sociedade aberta... (SARLET, 2009).

O que nos remete a uma idéia de Proibição do Retrocesso dos Direitos Sociais, princípio este já consagrado e positivado no âmbito dos Direitos e Garantias Individuais, pois estes constituem cláusulas pétreas (CF, art.60, §4º, IV), e de também aplicação nos direitos sociais, seja pela clara ligação destes com o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, seja

pela vanguardista hermenêutica constitucional do magistrado Almiro Eduardo de Almeida que em recente artigo publicado no jornal gaúcho O Dia, escreveu:

Em vez disso, deve-se compreender que, em um Estado Social, como o preconizado pela Constituição de 1988, qualquer supressão ou redução de direitos trabalhistas é sempre uma afronta à proibição do retrocesso social e, por isso, deve ser considerada inconstitucional. Por força do quanto dispõe o § 2º do art. 5º da Constituição, bem como pela previsão estabelecida no caput do seu art. 7º, todas as normas que sejam mais favoráveis ao trabalhador adquirem status de fundamentalidade, sobrepondo-se às demais que com elas entrem em conflito (ALMEIDA, 2011).

Também acerca da Proibição do Retrocesso dos Direitos Sociais:

[...] pode-se trabalhar com a concepção de um Estado Democrático de Direito que pressupõe, além da garantia da participação popular, a garantia dos direitos fundamentais, em um sentido de progressividade na afirmação destes direitos, que representam, em suma, uma conquista da própria sociedade, pelo que de forma lógica pode-se concluir que movimentos de retrocesso em matéria social estariam vedados no âmbito do dirigismo constitucional (MENDES, 2009, p.121).

Contudo não precisamos percorrer caminho tão longo para percebermos que a Flexibilização esbarra nos próprios fundamentos do Estado, que possui na Valorização do Trabalho um dos seus princípios cardeais, estando o Trabalho presente na Constituição como princípio, fundamento, valor e direito social (DELGADO, 2010b), basta observarmos sua presença no “Preâmbulo”; nos “Princípios Fundamentais” (Título I); nos Direitos Sociais (art.6º e 7º); na “Ordem Econômica e Financeira” (Título VII), em seus “Princípios Gerais da Atividade Econômica” (art.170); além da “Ordem Social” (Título VIII) e sua “Disposição Geral (art.193).

O Poder Constituinte deixa claro com tantas inclusões referentes à valorização do trabalho que deve ser este um dos maiores instrumentos de afirmação da Democracia, pois é o meio garantidor de um mínimo de poder social à massa da população, que é destituída de riqueza e de outros meios lícitos de seu alcance (DELGADO, 2010b), pois se torna falsa a Democracia que não garante condições mínimas materiais aos seus cidadãos, não garantindo desta forma sequer a Liberdade.

Tratando da importância dos Direitos Trabalhistas para a conquista da cidadania, o desembargador Luiz Felipe Ledur citado pelo ministro do TST, Horácio de Senna Pires, escreveu:

[...] o reconhecimento do estatuto jurídico-laboral nos anos 40 do século passado foi mais decisivo para o alcance da cidadania dos trabalhadores do que o próprio reconhecimento dos direitos políticos. [...] A Constituição de 1988 mantém sintonia com esse pensamento na medida em que eleva série de direitos dos trabalhadores ao mesmo *status* dos direitos fundamentais clássicos, dos quais resulta certo que quem trabalha, ainda que de modo subordinado ou por conta alheia, continua cidadão e portador de dignidade, circunstância que permite compreender o porquê da precedência a ser conferida à proteção dos direitos de personalidade dos trabalhadores, quando confrontados com o poder diretivo do empregador (LEDUR *apud* PIRES, 2011, p.131).

Desta forma, confirma o ministro que os Direitos Trabalhistas são Direitos Fundamentais clássicos e de suma importância para a nossa Democracia. Possuindo tão

grande importância, que a participação política dos cidadãos está intimamente ligada à existência de um feixe jurídico de proteções e garantias expressivas (DELGADO, 2010b), oriundas do trabalho regulado, por isso, a Constituição consagra a importância não só do trabalho, mas do emprego, pois este possui uma proteção jurídica capaz de gerar o mínimo existencial ao cidadão.

