PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Direito

Ugo Briaca de Oliveira

**DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E DIREITOS HUMANOS:
desafios e perspectivas para a melhoria das condições de existência daqueles que vivem
do trabalho**

Belo Horizonte
2019

Ugo Briaca de Oliveira

**DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E DIREITOS HUMANOS:
desafios e perspectivas para a melhoria das condições de existência daqueles que vivem
do trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Cleber Lúcio de Almeida

Área de concentração: Democracia, Autonomia Privada e Regulação

Belo Horizonte
2019

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

O48d Oliveira, Ugo Briaca de
Direito coletivo do trabalho e direitos humanos: desafios e perspectivas para a melhoria das condições de existência daqueles que vivem do trabalho / Ugo Briaca de Oliveira. Belo Horizonte, 2019.
228 f.

Orientador: Cléber Lúcio de Almeida
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Direito

1. Direito sindical. 2. Sindicatos. 3. Direitos humanos. 4. Negociação coletiva de trabalho. 5. Relações trabalhistas. 6. Estado democrático de direito. I. Almeida, Cléber Lúcio de. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 331.155

Ugo Briaca de Oliveira

**DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E DIREITOS HUMANOS:
desafios e perspectivas para a melhoria das condições de existência daqueles que vivem
do trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de concentração: Democracia, Autonomia Privada e Regulação

Prof. Dr. Cléber Lúcio de Almeida (Orientador)

Prof. Dr. Márcio Túlio Viana - PUC Minas (Banca Examinadora)

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - PUC Minas (Banca Examinadora)

Prof. Dr.^a Maria Cecília Máximo Teodoro - PUC Minas (Suplente)

Belo Horizonte, 25 de março de 2019

À Ana, senhora do Friuli, e à Zezé, a valente da Zona da Mata. Minhas avós, quem, cada uma a seu modo, idealizou e almejou um Brasil melhor para si e para seus filhos. Este trabalho reforça e eterniza, com todo o meu amor, a memória das duas, que tão cedo se foram.

AGRADECIMENTOS

Todo o meu amor, energia e conhecimento devo aos meus pais, Vicente e Mara, que me ensinaram a sempre ser honesto com o meu coração. Assim como deixei um pouco de mim nessas páginas, sou hoje um pouco de cada um de vocês. Com todo meu espírito, muito obrigado.

À minha querida tia, Rosário, por ser um elemento sempre presente em meu crescimento, enquanto pessoa e cidadão. Em várias etapas de minha caminhada até aqui, você esteve sempre presente, algo de que nunca irei me esquecer. Muito obrigado.

Agradeço com fraterno e especial carinho ao meu primo Roberto. Um elemento de equilíbrio que cada vez mais ganha força em minha existência e a quem pretendo levar comigo para o resto da vida. Por incontáveis conselhos, desabafos, sorrisos e lembranças, muito obrigado.

Aos meus irmãos de alma, Ciscotto, Clóvis, João, Paulo e Pedro. Por tudo que representam para mim, que nossos laços jamais se desfaçam com o tempo. Muito obrigado.

Aos também irmãos, Fabio e Amato, destaco meu afeto. Foram uma inestimável ponte para fontes de pesquisa em nossa amada casa, a Itália. Grazie.

Às tantas pessoas maravilhosas que convivem em meu meio e a quem tenho o privilégio de chamar de amigos, agradeço. Não seria justo citar alguns nomes nessas linhas, pois, como muitas coisas na vida, algumas relações transcendem, como outras tantas se apagam. Para qualquer uma delas, estaremos sempre juntos.

Entre os últimos e os próximos, Filipe de Filippo. Pessoa e profissional por quem nutro infinito respeito e carinho, a quem agradeço por todo o apoio e energia.

No meio acadêmico, foram muitas as pessoas que colaboraram para o meu crescimento. Ao orientador, Cleber Lúcio de Almeida, professores Márcio Túlio Viana, Maria Cecília Máximo Teodoro e Vitor Salino de Moura Eça, amigos, colegas e funcionários do mestrado, deixo meu efusivo agradecimento e a promessa de que essas páginas sempre serão repetidas em minha trajetória jurídica.

Ao Gustavo, Fabiola e equipe, meus agradecimentos pela tolerância e compreensão durante essa caminhada. Assim como tantos outros mentores e amigos da advocacia, cada um de vocês, de algum modo, me ajudou a seguir em frente nos últimos anos, pelo que serei, uma vez mais e finalmente, eternamente grato.

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG), pelo apoio inestimável na concretização deste trabalho de dissertação.

“O cigano foi se confessar, mas o padre, precavido, começou perguntando se ele sabia os mandamentos da lei de Deus. Ao que o cigano respondeu: Então, padre... Eu ia aprender; mas ouvi um zum-zum de que iam revogá-la. Não é essa a atual situação do mundo? [...]” (ORTEGA Y GASSET, 2016, p. 216)

RESUMO

A presente dissertação versa sobre a relação entre Direito Coletivo do Trabalho e direitos humanos, sob a ótica dos desafios e das perspectivas de melhoria das condições de existência daqueles que vivem do trabalho. A primeira parte visa definir conceitos e possibilidades atinentes ao Direito Coletivo do Trabalho, notadamente no que toca ao sindicato – enquanto sujeito do Direito Coletivo do Trabalho e instrumento de concreção democrática –, bem como a negociação coletiva – enquanto pressuposto da democratização da relação entre capital e trabalho. Esses conceitos estabelecem as linhas mestras sobre as quais se funda a base do Direito Coletivo do Trabalho, demarcado por princípios que lhe garantem liberdade associativa, autonomia e adequação setorial dinâmica. Em segundo plano, o trabalho apresenta as bases históricas e reflexivas que deram forma e afirmação aos direitos humanos, na perspectiva do Direito Coletivo do Trabalho, seja no aspecto internacional, seja no aspecto da formação sociopolítica brasileira e do processo de constitucionalização dos direitos humanos, dentro de seu ordenamento jurídico. Por fim, em uma terceira abordagem, a pesquisa coteja os elementos formadores e ideários do Direito Coletivo do Trabalho, visando expô-los enquanto garantidores dos direitos humanos, bem como determinar seu “núcleo duro” de proteção, na perspectiva das ordens mundial e constitucional. Tendo como norte esses objetos de estudo, o objetivo final é demonstrar os limites da negociação coletiva, fazendo disso emergir os desafios e perspectivas para a melhoria das condições de existência daqueles que vivem do trabalho, no esforço de trazer contribuições protetivas para a criação de normas autônomas que conformem o fundamento da dignidade da pessoa humana no contexto do Estado Democrático de Direito brasileiro.

