

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

JOEL HEINRICH GALLO

**A LEGALIDADE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS FRENTE AO DIREITO  
FUNDAMENTAL DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL:  
Um Estudo a Respeito dos Limites da Negociação Coletiva**

Porto Alegre

2010

JOEL HEINRICH GALLO

**A LEGALIDADE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS FRENTE AO DIREITO  
FUNDAMENTAL DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL:  
Um Estudo a Respeito dos Limites da Negociação Coletiva**

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito final para a obtenção do grau de Mestre em Direito, no Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Gilberto Stürmer

Porto Alegre

2010

Dados Internacionais de Catalogação

---

G1721 Gallo, Joel Heirich

A legalidade das negociações coletivas frente ao direito fundamental da irredutibilidade salarial: um estudo a respeito dos limites da negociação coletiva / Joel Heinrich Gallo. – Porto Alegre, 2010.

225 p. ; il.

Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul / Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito, Porto Alegre, 2010.

Orientador: Prof. Dr. Gilberto Stürmer.

1. Direitos fundamentais. 2. Remuneração. 3. Redução. 4. Direito coletivo. 5. Negociação coletiva. 6. Flexibilização. Globalização. I. Stürmer, Gilberto. II. Título.

CDU : 34:331.88

---

Bibliotecária Responsável: Magda Chipaux  
CRB-10/1205

**A LEGALIDADE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS FRENTE AO DIREITO  
FUNDAMENTAL DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL:  
Um Estudo a Respeito dos Limites da Negociação Coletiva**

Dissertação de Mestrado apresentada à Banca Examinadora por **Joel Heinrich Gallo** como requisito final para a obtenção do grau de Mestre em Direito, no Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Aprovada em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2010.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Gilberto Stürmer  
Orientador

---

---

Aos meus pais, Sérgio e Lia, às  
minhas irmãs Julia e Natalia, e à  
minha afilhada querida, Rafaela,  
pelo amor incondicional.

## AGRADECIMENTOS

Inicialmente, agradeço ao Professor Doutor Gilberto Stürmer, que desde a graduação, pós-graduação e, agora, no mestrado, tem dedicado seu tempo à minha orientação, sem a qual esse trabalho não seria possível. Agradeço não apenas pelas oportunidades, confiança, paciência e ensinamentos nesses longos anos de convivência, como também pelo exemplo de profissional ético, competente e dedicação.

Agradeço à Augusta Pölking, Janete Deste, Cláudio Michelon e Itiberê Rodrigues, os quais foram decisivos para idealização desse projeto, incentivando-me desde o processo de seleção.

Aos meus sócios, ex-colegas e amigos de escritório, em especial à Helena Amisani, Mariana Sieler (*in memoriam*), Paulo Souto, Cláudio Castro, Patrícia Alves, Ana Carolina Petrucci, Nelson Peña, Eduardo Rodrigues, Eugênio Hainzenreder e Magda Massim, agradeço pelo incondicional apoio e compreensão, em especial nos momentos de ausência. Ao escritório, como instituição, agradeço pela confiança e pelas oportunidades, pois depois de dez anos já me considero um verdadeiro Veirano.

Minha gratidão especial à Celiana Walker, namorada, amante, companheira e amiga, que nesses últimos anos, mesmo sofrendo com minhas ausências, foi compreensiva e se dedicou à minha felicidade, incentivando-me a concluir esse importante projeto de vida.