Por isso, não será qualquer trabalho capaz de garantir a participação do cidadão no Estado Democrático de Direito, somente aquele que preserve a Dignidade da Pessoa Humana através de um mínimo existencial, que em nosso país é garantido pelo Direito do Trabalho, conforme nos apresenta Livia Mendes Moreira Miraglia:

Nesse contexto, o Direito do Trabalho consolida-se como o principal instrumento de concretização da dignidade da pessoa humana, ao possibilitar a inclusão efetiva do indivíduo-trabalhador na sociedade capitalista. Cabe lembrar que a atividade estatal deve ser pautada pelo princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que o ser humano é o “centro convergente de direitos” de todo o ordenamento jurídico e a dignidade constitui o substrato mínimo a ser assegurado a todos igualmente (MIRAGLIA, 2009, p.151).

Desta forma, analisando a norma máxima do Estado, seus princípios e fundamentos poderemos verificar que os Direitos Fundamentais Sociais, entre eles os trabalhistas, são basilares ao nosso ordenamento jurídico, sendo discrepante ao conteúdo constitucional brasileiro como um todo, normas que retirem ou limitem as prestações que visem alcançar à Justiça Social e os objetivos de nossa República (CF, Art. 3º). Por isso, como nos afirma GARCIA (2010, p.112), a Flexibilização é verdadeira exceção no nosso sistema jurídico.

4.2 FLEXIBILIZAÇÃO E PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Conforme já apresentado neste trabalho, o processo de Flexibilização Trabalhista surge como uma crítica aos padrões de proteção historicamente consagrados aos trabalhadores pelo Estado, diante da realidade da tecnologia, da automação e do desemprego estrutural (PIRES, 2011). Possuindo este processo, em nosso país, grande ligação com as normas negociadas autônomas, fruto de Acordos e Convenções Coletivas assinadas pelos Sindicatos dos Trabalhadores e Empresas ou Sindicatos Patronais.

A corrente flexibilizadora não nega a necessidade de proteção aos trabalhadores, porém entende que esta deva sair da tutela estatal e passe a ser oriunda da Autonomia Privada Coletiva, ou seja, das normas negociadas entre os pólos contratantes na relação do trabalho, estando a hipossuficiência do trabalhador suprida pelo fato deste agir de forma coletiva nas negociações através do seu sindicato (MARTINS, 2010).

Argumenta que a forma de proteção dos trabalhadores oriunda de normas estatais segue um modelo antidemocrático, pois limita a possibilidade das partes convencionarem suas parcelas no contrato de trabalho ferindo o Princípio da Liberdade. Contudo, esta argumentação é diametralmente oposta ao Direito do Trabalho como um todo, e a concessão desta total liberdade para contratação seria reenviar o Contrato de Trabalho para a o âmbito do Direito Civil, período histórico já superado, conforme lição de José Soares Filho, observemos:

O contrato passou a ser instrumento de exploração do mais fraco pelo mais forte, o que obrigou o Estado a adotar uma política intervencionista – abandonando sua postura abstencionista, adequada ao liberalismo político –, pelo exercício do chamado dirigismo econômico, a fim de restaurar o equilíbrio entre as partes da relação contratual [...] Essa é a razão pela qual se fixam limites e se estabelece restrição à autonomia privada, quer individual, quer coletiva (SOARES FILHO, 2011, p.48-49).

Também tratando das origens históricas do Direito do Trabalho, Horácio de Senna Pires argumenta acerca da necessidade de tutela dos menos favorecidos no processo de paz após a I Guerra Mundial, vejamos:

O Tratado de Versalhes, encerrando, em 1919, aquele conflito, propõe, no capítulo XIII, o engajamento dos estados em um movimento com vista a assegurar idêntico amparo jurídico às respectivas populações e a afastar a miséria e as injustiças que vitimavam as grandes massas. Formava-se uma consciência universal de que era indispensável identificar e afastar as causas sociais, econômicas e políticas que, afligindo as populações, pudessem provocar conflitos. Partia-se do pressuposto de que o progresso constante e uniforme do Direito do Trabalho favoreceria a paz (PIRES, 2011, p.126).