Palavras-chave: Direito Coletivo do Trabalho. Sindicato. Negociação Coletiva. Direitos Humanos. Limites.

SOMMARIO

La presente dissertazione riguarda la relazione tra Diritto del Lavoro Collettivo e diritti umani, dalla prospettiva delle sfide e delle prospettive di miglioramento delle condizioni di esistenza di coloro che vivono del lavoro. La prima parte si propone a definire i concetti e le possibilità relative al Diritto del Lavoro Collettivo, in particolare per quanto riguarda il Sindacato, come soggetto di diritto del lavoro collettivo e strumento di concrezione democratica, e la contrattazione collettiva, come condizione per la democratizzazione del rapporto tra capitale e lavoro. Questi concetti stabiliscono le linee guida di base su cui si basa la legge collettiva del lavoro, basata su principi che garantiscono la libertà associativa, l'autonomia e l'adeguatezza settoriale dinamica. In secondo piano, la presente tesi presenta le basi storiche e riflettenti, che hanno dato forma ed affermazione dei diritti umani, nel contesto del Diritto del Lavoro Collettivo, sia in ambito Internazionale, come anche in quello di formazione socio-politica brasiliana e il processo costituzionale dei diritti umani all'interno del suo sistema legale. Infine, in un terzo approccio, l'indagine raccoglie gli elementi che compongono le teorie del Diritto del Lavoro Collettivo, al fine di esporre loro come garanti dei diritti umani, così come determinare il loro "nucleo centrale" di protezione dal punto di vista degli ordini globali e costituzionale. Tenendo come punto di riferimento questi oggetti di studio, l'obiettivo finale è quello di dimostrare i limiti della contrattazione collettiva, facendo emergere dalle sfide e prospettive per il miglioramento delle condizioni di vita di coloro che vivono del lavoro, nel tentativo di portare contributi protettivi per la creazione di standard autonomi che si conformano sulla dignità della persona umana alla fondazione dello Stato Democratico di Diritto brasiliano.

Parole chiave: Diritto Collettivo. Sindacato. Contrattazione Collettiva. Diritti Umani. Limiti.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	19
2 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO, SINDICATO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA: DEFININDO CONCEITOS E POSSIBILIDADES	23
2.1 Direito Coletivo do Trabalho.....	24
2.1.1 <i>Denominações</i>	24
2.1.1.1 <i>Direito Coletivo do Trabalho.....</i>	25
2.1.1.2 <i>Direito sindical.....</i>	27
2.1.2 <i>Definição</i>	28
2.1.3 <i>Função</i>	32
2.1.4 <i>Princípios</i>	34
2.1.4.1 <i>Princípio da liberdade associativa e sindical.....</i>	38
2.1.4.2 <i>Princípio da autonomia sindical</i>	43
2.1.4.3 <i>Princípio da adequação setorial negociada.....</i>	47
2.1.5 <i>Sindicato</i>	50
2.1.5.1 <i>Enquanto sujeito (do Direito Coletivo do Trabalho).....</i>	51
2.1.5.2 <i>Enquanto função (instrumento de concreção democrática).....</i>	55
2.1.6 <i>Negociação coletiva do trabalho.....</i>	63
2.1.6.1 <i>Enquanto exigência da democratização da relação entre capital e trabalho.....</i>	67
3 FORMAÇÃO E AFIRMAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NA PERSPECTIVA DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	79
3.1 Afirmação histórica dos direitos humanos.....	80
3.1.1 <i>Bases históricas para uma formação ideológica</i>	80
3.2 Afirmação internacional dos direitos humanos	101
3.2.1 <i>Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos (1917) e Constituição da República de Weimar (1919): declaração constitucional dos direitos humanos.....</i>	103
3.2.2 <i>O Tratado de Versalhes e o processo de criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (1919)</i>	109
3.2.3 <i>A Declaração Universal dos Direitos Humanos: substrato teórico dos direitos humanos nos séculos XX e XXI.....</i>	118
3.3 Afirmação nacional dos direitos humanos	134
3.3.1 <i>Bases históricas do contexto socioeconômico brasileiro: escravidão e formação de classes.....</i>	135
3.3.2 <i>Formação sociopolítica brasileira e o primado do século XX: direitos humanos, sociais e trabalhistas</i>	144
3.3.3 <i>Processo de constitucionalização dos direitos humanos: afirmação nacional na perspectiva do Direito Coletivo do Trabalho.....</i>	152
4 DIREITOS HUMANOS E DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	161
4.1 Direitos coletivos enquanto garantidores dos direitos humanos e seu “núcleo duro” de proteção	161
4.1.1 <i>Direitos coletivos como garantidores dos direitos humanos</i>	162
4.1.2 <i>Direitos humanos: status da norma internacional no ordenamento interno</i>	173
4.1.3 <i>“Núcleo duro” de proteção dos direitos coletivos na perspectiva das ordens mundial e constitucional</i>	184

4.2 Negociação coletiva do trabalho e seus limites.....	198
5 ANOTAÇÕES CONCLUSIVAS.....	213
REFERÊNCIAS	213

1 INTRODUÇÃO

O Direito Coletivo do Trabalho possui uma forma especial de ser percebido, não sendo tão somente um Direito de regulação, mas de profunda sensibilidade humana e social. Nessa conformidade, ele se lança não somente a articular as relações coletivas de emprego, mas, muito mais do que isso, a ditar pelos valores régios, a imantar e orientar as referidas relações, no espaço público e coletivo da sociedade, tendo por base o diálogo e o compromisso.

O trabalho em si é algo que transcende a mera atividade do simples dia a dia dos seres humanos. É algo diferente, seguindo a mesma regra do Direito que o regula, vez ser ínsito ao ser humano, isto é: faz parte dele enquanto essência e personalidade. Esses contornos, por sua vez, permitem vê-lo enquanto algo eminentemente humano.