*“A vontade de se preparar precisa ser maior que a vontade de vencer”.*

Bob Knight

## RESUMO

A presente dissertação tem por objetivo analisar os limites da flexibilização das normas estatais trabalhistas mediante o instituto da negociação coletiva. Para tanto, primeiramente faz-se necessária uma breve análise da inserção do direito do trabalho nas Constituições Federais e, em especial, o estudo a respeito da experiência brasileira. Da mesma forma, é de fundamental importância, para que se compreenda o verdadeiro campo de atuação das normas coletivas, segundo a Constituição Federal Brasileira de 1988, o estudo a respeito do conceito e das dimensões dos direitos fundamentais, da remuneração e suas formas no sistema jurídico brasileiro, bem como o Princípio da Irredutibilidade Salarial consagrado pela Carta Política de 1988. Posteriormente, se analisará o sistema sindical brasileiro, suas debilidades e as propostas existentes para sua alteração, desde o Projeto de Emenda Constitucional nº. 369/2005, até a alternativa de ratificação da Convenção nº. 87 da Organização Internacional do Trabalho, por se tratar a liberdade sindical de uma convenção internacional de direitos humanos. O exame do sistema sindical existente no Brasil, bem como a perspectiva de futuro, é de fundamental importância, na medida em que a Carta Magna de 1988 estabeleceu como obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Adiante, será então abordado o direito coletivo do trabalho, seus conflitos e princípios para, num segundo momento, mediante a análise da flexibilização de normas estatais, revelar as funções, natureza, legitimidade e forma das negociações coletivas. Nesse contexto, serão analisadas as conceituações existentes a respeito da “flexibilização”, bem como o fenômeno da globalização e o avanço tecnológico, os quais interferem de sobremaneira nas relações de trabalho. Pretende-se, então, indagar e demonstrar à luz da interpretação sistemática do direito as possibilidades e os limites da flexibilização de normas trabalhistas e, por conseqüência, o alcance da autonomia privada coletiva, partindo-se na análise de precedentes do Tribunal Superior do Trabalho. Por fim, será analisado Projeto de Lei nº 5.483/2001, que trata da prevalência das normas coletivas e que representaria um

importante avanço para o Brasil, tendo em vista que possibilitaria a preservação e manutenção de postos de trabalho.

**Palavras-chave:** Direitos fundamentais. Remuneração. Redução. Direito coletivo. Negociação coletiva. Flexibilização. Globalização.

## ABSTRACT

The aim of this dissertation is analyze the limits of the flexibility of labor law by means of collective bargaining agreements. For that, first it is necessary a brief analysis of the labor law into the Federal Constitutions, in particular, the study about the Brazilian experience. Likewise, it is of fundamental importance in order to understand the real field of collective norms' action, according to the Brazilian Constitution of 1988, study the concept and dimensions of fundamental rights, compensation and its forms in the Brazilian legal system, and the Principle of Wages' Irreducibility established by the Constitution of 1988. Later, it will examine the Brazilian union system, its weaknesses and existing proposals for its amendment, since the Draft Constitutional Amendment n° 369/2005 to the alternative to ratification of Convention n° 87 of the International Labour Organisation, as it is freedom of association of an international convention on human rights. The review of current trade union system in Brazil, as well as future prospects, is of fundamental importance, since the Brazilian Constitution of 1988 established as mandatory the participation of trade unions in collective bargaining agreements. Furthermore, will then address the collective labor law and its principles, conflicts and, by analyzing the flexibility of state rules, to reveal the functions, nature, legitimacy and form of collective bargaining agreements. In this context, the existing concepts about the "flexibility" and the phenomenon of globalization and technological advancement, which greatly interfere in work relationships, will be analyzed. It is intended then investigate and demonstrate under the systematic interpretation of the right opportunities and limits the flexibility of labor standards and, consequently, the scope of private autonomy collective, based on analysis of precedents of the Superior Labor Court. Finally, it will analyze Bill No. 5.483/2001, which addresses the prevalence of collective norms and represent a major advance for Brazil in order to enable the preservation and maintenance of jobs.