Então cumpre o Direito do Trabalho uma missão histórica de agente pacificador de conflitos através do Princípio da Proteção oriundo da intervenção estatal na relação de trabalho, intervenção esta que já se opera no próprio seio do Direito Civil através da proteção ao consumidor nas relações de consumo.

Outro fato que supostamente gera legitimidade à Flexibilização é o grande número de desempregados e subempregados no mundo após a Globalização, pois a rigidez e os encargos sociais seriam entraves a contratação e manutenção de empregados, implicando a proteção de um ou de alguns o abandono ou “desproteção” de muitos (ZANGRANDO, 2011).

Américo Plá Rodriguez (2000, p.72-74) rebate esta argumentação com fato de que não se saber qual o custo do trabalhador para toda a produção, sendo variável este custo para cada ramo econômico, e não se tendo esta informação ser impossível somente colocar sobre os ombros dos empregados encargo dos patrões, que devem inclusive possuir mais criatividade para superarem as dificuldades.

Sergio Pinto Martins (2008), também rebate tal argumento defendendo a manutenção dos direitos trabalhistas atuais e acerca da criação dos empregos escreve:

A criação de empregos não depende da política legislativa, mas da política econômica, da diminuição de juros e de investimentos, sejam eles públicos ou privados, do desenvolvimento econômico. Deveria haver um fomento maior de investimentos em atividades que exigem mão-de-obra intensa, como na construção civil, na hotelaria etc. Havendo mais empregos, o número de consumidores seria maior. Estes poderiam comprar mais produtos. As vendas das empresas poderiam aumentar e gerar progresso para o País. Os empregadores poderiam contratar número maior de trabalhadores. (MARTINS, 2008)

Luisa Gomes Martins (2010) também alerta para a experiência vivida em outros países, como a Espanha, onde apesar da profunda reforma trabalhista conduzindo à

flexibilização do sistema de relações de trabalho, não houve criação proporcional de postos de trabalho, ademais, há uma alta precariedade dos empregos citados. Neste mesmo sentido, Horácio de Senna Pires (2011) afirma que os países que avançaram no caminho da flexibilização desaceleraram o passo ou mesmo retrocederam. Argentina, Espanha e França, malgrado a desregulamentação adotada, continuam com preocupantes taxas de desemprego, no roldão de cíclicas crises da economia mundial.

Com isso, pegam um fato presente da sociedade atual, o desemprego e o subemprego, e com argumentos fortes que ecoam na sociedade fazem propagar a informação de que o Direito do Trabalho é o culpado pela dura situação em que se encontram milhões de trabalhadores no mundo, que influenciados pelo discurso neoliberal e pela fragilidade sindical atual se submetem a condições de trabalho degradantes e desumanas, contra isto Luisa Martins escreve:

O trabalhador em melhores condições de trabalho e com melhor remuneração produzirá mais, trazendo vantagens para toda a cadeia da economia. Por outro lado, a busca por competitividade no mercado mundial não pode sacrificar o valor do trabalho. Desde o início do direito do trabalho, e mais ainda, com o constitucionalismo social, estabeleceu-se que o trabalho não é mercadoria. Trata-se de elemento indissociável da pessoa do trabalhador, e este deve ter sua dignidade respeitada. O trabalho humano não pode estar sujeito às leis do mercado [...] a condição humana do trabalhador impõe determinados limites que não podem ser ultrapassados (MARTINS, 2010, p.75)

Ou seja, se a cada crise econômica ou aumento do padrão tecnológico, os Estados diminuïrem a proteção recebida pelos trabalhadores chegaremos em pouco tempo ao mesmo patamar de condições de trabalho do século XVIII ou XIX e em nada estaria contribuindo o Direito do Trabalho, se é que este ainda existiria.

Contudo, há em nosso ordenamento jurídico previsões constitucionais de Flexibilização de Normas Trabalhistas *in pejus* (CF, Art.7º, incisos VI, XIII e XIV), que apesar de terem caráter excepcional como já vimos, podem vir até a reduzir salários através de normas negociadas coletivas, sendo verdadeira exceção do Princípio da Proteção, basilar do Direito do Trabalho.