O trabalho forjou a maneira de ser da sociedade e, com isso, as suas coletividades, que mais tarde viriam a se transformar em classes. Essa evolução foi pautada em marcos históricos bem definidos, os quais, em seu conjunto, deram corpo ao articulado discurso da dignidade humana através do trabalho.

A fusão entre trabalho, coletivo social e dignidade humana abre ensejo para uma abordagem do hodierno Direito Coletivo do Trabalho, sob a perspectiva dos direitos humanos, os quais não apenas evidenciam, mas dialogam com uma certa natureza, essência, função e limites absolutamente únicos e especiais.

Assim sendo, o Direito Coletivo do Trabalho não é somente fonte de normatividade, mas de princípios, ideias e valores, sacramentado em diversas doutrinas, diplomas e tratados da ordem mundial, desaguando, com preponderância temática, na própria ordem fundamental brasileira.

Como corolário, para melhor entender essa profusão de temas, é necessário examinar os conceitos mais característicos do Direito Coletivo, tais como seus princípios, funções e personagens.

Nesse particular, não se trata, por certo, de conceitos simples, mas bastante elaborados, justamente pelo fato de o Direito Coletivo do Trabalho ter o sindicato enquanto protagonista, fato que realça os aspectos democráticos que repercutem na seara juscoletiva trabalhista.

O sindicato é responsável por exercer funções paradigmáticas nos campos da representação social e participação, interagindo em consonância com a democracia e com o pacto republicano por um Brasil centrado no princípio de prevalência dos direitos humanos.

Em linhas gerais, a primeira parte da pesquisa está centrada na proposta de delimitar conceitos atinentes ao Direito Coletivo do Trabalho, visando assim esclarecer as possibilidades advindas dele no sentido de conformar a democracia através da participação inclusiva das coletividades obreiras no espaço da relação de emprego, pela ação da negociação coletiva.

Desse modo, apresentadas as bases conceituais necessárias para melhor compreender o Direito Coletivo do Trabalho, torna-se igualmente relevante visitar os contextos históricos que lhe deram forma, sentido e conteúdo, fazendo-o se desenvolver voltado, de forma indissociável, aos direitos humanos.

Nesse passo, as temáticas históricas, sobretudo do século XVIII em diante, foram de valiosa contribuição para compreender a evolução dos aparatos sociais, bem como dos sistemas produtivos do capitalismo, impulsionadores de lutas sociais que, calcadas nos valores da liberdade, igualdade e fraternidade, deram corpo às classes sociais, categorias de trabalhadores e, portanto, aos polos da relação de emprego.

Desses conflitos históricos, a presente pesquisa procura destacar aqueles que, por sua pertinência no campo reflexivo e transformador da sociedade, ou deram forma a sistemas de extração e exploração do trabalho, formando a consciência de classe nacional e internacional, ou levaram essa consciência a um nível superior, repensando seus métodos, prioridades e valores centrais, apregoando, século a século, a autêntica afirmação histórica dos direitos humanos.

É importante dizer, de modo a ilustrar essa pujante afirmação dos direitos humanos, sob a perspectiva do direito coletivo, que esta dissertação apresenta uma segunda proposta: escrutinar esse processo tanto no âmbito nacional quanto internacional, de modo a melhor compreender os sistemas protetivos e institucionais, os quais levaram à conclusão de um Direito Coletivo do Trabalho imbuído da percepção dos direitos humanos em suas práticas.

As narrativas da classe operária e os embates sociais nasceram da exploração dessa mesma classe, sendo o Direito Coletivo do Trabalho interativo produto do choque de interesses, o qual, através dos direitos humanos, procura desde então atenuar tensões: esse historicismo, se, de um lado, explica o nascimento de um Direito Coletivo, por outro, esclarece como esse deve ser lido na perspectiva dos direitos humanos.

Essa jornada histórica sintetiza a segunda parte da pesquisa, procurando esclarecer os acontecimentos e as mentalidades que deles se originaram, levando a dignidade humana ao centro das discussões e prioridades do cenário mundial, constituindo comunidades e órgãos de

poder, reinventando e aprimorando, cada vez mais, as formas de interpretar a finalística do sistema capitalista.

Estabelecido o que é o Direito Coletivo do Trabalho e como se deu sua formação em meio a um contexto histórico de exploração, luta e resistência, no qual cada vez mais a dignidade humana ganhou relevância e preponderância dentro de suas instituições, a esta dissertação visa então demonstrar o direito do trabalho coletivo como dimensão dos direitos humanos, o que atrai toda sorte de possibilidades, assim como de limites.

Nessa problemática, o Direito Coletivo do Trabalho, através da negociação coletiva, dialoga diretamente com os direitos humanos, coexistindo dentro do ordenamento de forma comprometida para com seu legado histórico, levando obrigatoriamente a uma República calcada no trabalho digno, que vise ao bem-estar final do ser humano.

Portanto, a terceira e última proposta visa a uma reflexão acerca do escopo do Direito Coletivo, de modo a percebê-lo para além de um mero regulador de relações contratuais. Antes, ele é ramo idealizado na figura do sindicato, o qual leva a efeito a possibilidade de adequação dos setores de empreendimento a um modo de vida e trabalho que se adeque aos contornos constitucionais e ideários de uma vida digna. Vale-se, para tanto, do diálogo democrático e compromissado, materializado na negociação coletiva.

Essas reflexões importam em concluir o Direito Coletivo do Trabalho como parte da doutrina dos direitos humanos, afetando umbilicalmente suas instituições, tal qual a negociação coletiva.

Por conseguinte, falar em Direito Coletivo torna-se discurso sinônimo dos direitos humanos, sendo o objetivo final chegar à conclusão sobre as repercussões práticas dessa premissa, as quais desembocam, em todo caso, na determinação do objetivo fim do direito coletivo do trabalho e, portanto, da negociação coletiva: expandir os direitos humanos sob a ótica protetiva do trabalhador.

Em outras palavras, o Direito Coletivo do Trabalho visa intermediar, congrega e conciliar esferas, elegendo o ser humano como escopo de toda e qualquer relação da sociedade.