**Keywords:** Fundamental rights. Compensation. Reduction. Collective labour law. Collective bargaining. Flexibility. Globalization.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Contribuição Negocial Proposta.....	105
Quadro 1 - Extinção da Contribuição Sindical.....	103
Quadro 2- Percentuais de Repasse no Período de Transição.....	104
Quadro 3 - Proporção de representantes dos trabalhadores no âmbito interno de cada empresa .....	109
Quadro 4 - Redação do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, antes e depois da EC nº. 45/2004 .....	133
Quadro 5 - Art. 618 da CLT, quadro comparativo .....	196

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>1 O DIREITO DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS .....</b>	<b>16</b>
<b>1.1 O DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO.....</b>	<b>16</b>
<b>1.2 OS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS.....</b>	<b>18</b>
<b>1.2.1 Conceito .....</b>	<b>19</b>
<b>1.2.2 Definição .....</b>	<b>20</b>
<b>1.2.3 As Dimensões dos Direitos Fundamentais.....</b>	<b>22</b>
1.2.3.1 Os Direitos Fundamentais de Primeira Dimensão.....	24
1.2.3.2 Os Direitos Fundamentais de Segunda Dimensão.....	24
1.2.3.3 Os Direitos Fundamentais de Terceira Dimensão .....	25
<b>1.2.4 Natureza e Classificação .....</b>	<b>26</b>
<b>2 A REMUNERAÇÃO NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO E O PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL.....</b>	<b>29</b>
<b>2.1 A DEFINIÇÃO E AS FORMAS DE REMUNERAÇÃO .....</b>	<b>29</b>
<b>2.1.1 Salário .....</b>	<b>31</b>
<b>2.1.2 Comissões .....</b>	<b>36</b>
<b>2.1.3 Prêmios .....</b>	<b>41</b>
<b>2.1.4 Participação nos Lucros e Resultados da Empresa.....</b>	<b>44</b>
<b>2.1.5 Gratificações.....</b>	<b>50</b>
<b>2.1.6 Novas Formas Remuneratórias.....</b>	<b>53</b>
2.1.6.1 Stock Options .....	53
2.1.6.2 Remuneração por Competência.....	59
<b>2.2 O PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL .....</b>	<b>64</b>
<b>2.2.1 O Salário Mínimo como Direito Fundamental do Trabalhador .....</b>	<b>69</b>
<b>2.2.2 O Poder de Comando do Empregador e Suas Limitações.....</b>	<b>72</b>
2.2.2.1 Conceito e Caracterização do Poder de Comando.....	73
2.2.2.2 Limitações ao Poder de Comando .....	81
<b>3 SISTEMA SINDICAL, DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....</b>	<b>85</b>
<b>3.1 O SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO .....</b>	<b>85</b>
<b>3.1.1 O Sindicalismo no Brasil até 1988.....</b>	<b>85</b>
<b>3.1.2 O Sindicalismo no Brasil após a Constituição Federal de 1988 .....</b>	<b>90</b>
<b>3.2 A PROPOSTA DE REFORMA DO SISTEMA SINDICAL.....</b>	<b>96</b>
<b>3.2.1 Investidura Sindical.....</b>	<b>97</b>

3.2.2 Sistema Sindical .....	98
3.2.3 Contribuição Sindical Compulsória .....	101
3.2.4 Representação nos Locais de Trabalho .....	107
3.2.5 Negociação Coletiva.....	113
3.3 ALTERNATIVA À REFORMA SINDICAL – RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº. 87 DA OIT .....	122
<b>4 O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO .....</b>	<b>126</b>
4.1 OS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO .....	130
4.2 AS FORMAS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS.....	137
4.3 OS PRINCÍPIOS DE DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.....	138
4.3.1 Os Princípios Assecuratórios das Condições de Emergência e Afirmação da Figura do Ser Coletivo.....	140
4.3.2 Os Princípios que Tratam das Relações Entre as Categorias Profissionais e Econômicas.....	144
4.3.3 Os Princípios Regentes das Relações entre as Normas Coletivas e as Normas Estadais .....	145
4.4 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....	149
4.4.1 As Funções.....	153
4.4.2 As Formas.....	155
4.4.3 A Natureza Jurídica .....	157
4.4.4 A Legitimidade.....	158
4.4.5 Os Limites da Negociação Coletiva de Trabalho.....	162
4.4.5.1 O Conceito de Flexibilização .....	163
4.4.5.2 A Classificação da Flexibilização.....	166
4.4.5.3 As Causas e Fundamentos da Flexibilização.....	168
4.4.5.4 A Flexibilização e o Princípio da Proteção .....	170
4.4.5.5 Os Conflitos de Normas .....	174
4.4.5.6 O Princípio da Adequação Setorial Negociada .....	178
4.4.5.7 Os Objetos Atinentes às Negociações Coletivas de Trabalho.....	179
4.4.6 O Projeto de Lei nº. 5.483 de 2001 .....	195
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>199</b>
<b>OBRAS CONSULTADAS .....</b>	<b>203</b>