Conjuntamente, é de pacífico entendimento que o Princípio da Proteção, já conceituado e debatido anteriormente, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, estando presente como inspiração dos direitos sociais, e através de sua regra da Norma mais favorável no art.7º, caput, faz a limitação material do conteúdo das normas oriundas de negociação coletivas.

Desta forma, cria-se uma contradição aparente, pois se o texto constitucional abre a possibilidade para a criação de normas negociadas coletivas virem a modificar condições normais estatais, inclusive em prejuízo ao trabalhador, poderemos entender a norma negociada como norma superior a norma estatal. E, o mesmo texto constitucional, valoriza a Regra da Norma mais Favorável, que em sua aplicação afastaria a norma negociada, caso esta estabelecesse condição de trabalho inferior a prevista na norma estatal.

4.3 FLEXIBILIZAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Conforme já apresentado, atualmente a negociação coletiva ganhou possibilidade de flexibilizar as normas de Direito do Trabalho, inclusive *in pejus* ao trabalhador. Entretanto, somente é possível tal fato se ocorrer “a devida motivação e comprovação de que a adoção da medida justifica-se em proteção do próprio trabalho como valor social” (GARCIA, 2011, p.113).

Possuindo esta negociação coletiva para ser válida a necessidade de ser realizada com a presença do Sindicato dos Trabalhadores da categoria correspondente (CF, Art.8º, VI), que deverá ser autônomo e livre para negociar, além de possuir equivalência de forças com o pólo obreiro, conforme os princípios do direito coletivo do trabalho.

Esta equivalência de forças, inclusive considerada como princípio do Direito Coletivo do Trabalho, apresenta-se como condição a cada dia mais difícil de ser observada diante da crise que enfrenta o sindicalismo na atualidade que foi desestruturado pela força da recessão ou da lei (AZEVEDO, 2000). A terceirização e as modificações nas relações internas das empresas também dificultam o sindicalismo, pois falta muitas vezes identidade de classe entre empregados de uma mesma empresa, pois são regidos por formas contratuais distintas.

Pochmann & Borges (2002) tratam da crise do sindicalismo através de uma análise do processo econômico vivido pelo Brasil nas últimas décadas do século passado e das transformações no mundo do trabalho como um todo, “A chamada especialização flexível, com o uso das novas tecnologias, tende a tornar o nível do emprego nas grandes empresas cada vez mais sintonizado com o ritmo da produção” (2002, p.56). E especificamente acerca do enfraquecimento do sindicalismo escrevem:

Já na década de 90, o quadro se alterou profundamente. A crise do sindicalismo, já sentida em outras nações, atingiu em cheio o Brasil. As taxas de sindicalização caíram a patamares próximos ao do regime militar; a presença nas atividades sindicais refluuiu; a credibilidade dos sindicatos declinou (passou de segunda instituição mais respeitada na sociedade, nos anos 80, para a nona em todas as pesquisas); a perda da receita, resultante do desemprego, levou a falência muitas entidades; o número de greves e grevistas despencou. Diante dos obstáculos, alguns autores até prognosticaram a crise terminal do sindicalismo (POCHMANN & BORGES, 2002, p.100).

Desta forma, “O setor produtivo, é claro, percebe o enfraquecimento dos sindicatos e, mais do que nunca, deseja, incentiva e prefere a negociação coletiva à legislação estatal heterônoma, como forma de flexibilização” (TEODORO, 2007, p.94). Por isso, faz-se mister a presença do Ministério Público do Trabalho como órgão a mediar e fiscalizar a Negociação Coletiva, conforme escreve Otavio Brito Lopes, Sub-Procurador Geral do Trabalho:

Resultando a negociação coletiva em convenção ou acordo coletivo de trabalho, é possível ao Ministério Público do Trabalho, sempre levando em conta o interesse público, promover as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusulas que violem as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis

dos trabalhadores, que são, como já salientamos anteriormente, limites constitucionais à negociação coletiva. São exemplos de cláusulas negociadas que desafiam ações anulatórias, as cláusulas que discriminam salarialmente os trabalhadores menores, cláusulas que garantem a admissão apenas de associados dos sindicatos ou preferência, em igualdade de condições, para a contratação de associados do sindicato etc (LOPES, 2000).