Contextualizando esses pilares, chegar-se-á à conclusão sobre os limites de uma negociação coletiva do trabalho de direitos humanos, desencorajando toda e qualquer redução, seja sob aspecto interpretativo ou legislativo. Nessa perspectiva, a dissertação deve ser lida para além do aspecto jurídico, sendo, também, um trabalho de reflexão social, emancipado de interesses meramente econômicos.

2 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO, SINDICATO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA: DEFININDO CONCEITOS E POSSIBILIDADES

Conforme descrito nas notas introdutórias, esta dissertação se divide em três etapas distintas. E este capítulo, por sua vez, se subdivide em três momentos: primeiro, ele apresenta um viés expositivo em torno dos conceitos básicos afeitos ao Direito Coletivo do Trabalho; segundo, da negociação coletiva do trabalho; e terceiro, do sindicato, enquanto sujeito e agente intermediador comprometido em efetivar-se, sob o prisma da democracia.

A negociação coletiva, como uma das tantas figuras jurídicas que dão materialidade ao Direito Coletivo, é operada pelo trabalhador, entrando nessa perspectiva o sindicato na condição de elemento de participação democrática, perfazendo assim os signos típicos de um ordenamento democrático e honrando a secular promessa de tutela aos direitos humanos abraçada pelo Brasil no plano internacional e constitucional.

Como forma de melhor compreender essa íntima correlação de forças, vale nesse primeiro momento evocar a definição, a colocação de princípios próprios e a função precípua do Direito Coletivo (*lato sensu*) e da negociação coletiva (*stricto sensu*), bem como do sindicato (na perspectiva de via de participação e construção de uma doutrina democrática).

Adverte-se, contudo, que o presente trabalho visa contextualizar a negociação, inculcada dentro do direito coletivo, sob perspectiva dos direitos humanos, pelo que os conceitos selecionados são aqueles dentre tantos quantos possíveis que possam de algum modo contribuir e conformar o tema proposto.

Ainda conforme advertido na introdução, essa ordenação precede as considerações históricas peculiares ao paralelo objeto de estudo – consistentes no processo de afirmação dos direitos humanos – bem como a construção de reflexões em torno deles, voltadas à negociação coletiva, com a finalidade de apresentar as possibilidades desses direitos, mas, sobretudo, seus limites.

Por isso, a elucidação e a descrição dos elementos básicos do discurso proposto abrem palanque, em igual medida, à definição tida por clássica e conceitual do sindicato, mas também de sua faceta protagonista enquanto ferramenta de participação e concreção na dimensão democrática do Direito do Trabalho.

Assim, somente alicerçado nos conceitos propostos é que o texto aspira a responder às indagações críticas sobre os limites da negociação coletiva, contextualizados com o processo histórico de afirmação dos direitos humanos. A primeira delas é: em que medida a negociação coletiva comporta limites, à luz dos direitos humanos?

2.1 Direito Coletivo do Trabalho

Numa abordagem encadeada, este capítulo tem a intenção de melhor preparar o pano de fundo para o discurso em torno do Direito Coletivo do Trabalho e dos direitos humanos, ou seja, compreender para melhor refletir sobre a ligação umbilical entre o Direito Coletivo do Trabalho e os direitos humanos. Comprovar-se-á, com isso, que a negociação coletiva é desdobramento essencial dos direitos humanos, comportando limites firmemente assentados na dignidade da pessoa humana.

2.1.1 Denominações

Antes de tudo, é preciso esclarecer ser o Direito Coletivo do Trabalho um esteio, em sentido estrito, de uma conjuntura muito mais ampla, que é o Direito do Trabalho. Logo, dada a especificidade do Direito que se propõe definir, é imperioso ressaltar que este tópico visa discutir os muitos nomes a ele atribuídos, sob o intento de ilustrar o coletivo.

Nesse passo, feita essa importante ressalva, subsistiram no decorrer dos últimos séculos, desde o acometimento da primeira Revolução Industrial (1848), diversos desígnios para este que é ramo específico do direito do trabalho. Diversas formas de se referir ao direito coletivo do trabalho surgiram de época em época, mas nunca traduzindo de forma fidedigna a sua essência.

Para qualquer hipótese, as nomenclaturas sempre deram falsos indícios desse ramo do Direito, inábeis “[...] a captar todo o universo de relações justralhistas que se estabelecem e se desenvolvem por muito além do estrito segmento industrial [...]” (DELGADO, 2017, p. 19).

Por certo, o erro comum cometido pela doutrina foi justamente pretender uma maior especificidade para um ramo que, conforme será oportunamente investigado, representa ampla conjuntura de circunstâncias e fatores, justificando, também por isso, maior destaque dentro do sentido amplo dado ao Direito do Trabalho.

A esse respeito esclarece Martinez (2016):

O nome tem a função de individualizar um sujeito ou um objeto em relação a tantos outros semelhantes, mas não tem o poder de modificar sua essência. Assim, embora o direito que trata das relações coletivas de trabalho tenha formalmente mudado de denominação, nenhuma delas alterou substancialmente seu conteúdo. Alguns designativos ligados ao direito do trabalho em geral perderam a atualidade em decorrência das mudanças históricas que os tornaram claramente inadequados às

relações contemporâneas, por exemplo, direito industrial, direito operário e direito corporativo, que, além de restritos quanto ao objeto que efetivamente abarcavam, não se envolviam claramente com a dimensão laboral coletiva. (MARTINEZ, 2016, p. 818-819).

Destarte, são duas as mais modernas denominações a ilustrar essa linha do Direito do Trabalho – Direito Coletivo do Trabalho e Direito Sindical.

No entanto é por certo verdadeiro que nunca se chegou a uma unicidade doutrinária do ponto de vista da denominação, afinal, “[...] o verdadeiro significado do conflito coletivo começa, não só por sua natureza, mas também por sua transcendência social.” (ALONSO GARCIA, 1967, p. 619, tradução nossa).¹

2.1.1.1 Direito Coletivo do Trabalho

O Direito, em qualquer desdobramento interpretativo que se eleja, é demasiado dinâmico, plural, polivalente. Raramente se resume a uma via única de materialização, seja por suas determinações básicas, seja por ritual processual.

Com efeito, o Direito do Trabalho assume esse dinamismo, tendo, como um de seus traços marcantes o fator de participação humana, indo junto disso, portanto, todos os demais incidentes que regem o seu comportamento.