## INTRODUÇÃO

O acelerado processo de internacionalização das empresas e da competitividade de mercado gerada pela globalização tem influenciado sobremaneira as relações de trabalho, as quais têm passado por constantes transformações, exigindo dos atores sociais dinamismo, criatividade e, porque não, redobrado trabalho na hora de estabelecer obrigações e vantagens para um novo contrato de trabalho e/ou para toda uma categoria de trabalhadores.

No campo legislativo, o Brasil assegura aos trabalhadores uma série de garantias constitucionais e infraconstitucionais, que possuem uma carga protetiva extensa que remonta o ambiente político da época de sua elaboração, ou seja, decorrem em grande parte do caráter paternalista que imperava na época da elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em 1943. O Princípio da Proteção passou a reger todo o arcabouço normativo em matéria trabalhista desde então, partindo-se da premissa de que o trabalhador, individualmente considerado, não possuía forças para negociar de igual para igual com o empregador, sendo classificado, desde então, hipossuficiente nas relações de trabalho.

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, trouxe significativo avanço em questões consideradas fundamentais para os indivíduos, positivando matérias importantes não apenas no que diz respeito às liberdades individuais, como também no campo do direito do trabalho e, sobretudo, na esfera do direito coletivo.

Nessa linha, o direito do trabalho foi elevado a *status* constitucional. Já no artigo 1º, inciso IV, da Carta Magna, foram estabelecidos como fundamentos da República “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”. No artigo 170, que rege a ordem econômica e financeira, fundamentam-se as disposições na busca da valorização do trabalho humano e da livre iniciativa para assegurar a todos uma vida digna, conforme os ditames da justiça social, observando-se, entre outros, o princípio da busca pelo pleno emprego.

Além disso, os artigos 7º e 8º da Constituição Federal de 1988 consagram uma série de garantias aos trabalhadores, empregadores e sindicatos, entre elas a irredutibilidade salarial e o reconhecimento da negociação coletiva.

Importante destacar, desde já, que outros importantes direitos de natureza trabalhista foram expressamente salvaguardados pela Constituição Federal, como, por exemplo, o seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; o fundo de garantia do tempo de serviço; o salário mínimo; décimo terceiro salário; a remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; entre outros.

A lista de direitos e garantias tidos como mínimos legais, embora extensa, não atende às especificidades locais, tampouco aos interesses de determinada categoria de trabalhadores. Ocorre que esse arcabouço legal não evolui na mesma velocidade que o mercado de trabalho, pois ao mesmo tempo em que a tecnologia e a globalização influenciam a passos largos as relações sociais e trabalhistas, nosso ordenamento jurídico a respeito do tema caminha lentamente. A alternativa, nesse cenário, é a negociação coletiva, por meio da qual a categoria estabelece regras próprias para adequar as previsões legais às realidades locais e aos anseios e necessidades dos próprios trabalhadores.

O enfrentamento do tema é de fundamental importância, pois o maior desafio na atualidade gira em torno das negociações coletivas, na medida em que há necessidade de se fixar com maior precisão suas limitações. Afinal, quais matérias podem ser objeto de negociação coletiva? Por que a Justiça do Trabalho admite, em regra, que se negocie a prática de horas extras em atividade insalubre, apesar da vedação do artigo 60 da CLT, mas não admite, por exemplo, a negociação da redução do intervalo destinado ao descanso e à alimentação?