Além disso, deverá a flexibilização estar restrita a previsão constitucional e justificada pela dificuldade econômica enfrentada pela empresa ou ramo empresarial. Sobre os Limites da Negociação Coletiva, CASSAR nos traz:

Este limite não pode ser arrolado taxativamente, pois será avaliado em cada caso pelo grupo o quanto aquela coletividade deve ceder para não perder seus empregos de forma coletiva [...] não há limitações para o empregador conceder benesses, mas o poder de reduzir e suprimir benesses legais está condicionado à prévia comprovação da precária situação financeira ou econômica da empresa, a ponto de colocar em risco sua existência. A pedra de toque é a necessidade econômica da empresa (CASSAR, 2009, p.1217).

Ficando claro mais três fatores inerentes a negociação coletiva em prejuízo do trabalhador, a comprovada dificuldade econômica que passa a empresa, a transitoriedade destas medidas com uma possível compensação aos trabalhadores durante e após cessar a crise e, principalmente, a manutenção dos postos de trabalho, neste sentido, nos diz Otavio Brito Lopes:

A flexibilização existe para proteger o emprego do trabalhador, e não para pura e simplesmente subtrair-lhe o piso de direitos estabelecido na Constituição. Seu escopo não é a redução de salários ou a majoração da jornada de trabalho, e sim a tutela do emprego, sem o qual não há falar em salário ou limitação da jornada de trabalho. Se a inflexibilidade, da proteção do "caput" do art. 7º, diante das crises, gerasse o desemprego, é óbvio que não se trataria de proteção, mas da negação da própria Constituição (LOPES, p.2000).

Portanto, a Flexibilização Trabalhista via negociação coletiva deverá possuir um caráter transacional e transitório sob justa e grave motivação, não podendo ser um instrumento para única e exclusivamente aumentar o lucro das empresas envolvidas com a precarização das condições laborais, principalmente o salário e a jornada de trabalho.

Com o objetivo de analisar as possibilidades e limitações da Negociação Coletiva, a doutrina pátria, em especial através de Maurício Godinho Delgado, vem consagrando o Princípio da Adequação Setorial Negociada, inclusive este possuindo bastante influencia nos julgamentos realizados no Tribunal Superior do Trabalho, onde o doutrinador citado também é ministro e recente ex-presidente.

4.4 PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA

Apesar de não ser consagrado por toda a doutrina, o presente princípio tem ganho destaque considerável nos tribunais brasileiros, quando estes buscam um critério de harmonização entre as normas criadas pela Negociação Coletiva e as normas provenientes da Legislação Estatal, e a Adequação Setorial Negociada examina a validade jurídica e extensão de eficácia das normas autônomas em face das heterônomas.

De acordo com o princípio, as normas autônomas prevalecem quando respeitados dois critérios autorizativos: a) quando implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral estabelecido pela legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente direitos de indisponibilidade apenas relativa, jamais de indisponibilidade absoluta (CARVALHO, 2011). No primeiro caso, não há afronte ao princípio da indisponibilidade de direitos que é inerente ao Direito Individual do Trabalho. Diferentemente, no segundo caso há afronte ao princípio, porém somente atingindo parcelas de indisponibilidade relativa, que segundo Maurício Godinho Delgado:

Estas qualificam-se quer pela natureza própria a parcela mesma (ilustrativamente, modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato, etc.), quer pela existência de expresse permissivo jurídico heterônomo a seu respeito (por exemplo, montante salarial: art.7º, VI, CF/88; ou montante de jornada: art.7º, XIII e XIV, CF/88) (DELGADO, 2010b, p.137).

Sendo também necessário destacar que este afronte ao Princípio da Indisponibilidade deverá ser fruto de uma transação, devendo haver concessões mútuas entre as partes, para que não seja caracterizada a renúncia a algum Direito Trabalhista sem a devida compensação, o que descaracterizaria a Negociação Coletiva.