Diante dessa complexidade inerente, é necessária uma denominação capaz de encerrar, com a devida amplitude, todo esse universo de valores. Assim, conforme o título que leva este tópico:

A virtude da presente denominação está em sua adequada pertinência ao objeto referenciado: indica o segmento do Direito que regula condutas, dinâmicas e vínculos de caráter grupal, no plano justrabalista. Embora o sindicato seja a mais importante entidade partícipe de tais condutas, vínculos e dinâmicas, pode não ser a única existente [...] (DELGADO, 2017, p. 20).

Entrariam nesse último contexto figuras como a greve, a arbitragem e a mediação, interesses metaindividuais no plano coletivo, bem como toda sorte de luta ou reivindicação social voltadas para o mundo do trabalho.

Fala-se nos conflitos coletivos em mais amplo senso, para além da própria greve, como a boicotagem, a sabotagem, a piquetagem, o *lockout* (LEITE, 2017); todos possíveis

¹ [...] la verdadera significación del conflicto colectivo arranca, no ya sólo de su naturaleza, sino, incluso, de su transcendencia social.

emblemas a se fazerem presentes nas atuais conjunturas do Direito Coletivo, à revelia da participação sindical.

Na verdade, mesmo no Brasil, onde é imperativa a presença do sindicato de trabalhadores nas negociações coletivas (art. 8º, VI, CF/88), há situações e institutos de forte influência no Direito Coletivo que podem existir sem a imediata participação sindical. É o caso das greves ditas **selvagens**, deflagradas até mesmo contra a orientação do respectivo sindicato. (DELGADO, 2017, p. 20, grifo do autor).

Para ilustrar essa última figura, evoca-se o exemplo de 2013, quando, por toda sorte de reivindicações sociais, a população brasileira saiu às ruas em protesto, protagonizando diversas paralisações no setor produtivo (VELLOSO, 2013). Um movimento sem bandeira, independente de qualquer organização sindical, mas que, ainda sim, traduz bem o conceito de acometimento coletivo voltado para o trabalho.

Ou seja, ao se falar em Direito Coletivo do Trabalho, fala-se nos pilares do Direito Obreiro, os quais, por sua própria natureza, possuem autonomia e regramentos próprios, sendo caracterizados pelo traço do acontecimento em caráter coletivo de organização, por exemplo, dos próprios trabalhadores, não podendo, dessa forma, ser resumidos ao sindicato ou negociação coletiva.

Ainda que os trabalhadores muitas vezes tenham o sindicato como cúmplice, podem outras vezes não o ter, o que revela uma interpretação de cunho objetivo, generalizado, ilustrando assim toda uma gama de atuação e possibilidades dentro do universo trabalhista que verse sobre o viés coletivo.

Logo, indene de dúvidas encontra-se o Direito Sindical imbricado ao Direito Coletivo do Trabalho, não sendo a recíproca, necessariamente, verdadeira.

Enfrentando o tema, é a visão de Leite (2017):

De toda a sorte, preferimos a expressão direito coletivo do trabalho, porquanto tal denominação constitui forma básica de oposição ao direito individual do trabalho. Este, ocupando-se, em geral, do contrato individual de trabalho; aquele, das relações coletivas de trabalho, mediante fixação de regras gerais aplicáveis às relações individuais de trabalho. (LEITE, 2017, p. 672).

Com efeito,

vê-se que a expressão “Coletivo” é empregada indiscretamente para opor-se a “Individual”, nos limites do Direito do Trabalho. [...] Não há razão para sobreviver nenhuma outra designação paralela, para se admitir uma sinonímia desnecessária e supérflua que pode trazer antes confusão do que clareza. (SILVA, 1979, p. 43).

2.1.1.2 Direito sindical

Nos termos apenas anunciados, quando abordado o epíteto “Direito Coletivo do Trabalho”, acenou-se já para a certeza de que vários agentes atuam na seara coletiva, não podendo tal papel ser conferido com exclusividade ao sindicato, ainda que, não raras vezes este seja aquele que, de fato, toma os textos e casos concretos em torno da temática.

Efetivamente, a presença das entidades sindicais, especialmente as obreiras, é determinante no cenário coletivo trabalhista, uma vez que tendem a consubstanciar a efetividade do ser coletivo obreiro no cenário social. Há sistemas jurídicos – como o brasileiro, a propósito – que até mesmo subordinam a regra geral validade da negociação coletiva trabalhista à real participação no processo da entidade sindical dos trabalhadores (art. 8º, VI, CF/88). (DELGADO, 2017, p. 21).

Contudo, toda sorte de generalização corre o sério risco de ser prejudicial, não sendo diferente para a presente hipótese, o que permite concluir, com relativa generalidade, que a nomeação em voga caberia à hipótese do núcleo voltado exclusivamente à instituição sindical; vale dizer, sua natureza jurídica, regramento constitucional, papel e desdobramentos no mundo do trabalho coletivo.

Reitera-se: ainda que este tenha quase obrigatória relação com o Direito Coletivo, estando nele imiscuído, não deflagra a conjuntura total e plena deste último, sendo temerário conferi-lo a sorte de gênero, quando ele na realidade é espécie.

O chamado Direito Sindical carrega grande especificidade, que leva a entender que há uma gama de direitos voltada necessariamente ao sindicato, ou que dizem respeito a práticas nas quais estejam necessariamente envolvidos. Este entendimento não é absolutamente verdade, conforme evidenciado anteriormente.

Assim,

[...] do ponto de vista exclusivamente jurídico, a expressão **direito sindical**, por dizer respeito especificamente ao sindicato ou à sua organização, mostra-se bastante restritiva, uma vez que não trata dos direitos coletivos dos grupos não organizados em sindicatos, como a representação dos trabalhadores nas empresas (CF, art. 11), os Conselhos de Fábrica, a Comissão de Negociação prevista no art. 617, §§ 1º e 2º, da CLT etc. (LEITE, 2017, p. 672, grifos do autor).

Contudo, é óbvio que o sindicato se comprova como protagonista absoluto do Direito Coletivo. Ora, se existem algumas matérias que não contam com o sindicato enquanto figura presente, de outro lado, não se pode deixar de dizer que o sindicato está presente na maioria absoluta dos temas relativos ao Direito Coletivo do Trabalho.