Recentemente, em face da eclosão da crise financeira mundial, ocasionada pela bolha do mercado imobiliário norte-americano, houve demissões em massa de trabalhadores nas indústrias brasileiras, decorrentes da consequente queda do consumo global. O caso da Embraer, por exemplo, foi emblemático nesse sentido, culminando, inclusive, em importante precedente jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho a respeito da necessidade de negociação coletiva para demissão em massa de trabalhadores. O impacto da crise só não foi maior por conta das negociações coletivas, pois nesse período foram celebrados Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho para, por exemplo, estabelecer a redução da jornada de trabalho e de salários, que possibilitaram a redução de custos e a manutenção de importantes postos de trabalho para a economia do País até que o mercado voltasse à sua normalidade.

Esses fatos não apenas contextualizam a problemática e revelam a atualidade do tema, como também, e principalmente, ressaltam o papel de destaque que o instituto da negociação coletiva possui no cenário nacional e, sobretudo, a função social que exerce.

Portanto, o objetivo do presente estudo é, em síntese, a análise a respeito das origens, dos efeitos e, principalmente, dos limites das negociações coletivas, bem como dos direitos atinentes à irredutibilidade de remuneração dos trabalhadores e do aparente conflito entre os dois institutos.

A metodologia utilizada para tanto compreende o método indutivo, tendo-se partido de princípios gerais e específicos de cada disciplina envolvida no estudo, para buscar conclusões particulares; e o mérito comparativo. Adotou-se a técnica de pesquisa bibliográfica, jurisprudencial e legislativa. Para tanto, a estruturação do estudo se deu da seguinte forma:

Serão analisadas neste trabalho as garantias constitucionais, em especial aquelas que tratam do salário e das negociações coletivas, ambos tipificados como direitos fundamentais e previstos no artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Posteriormente, as questões afetas aos direitos individuais do trabalho, como, por exemplo, o poder de comando do empregador, a remuneração e o princípio constitucional da irredutibilidade salarial, serão examinadas, a fim de estabelecer os limites formais e materiais da negociação entre patrão e empregado, na esfera do direito individual do trabalho.

Para melhor compreensão quanto às negociações coletivas, faz-se necessário examinar as questões relativas ao sistema sindical brasileiro e à proposta de Reforma Sindical em tramitação no Congresso Nacional, haja vista que a Carta Magna eleva os sindicatos ao *status* de atores sociais indispensáveis, salvo restritas exceções, para validade das negociações coletivas entre trabalhadores e empregadores.

Logo após, será tratado o tema do direito coletivo do trabalho, desde a sua origem até os dias atuais, abordando-se conceitos e regulamentações, haja vista sua relevância no cenário laboral, pelo avanço das relações de trabalho e a manutenção da legislação datada de 1943, embora, é verdade, com algumas alterações pontuais no decorrer dos anos.

Por fim, serão analisadas as negociações coletivas e os seus respectivos limites, de acordo com a legislação pátria, partindo-se do pressuposto de que a remuneração, ou seja, o bem mais valioso do trabalhador, resultado final do serviço prestado, cujo fim consiste no fomento de uma vida digna do próprio indivíduo e de sua família, pode ser objeto de Acordo e/ou Convenção Coletiva de Trabalho, conforme autorização constitucional.

Esclareça-se, por derradeiro, que a pretensão do presente trabalho não é a de esgotar o tema, mas sim de suscitar reflexões importantes e auxiliar na busca de um ambiente juridicamente mais seguro e faticamente harmonioso, tendo como objetivo final melhor condição de trabalho e crescimento econômico e social para todos os atores sociais: trabalhadores, empregadores, sindicatos e sociedade brasileira em geral.