Não prevalecendo a adequação setorial negociada se referente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados, pois estes direitos constituem um patamar civilizatório mínimo, sob pena de afrontar a Dignidade da Pessoa Humana.

Este patamar civilizatório, segundo o entendimento de Maurício Godinho Delgado(2010b), é um conjunto de três grupos de normas trabalhistas heterônomas:

1º Grupo: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art.7º, VI, XIII e XIV, por exemplo);

2º Grupo: as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art.5º, §§ 2º e 3º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil);

3º Grupo: as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, disposições antidiscriminatórios, etc.).

Podendo ser observado facilmente que estas normas presentes nestes três Grupos são reflexos do Princípio da Proteção ao Trabalho e da Dignidade da Pessoa Humana entrelaçados, sendo estas barreiras indisponíveis à Negociação Coletiva segundo o atual posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, neste sentido nos traz a lição Ana Paula Fernandes de Carvalho, em recente estudo acerca da temática, vejamos:

Nesse sentido, a jurisprudência do TST, no que tange à aplicação do princípio da adequação setorial negociada, tem dado anuência à validade de normas heterônomas e aos princípios constitucionais, o que resultou no alargamento das modalidade de parcelas de indisponibilidade absoluta. [...] O TST, ciente de sua responsabilidade na ordem justaltrabalhista, não pode permitir a livre negociação, devendo compensar a desigualdade real acentuada pela nova ordem econômica, sem desconsiderá-la. Deve

se amoldar a cada caso, fazendo prevalecer alguns dos princípios mais relevantes para a demanda, mas sem negar vigência a outros, tal como autonomia das vontades coletivas. Do ponto de vista do trabalhador, a negociação setorialmente adequada é capaz de conter incertezas e imprevisibilidade das contratações, além de garantir sentido e concretude para o direito fundamental a trabalho digno (2011, p.111).

Ou seja, onde busquemos (Tratados Internacionais, Constituição Federal, Leis Federais, Regulamentos de Segurança e Higiene) há limitações a Negociação Coletiva, que deve ser o principal instrumento de adequação das normas aos tempos atuais, flexibilizando-as inclusive para garantir a continuidade da relação empregatícia e a saúde da empresa em tempos tão difíceis, porém preservando e ampliando o Trabalho Digno a todas e todos os economicamente ativos.

CONCLUSÃO

As grandes fábricas à vapor do século XVIII, concentradoras de operários e opressão, já não encontra-se nos mesmos locais, nem sequer utiliza-se de mesma tecnologia. A automação, os meios de comunicação e a informática modificaram o mundo do trabalho de forma que jamais voltaremos a ter a existência dos modelos de produção utilizados anteriormente. O socialismo, como sistema econômico, não existe mais, restando alguns estados de inspiração socialista, porém com economia de mercado, o que garantiu a vitória do pensamento neoliberal desde a década de 1980. O capitalismo globalizou-se, relativizando o conceito de Estado, território e povo, transferindo a produção para o território mundial, a partir da “fábrica global”. Tudo isto demonstrando a necessidade de constante atualização do Direito do Trabalho.

Contudo, algo é constante no capitalismo, as suas crises, e a superioridade econômica, social e política dos proprietários dos meios de produção frente à classe operária, e mesmo esta modificando o seu perfil e até sua forma de relacionar-se com os patrões, continua sendo subordinada e passível de super-exploração, caso não exista um limite que regule esta relação, sendo o Direito do Trabalho intimamente necessário a existência do Capitalismo que busque a paz social.

Este limite ou patamar civilizatório, como apresentado no texto, é o Princípio da Proteção e sua busca pelo equilíbrio entre os contratantes do instrumento maior da relação laboral, o contrato de trabalho. Conjuntamente a este, e com maior destaque no pós-segunda guerra e, para nós, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana vem também afirmar a necessidade do Trabalho ser regulamentado, com forma de barrar a ofensiva do capital e garantir existência digna as pessoas.