Para Brito Filho (2018), por sua vez, a denominação é perfeitamente cabível à espécie, na medida em que

não se pode negar que o estudo das relações coletivas de trabalho é, principalmente, o estudo de relações em que o sindicato se faz presente, não obstante outras formas de representação, formadas por trabalhadores, sindicalizados ou não, tenham espaço considerável, em diversos sistemas jurídicos, no que diz respeito às relações coletivas de trabalho. (BRITO FILHO, 2018, p. 24).

De todo modo, pode-se encontrar na doutrina denominação mista, decorrente da reunião das duas expressões prevaletentes: **Direito Sindical** e **Coletivo do Trabalho**. Embora haja certa tautologia no epíteto misto, ele representa uma tentativa de superar o presente debate. (DELGADO, 2017, p. 21, grifos do autor).

2.1.2 Definição

Existe uma área muito específica do Direito do Trabalho que visa refletir e normatizar o campo das coletividades, seja nas suas relações, seja nos demais agentes e institutos que desdobrem de sua existência. Tal área é objeto central do presente estudo, a qual pede ser devidamente definida.

Conforme cotejado, esclarecendo as peculiaridades, virtudes e contradições nas nomeações mais recorrentemente empregadas para essa área coletiva do Direito do Trabalho, não é apropriado se referir a ela de forma vaga, nem mesmo indiscriminada, em meio às possíveis denominações dadas pela doutrina. Impõe-se, assim, eleger uma que seja mais adequada.

Conforme será apropriadamente investigado, o Direito que versa acerca do coletivo trabalhista traz consigo uma vastidão de valores e contextos, os quais devem comportar uma denominação capaz de melhor traduzir um conceito ao mesmo tempo amplo e específico.

Por tais motivos, a designação *Direito Coletivo do Trabalho* é a mais cabível, consoante a intenção de abordar a temática proposta neste estudo, na medida em que engloba, com absoluta eloquência, toda essa área geral, voltada às narrativas da coletividade trabalhista.

Ademais disso, optar por outra nomenclatura importaria em delimitar as possibilidades do tema proposto a um universo demasiadamente raso, impedindo assim esclarecer toda a abrangência que o Direito Coletivo possui.

Assim, vencidos os possíveis designativos para o Direito Coletivo do Trabalho, bem como eleito aquele que, pela amplitude temática já enunciada, melhor se conforma aos objetivos deste estudo, segue certo que alguns elementos que lhe dão definição já foram

antecipados, sobretudo, no que toca ao aspecto das coletividades que visa tutelar, sob o pálio trabalhista.

Desse modo, é imperativo que a definição do Direito Coletivo do Trabalho seja demarcada pelo seu conteúdo, o qual, por seu turno, tem raízes no histórico embate causado pela disparidade de forças nas relações que lhe são peculiares, pelo que “[...] o Direito Coletivo do Trabalho é a parte do Direito do Trabalho que tem por objeto regular os interesses da categoria profissional de cada um dos sujeitos laborais.” (RUPRECHT, 1995, p. 39).

Esse conteúdo encontra definição na fala de Plá Rodriguez (2015):

A união dos trabalhadores se situa no início do fenômeno trabalhista e constitui a resposta natural à injustiça e à exploração dos empresários. A princípio, a união dos trabalhadores atraiu a atenção pública para o fenômeno laboral. Dessa atenção para o fenômeno laboral derivou a legislação do trabalho. Essa legislação foi reconhecendo a realidade social e sindical, o que significou suprimir entraves à união e, num segundo momento, criar estímulos para a união dos trabalhadores. Na medida em que se formaram associações profissionais, surgiu uma nova forma de criação do Direito do Trabalho: a de origem profissional e extra-estatal, que teve nas convenções coletivas sua expressão máxima.

Foram-se desenvolvendo paralelamente ambas as formas de elaboração do direito. De um lado, o direito estatal, consagrado na lei e nos regulamentos. De outro, o direito profissional ou extra-estatal, concretizado nas convenções coletivas e nas normas emanadas dos órgãos tripartites ou paritários.

[...]

Esse processo diz respeito à própria razão de ser do Direito do Trabalho.

O Direito do Trabalho surge como consequência de uma desigualdade: a decorrente da inferioridade econômica do trabalhador. Essa é a origem da questão social e do Direito do Trabalho.

As desigualdades somente se corrigem com desigualdades de sentido oposto. Durante certo tempo, conseguiu-se a desigualdade compensatória porque o Estado colocou a favor do trabalhador o peso da lei. Surgiu, assim, a legislação do trabalho. Contudo, mais tarde, a desigualdade compensatória foi obtida por via mais adequada – no sentido de mais sua e mais apropriada –, criando a força que resulta da união.

Por isso, em todo o Direito do Trabalho há um ponto de partida: a união dos trabalhadores; e há um ponto de chegada: a melhoria das condições dos trabalhadores. Direito individual e direito coletivo do trabalho são apenas caminhos diversos para percorrer o mesmo itinerário. (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 66-67).

O cerne da definição gira então em torno das causas que deram vez às referidas relações grupais, a esse ajuntamento. Como se nota, o Direito Coletivo do Trabalho é um Direito de autoconsciência, que traduz a emblemática luta de classes, mas não somente.

A formação da coletividade operária demandou novos desafios, assim como surgiu enquanto uma nova resposta para um problema antigo: a secular disparidade de forças entre os polos da relação de trabalho (entendido nas mais diversas formas, a depender do momento histórico em que foi experimentado).

Sobre esse ponto, cuida de considerar o ensinamento de Pereira (2003):

Até aqui e sob este prisma o Direito do Trabalho, face às (sic) óbvias limitações que a respectiva dependência relativamente ao empregador acarreta necessariamente para a liberdade individual do trabalhador, o que curou foi de comprimir quanto possível tais limitações, fosse procurando restringir o poder patronal ao estritamente necessário à boa execução do contrato, fosse buscando restituir ao trabalhador a nível coletivo (sic) (por meio, designadamente, da consagração dos direitos à organização e atividade sindical, à greve e à contratação coletiva) os direitos e liberdades de que ele se vira em larga medida privado a nível individual (sic). (PEREIRA, 2003, p. 3).