## CONCLUSÃO

A Constituição Federal brasileira disciplina uma série de dispositivos e princípios que estabelecem direitos e deveres aos trabalhadores e empregadores, não apenas na esfera individual, como também no direito coletivo do trabalho. Embora a Carta Magna arrole importantes direitos fundamentais que visam, sobretudo, assegurar uma condição digna de trabalho e de vida como, por exemplo, a garantia de um salário mínimo e a limitação da jornada de trabalho, reconhece, por outro lado, a necessidade de pactuação direta entre os atores sociais (leia-se: trabalhadores e empregadores), elevando, para tanto, o reconhecimento das negociações coletivas ao status de direito constitucional fundamental.

No direito individual do trabalho há uma relação de inferioridade destacada entre os contratantes, pois de um lado está o poder de comando do empregador, e do outro o dever de subordinação e a conseqüente hipossuficiência do trabalhador, o que resulta na necessidade de imposição de limites formais e materiais para o estabelecimento das relações e trabalho e, especialmente, para as suas alterações no curso da contratualidade. Por essa razão, compete ao direito coletivo do trabalho a tarefa de equacionar uma situação originariamente de desigualdade para que os trabalhadores coletivamente representados possam negociar em igualdade de condições e legitimar eventual flexibilização de direitos em troca de outros benefícios, caso esse seja o interesse da coletividade.

Nesse contexto, a relativização de um dos bens mais intangíveis das relações de trabalho, qual seja, a remuneração (e não apenas o salário), foi expressamente autorizada pelo constituinte, desde que realizada mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. A flexibilização de um direito de tamanha envergadura no cenário não apenas laboral, mas principalmente social – por ser um dos elementos essenciais que afasta o repugnável regime de escravidão e confere uma condição digna de vida ao cidadão –, demonstra a intenção do constituinte de minimizar os efeitos do princípio da proteção para privilegiar o autocomposição entre os particulares, mediante a negociação coletiva, reconhecendo que a autonomia coletiva das partes é o melhor instrumento para ser criado um ambiente laboral justo e solidário.

Para tanto, se faz indispensável uma reforma estrutural no que concerne ao sistema sindical brasileiro, com o conseqüente fortalecimento dos sindicatos que, como visto, não reflete o ideal de liberdade, afastando o país, inclusive, das Convenções e Recomendações da OIT. O monopólio de representação e a contribuição sindical compulsória, decorrentes do

princípio da unicidade sindical, fortalecem, na realidade, a criação de entidades sindicais de baixa representatividade e pouca atuação no cenário coletivo nacional e internacional.

A proposta de reforma sindical, em tramitação no Congresso Nacional, caminha em sentido contrário aos princípios que realmente justificam o propósito da existência de sindicatos, pois ao invés de contribuir para um ambiente realmente livre e fomentar a representação dos interesses dos trabalhadores, ela possibilita a manutenção do monopólio sindical e da contribuição compulsória, bem como inverte a lógica do sistema para conferir às entidades de cúpula maiores poderes que aos sindicatos de base, possibilitando, inclusive, a criação de novos Sindicatos pelas Centrais mediante representatividade derivada.

Na realidade, não se poderia esperar nada diferente de um país onde os sindicatos não nasceram da luta de classes, tampouco da reunião de trabalhadores em busca de um objetivo comum, mas por imposição legal. Todavia, não se pode esquecer que os sindicatos são criados e subsistem por conta de movimentos de trabalhadores, os quais se originam no “chão de fábrica” e buscam melhorias de suas vidas, e não apenas de condições de trabalho, e não podem ser meramente criados por um ato administrativo das entidades de cúpula, cuja atuação está voltada para política e se dá longe dos locais de trabalho dos representados.

Em um projeto dessa natureza, a reforma deveria estar centrada em reduzir conflitos, o que adviria naturalmente do aumento da representatividade sindical e da autocomposição dos interesses mútuos, de preferência o mais distante possível da Justiça do Trabalho. Esse é o caminho para reduzir o desemprego e aumentar a eficiência do trabalho, permitindo o desenvolvimento da economia, a expansão do emprego e o crescimento do salário real do trabalhador.