Desta forma, entendemos que a regulamentação pregada pelos defensores da Flexibilização Trabalhista é uma busca por um aumento dos lucros empresariais, com a diminuição das condições de trabalho dos empregados, e o discurso de que a flexibilização é a forma de garantir empregos não passa de mais uma forma de legitimar a desregulamentação com a inclusão de uma vantagem para tal, contudo a manutenção e a criação de novos postos de trabalho efetiva-se através da intervenção estatal quando esta busca aquecer a economia e investe na qualificação da mão de obra.

Justificando-se a Flexibilização quando esta garante um mínimo de condições que não venham a ferir o trabalhador em sua dignidade, proteção e saúde, e somente sendo esta possível em caráter transitório e emergencial, com a devida fiscalização e intervenção estatal, pois do contrário estaríamos a marchar para o caos social e para a legitimação da injustiça.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Flexibilização e Direito do Trabalho em pauta**. O Sul, 19/07/2012. Disponível em: <http://www.amatra4.org.br/artigos/376-flexibilizacao-e-direito-do-trabalho-em-pauta>. Acessado em: 27 de maio 2013.

AZEVEDO, Plauto Faraco de. **Direito, justiça social e neoliberalismo**. 1. ed. 2ª.tir. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2000.

BARRETO, Alex Muniz; **Direito Constitucional Positivo** – 1. ed. CL EDIJUR – Leme/SP – Edição 2013.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2011.

CARVALHO, Ana Paula Fernandes de. **O Princípio da Adequação Setorial Negociada nos julgados do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, 2011. Monografia (bacharelado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade de Brasília. Brasília, 2011.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. rev. e atual. Niterói: Impetus, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010a.

_____, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010b.

_____, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho** – 4. ed. – São Paulo: LTr, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho** – 4. ed. ver., atual. E ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2010.

IANNI, Octavio. **Teorias da Globalização** – 9. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

LOPES, Otavio Brito. **Limites Constitucionais à Negociação Coletiva**. In: Revista Jurídica Virtual. Presidência da República, Casa Civil, Sub-Chefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, Vol.1, n°9, Fevereiro/2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_09/neg_coletiva_Otavio.htm. Acesso em: 27 de maio 2013.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. Parte Geral, 4ªed. São Paulo: LTr, 1991.

MARTINS, Luísa Gomes. **O PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO EM FACE DA FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**. São Paulo, 2010. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social). Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. Editora Atlas. 2009.

_____, Sergio Pinto. **Reforma Trabalhista**. In: Revista do Direito Trabalhista, Ano 14, n°14, Março de 2008, p.16.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 2ªed. São Paulo: Saraiva, 2008, p.127.

MENDES, Maria da Conceição Meirelles. **Os Direitos Sociais Trabalhistas e o Princípio da Proibição do Retrocesso Social**. Fortaleza, Set.2009. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Fortaleza, 2009.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O Direito do Trabalho como instrumento de efetivação da Dignidade da Pessoa Humana no Capitalismo**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região, Vol.49, nº79, p.149-162. Belo Horizonte: jan./jun. 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho – 20. ed. ver. e atual.** – São Paulo: Saraiva, 2005.

PIRES, Horácio de Senna. **DIREITO DO TRABALHO: A ATUALIDADE DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Vol.77, nº2. Brasília: abril/junho, 2011.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**; tradução de Wagner D. Giglio – 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

POCHMANN, Marcio; BORGES, Altamiro. **“Era FHC”: A regressão do trabalho**. São Paulo: Anita Garibaldi, 2002.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. São Paulo. Saraiva, 1999, p.299.

SARLET, Wolfgang Ingo. **Algumas notas a respeito dos direitos fundamentais sociais e a proibição de retrocesso: desafios e perspectivas**. In: Caderno 13, Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da IV Região. 2009, página 4 de 11. Disponível em: <http://www.amatra4.org.br/cadernos/263-caderno-13?start=3>. Acesso em: 27 de maio 2013.

SINGER, Paul. **O capitalismo: sua evolução, sua lógica e sua dinâmica**. São Paulo: Moderna, 1987.

SOARES FILHO, José. **Elementos de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O Princípio da adequação setorial negociada no Direito do Trabalho**. São Paulo. LTr, 2007.

ZANGRANDO, Carlos. **Princípios jurídicos do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.