Assim, demonstrou-se como natural e autêntico desdobrar um sagrado direito de resistência, ratificando um tipo de resposta que visasse fazer frente a uma barreira muito bem definida pelo oposto da relação, constituindo assim um ramo característico dentro do Direito do Trabalho.

Foi por meio desses coletivos formados na nebulosa de diversas passagens no desenrolar da história que surgiu o vislumbre de uma voz efetiva e da equidade necessária para um diálogo entre aqueles antes separados por abissal distância, de maneira a romper com o sinalagma de uma relação demasiado polarizada.

As referidas relações advieram da autonomia privada coletiva, a qual é investigada por Santos (2014):

Trata-se da autonomia privada coletiva, isto é, do poder jurídico conferido a determinados grupos sociais de criar normas jurídicas para a tutela de interesses de uma coletividade, comunidade ou classe de pessoas globalmente consideradas. Insere-se num contexto em que se verifica a disparidade de poder contratual entre categorias socioeconômicas contrapostas. Sua concepção baseia-se na percepção social da existência de uma lacuna entre a norma geral e a particular, entre a abstração das normas gerais estatais e a excessiva concretude e singularidade das situações particulares (hiperespecíficas), cujo preenchimento dá-se pela esfera contratual coletiva. (SANTOS, 2014, p. 125).

Conforme sabeiça histórica, em linhas gerais, desde o início da exploração sistematizada do trabalho, “a autonomia da vontade como única fonte para determinação de condições de trabalho ficou reduzida à vontade do empresário. O trabalhador, individualmente considerado, não tinha outra escolha senão aceitar as condições impostas pelo patrão.” (ALONSO GARCIA, 1967, p. 183, tradução nossa).² Isso acabou por grassar um sentimento de classe, o qual visava a condições de igualdade efetiva nas relações de trabalho.

Essa emulação fez nascer os primeiros movimentos sindicais, o que, desse modo,

² La autonomía de la voluntad como única fuente de determinación de condiciones de trabajo quedó reducida a voluntad del empresario. El trabajador, individualmente considerado, no tuvo más remedio que aceptar las condiciones impuestas por el patrono.

[...] vem remediar essa situação de flagrante disparidade, opondo ao patrão que, por si só, constitui uma coalisão, no dizer de Adam Smith, a coalisão obreira, restaurando, assim, praticamente, o necessário equilíbrio de forças. São duas potências sociais que se encontram para, no mesmo pé de igualdade, estabelecer o seu *modus vivendi*. (GOMES, 1995, p. 18).

Daí também se explica a cizânia doutrinária em decidir pelos designativos *coletivo* ou *sindical*, visto que este último teve papel central na busca de um oposto ao direito individual, procurando catalisar uma necessária correlação de forças, dando corpo à causa coletiva.

Conforme já acenado, contudo, essa sinergia ganhou novos contornos, evoluindo ao mesmo passo da sociedade, tornando-se o próprio Direito Coletivo do Trabalho algo muito mais abrangente que as meras relações e dissídios entre coletividades sindicalizadas.

Em igual medida, a própria autonomia privada coletiva ganhou novas demarcações, na perspectiva do Direito Coletivo do Trabalho, podendo ser definida enquanto

[...] poder de autorregulamentação das relações de trabalho, ou de matérias correlatas, pelos grupos profissionais e econômicos, por meio de suas organizações representativas. A negociação coletiva é o seu instrumento, as normas coletivas de trabalho o seu produto. (SANTOS, 2014, p. 133).

Nesse norte, levando em consideração toda essa riqueza de detalhes que reverbera o Direito Coletivo do Trabalho, Luciano Martinez (2016) o define como

[...] o segmento do ramo laboral que regula, mediante específicos princípios e regras, a organização, a atuação e a tutela das entidades coletivas trabalhistas com o objetivo de disciplinar suas inter-relações e de, finalisticamente, empreender a melhoria nas condições de trabalho e de produção. (MARTINEZ, 2016, p. 819).

Mauricio Godinho Delgado (2017), por seu turno, define-o enquanto o

[...] complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada a sua atuação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais. (DELGADO, 2017, p. 23).

Conforme magistério de José Claudio Monteiro de Brito Filho, em definição sucinta e não analítica, o Direito Coletivo do Trabalho pode ser definido como “[...] parcela da Ciência do Direito que se ocupa do estudo das relações coletivas de trabalho.” (BRITO FILHO, 2018, p. 31).

Em igual exercício do poder de síntese, Mozart Victor Russomano, aduz que “[...] o Direito Coletivo do Trabalho é a parte do Direito do Trabalho que estuda as organizações sindicais, a negociação coletiva e os conflitos coletivos.” (RUSSOMANO, 2000, p. 48).

A soma dessas definições – ainda que entre as esferas do legal-normativo e doutrinário-reflexivo haja a devida distinção – ratifica a própria normatividade constitucional dada ao Direito Coletivo do Trabalho (conforme artigo 8º e incisos da Constituição Federal de 1988), personificada na figura sindical, enquanto roupagem das organizações operárias e empresariais em coletivo. Ficam delimitadas, assim, função e principiologia próprias do Direito Coletivo do Trabalho.

2.1.3 Função

As funções do Direito Coletivo do Trabalho não fogem ao clássico dualismo que toma a maioria absoluta dos temas jurídicos, apresentando, portanto, funções gerais, globalizadas dentro da própria função social da norma ou ramo do Direito, bem como funções munidas de especificidade, sendo próprias de um direito que se sabe coletivo.

Também por isso, dada essa particularidade, no momento de definir as funções do Direito Coletivo do Trabalho, há inevitável tendência em recorrer às suas instituições e elementos como a própria negociação coletiva, a qual permite materializar suas práticas, dando-lhe assim, funcionalidade.

Nesse viés da temática, sob o aspecto dito genérico, a função do Direito Coletivo do Trabalho

[...] consiste na **melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica**. Sem tal valor e direção finalística, o Direito do Trabalho sequer se compreenderia, historicamente, e sequer justificar-se-ia, socialmente, deixando, pois, de cumprir sua função principal na sociedade contemporânea. (DELGADO, 2017, p. 26, grifos do autor).