Modernamente temos uma legislação de tamanho único que se aplica a todas as classes, ou seja, desde o fabricante de aviões até as padarias e botequins, dentro de um mercado de trabalho que cada vez mais se caracteriza como heterogêneo, no qual grande parte das empresas são de pequeno porte e respondem por cinquenta por cento da força de trabalho empregada. O engessamento legal é total e a informalidade do mercado de trabalho crescente. As grandes sociedades empresárias buscam o cumprimento das leis – ao menos em grande parte – à custa de verdadeiros exércitos de funcionários de departamentos pessoal e jurídico dedicados a administrar a enorme burocracia e as despesas geradas pela conjuntura das leis trabalhistas, o que acaba sendo repassado para os preços dos bens e serviços, onerando o consumidor final e, conseqüentemente, o próprio trabalhador.

Ao fortalecer o sindicalismo laboral sem dar espaço para trocas na mesa de negociação, o Brasil corre o risco de elevar o número de conflitos e, ainda, a extensão da

informalidade no mercado de trabalho. É impossível conseguir um equilíbrio quando se reforça um lado e se engessa o outro. Por isso estanca investimentos e inibe a geração de empregos.

As normas coletivas, embora reconhecidamente de grande importância para pacificação de conflitos, merecem maior atenção e consideração pelos operadores do direito, notadamente no que diz respeito aos seus limites.

Não se está a defender a desregulamentação das relações de trabalho ou, ainda, a sua precarização. O que se busca, analisando o poder de comando do empregador, o sistema sindical vigente e a perspectiva de futuro da matéria na esfera legislativa e os direitos fundamentais da irredutibilidade salarial e do reconhecimento dos acordos e convenções coletivas é demonstrar que uma legislação única e estanque, com origem no longínquo ano de 1943, em que pese as reformas parciais ocorridas ao longo dos anos, não atende às necessidades do mercado de trabalho e dos próprios trabalhadores.

O que se pretende, na realidade, é o fortalecimento das negociações coletivas, demonstrando que os limites de sua atuação superam, inclusive, o legislado ordinariamente, pois, por meio da participação da categoria organizada e/ou das entidades sindicais profissionais, há não apenas o equilíbrio no campo da negociação, como também, e principalmente, a vontade das partes em aproximar as relações de trabalho às necessidades de cada grupo de trabalhadores, mediante concessões mútuas.

No âmbito do direito coletivo do trabalho, não há que se falar em princípio de proteção, mas sim do conglobamento, na medida em que as normas coletivas devem ser analisadas como um todo e não por cláusulas isoladamente. A Constituição Federal reconhece como direito fundamental a irredutibilidade salarial e a jornada de trabalho, mas expressamente autoriza a relativização destes direitos mediante negociação coletiva, essa também reconhecida como direito fundamental dos trabalhadores. Ao positivar tais prerrogativas o constituinte originário quis afastar do Estado a prerrogativa quanto ao estabelecimento de direitos e deveres nas relações de trabalho. Todavia, esse não tem sido o norteador dos exercícios hermenêuticos doutrinários e jurisprudenciais, pois o que se verifica na prática é a imposição de limitações às negociações coletivas pelos Poder Judiciário que não se verificam nos textos legais, limitando o direito das partes de autorregular suas relações.

É necessário, pois, abandonar a máxima do capital *versus* trabalho, uma vez que essa origem de aparente conflito não mais tem espaço na sociedade atual, em que o trabalho humano é a cada dia mais valorizado, não apenas pela evolução legislativa do conceito de

dignidade da pessoa humana, como também por ser indispensável ao atingimento dos resultados almejados, tanto pelas empresas quanto pelos próprios empregados. A implementação de planos de participação nos lucros e resultados, cada vez mais recorrente nas relações de trabalho, por exemplo, demonstra a superação do antigo binômio, pois trabalhadores e empregadores, em face da competitividade gerada pela globalização e pelo avanço da solidariedade, precisam harmonizar sua relação, mediante concessões múltiplas, para, ao final, convergirem na mesma direção.