Ele detém, portanto, por meio de instrumento próprio ao Direito Coletivo – a negociação –, uma função de permitir “[...] aos trabalhadores influir, real e positivamente, na determinação das condições de trabalho. Este simples fato avalisa (sic) o valor e importância da instituição.” (GOMES, 1995, p. 31).

Trata-se, pois, de uma função de denso viés político, no sentido de realizar a acoplagem e interlocução entre os opostos da relação de trabalho, sob o pálio coletivo. A

política aqui é então entendida na sua mais ampla dimensão, no sentido de diálogo e compromisso.

Traspassa, portanto, a função meramente normativa, para se enquadrar enquanto elemento de alento entre potências sindicais, ou de ordem coletiva variada, investindo energias com vistas à melhor sobrepôr o conflito de interesses coletivos, dentro da ótica da negociação:

Sem dúvida, por sua finalidade conciliatória, ela atenua a violência da luta de classes, instaurando períodos mais ou menos longos de tréguas, úteis aos combatentes, em certo sentido. Ainda, porém, que se a encare, tão somente, nesse papel, há de se lhe reconhecer a importância na vida social. (GOMES, 1995, p. 33).

Logo, o Direito Coletivo do Trabalho “[...] vive em função da edificação de padrões mais elevados do que aqueles alcançados pela norma heterônoma, ainda que muitas vezes seja difícil determinar o que seja efetivamente uma melhoria.” (MARTINEZ, 2016, p. 819).

Enveredando pela essência das funções do Direito Coletivo do Trabalho, assevera Martinez (2016):

Partindo dessas concepções básicas, é possível afirmar que o direito sindical e coletivo do trabalho tem a função essencial de **empreender a melhoria da condição social da classe trabalhadora**. Essa é a razão substancial do direito do trabalho e, certamente, o motivo predominante da existência do ramo sindical e coletivo. Para ser funcional, o direito ora em exame deve criar padrões mais elevados do que os mínimos garantidos por lei. É certo que dessa função essencial decorrem outras consequências, destacando-se, pela importância, as funções de **produção de fontes normativas**, de **pacificação de conflitos coletivos**, de **distribuição de riquezas** e, por fim, de **adequação dos sujeitos das relações de trabalho às particularidades regionais ou históricas**. (MARTINEZ, 2016, p. 820, grifos do autor).

Complementam, ainda, as lições de Ruprecht (1995):

É evidente que o fim primordial do Direito Coletivo do Trabalho é a defesa dos interesses profissionais. Isso implica que podem se organizar democraticamente em grupos profissionais que discutem livre e diretamente todas as condições em que se têm de desenvolver as relações operário-patronais, não só no âmbito individual[,] mas também no coletivo e, por fim, poder fazer uso do direito de defender seus interesses quando os meios legais e autorizados tiverem fracassado. Quer dizer, para nós, os demais aspectos são meios utilizados para alcançar o fim proposto. Mas, insistindo em considerar o Direito Trabalhista integral – que inclui o Coletivo – um Direito protetor do trabalho e não de uma classe específica, essa proteção a que temos referido se dá para ambas as partes, embora não tão intensamente para a patronal como para a operária, com o que segue a linha geral que é a de proteger “preferencialmente” e não “exclusivamente” o trabalhador. (RUPRECHT, 1995, p. 41-42).

Naquilo que compete a uma ótica mais específica, de traço eminentemente voltado ao espectro do Direito Coletivo do Trabalho, suas funções não diferem tanto de sua normatividade mais abrangente, não fosse o fato de deter uma atribuição no sentido de promover o denominado diálogo mediante institutos jurídicos das mais diversas ordens, dentre os quais a negociação.

A negociação carece de ser constantemente pensada, refletida e diariamente reinventada, de modo a adequar-se aos rumos que toma o Direito Trabalhista Coletivo. Revela, nesse sentido, “[...] importante papel econômico, consistente em sua aptidão para produzir a adequação às particularidades regionais ou históricas de regras de indisponibilidade apenas relativa características do Direito Individual do Trabalho.” (DELGADO, 2017, p. 38). E, desse modo, confere “[...] dinamismo econômico ao próprio Direito do Trabalho” (DELGADO, 2017, p. 38), podendo ser essa a definição de sua função precípua.

Foi essa função, “[...] portanto, que deu ao trabalhador a real possibilidade de intervir diretamente na regulamentação das condições de trabalho, fazendo cessar o caráter autocrático dessa regulamentação.” (GOMES, 1995, p. 31-32).

Outrossim, estão ainda no estuário do Direito Coletivo Obreiro muitos outros elementos além da negociação propriamente, os quais, em igual medida, socorrem o referido papel dessa *expertise* no cenário trabalhista. Fala-se nas tantas modalidades de conflito coletivo, nos dissídios coletivos, nas sentenças normativas, bem como na própria gestão e correlação da entidade sindical para com seus tutelados. Todas essas nuances fazem valer uma perspectiva extensa de funções precípua do Direito Coletivo em sua especificidade.

2.1.4 Princípios

Delimitados conceito, definição e funções do Direito Coletivo do Trabalho, cumpre então dar nome aos princípios a ele incidentes, os quais zelam pela condução de suas práticas, de modo a servir enquanto fonte e complementação para a criação de solução das questões coletivas, delimitando, da mesma forma, sua abrangência, estratégias e modo de atuação.

Imprescindível, porém, esclarecer a pertinência dos princípios selecionados para fins de melhor confortar o tema estudado. Como corolário, dentre o rico universo de princípios peculiares ao Direito Coletivo do Trabalho, optou-se por aqueles que interessam ao fim de contextualizar o Direito Coletivo, mormente pela figura da negociação coletiva, na perspectiva dos direitos humanos.

Logo, tratar-se-á não somente de princípios que dizem respeito ao Direito Coletivo do Trabalho, mas, em particular, daqueles que por razões a serem em breve destacadas melhor possam conduzir o texto para ao fim de estabelecer uma negociação coletiva do trabalho de direitos humanos, logo, que permitam contextualizar a negociação coletiva dentro dessa proposta.

Nesse norte, apesar da doutrina fazer alusão a um rol relativamente elástico de princípios próprios ao Direito Coletivo, para efeitos deste trabalho, interessam os princípios da liberdade associativa e sindical, da autonomia sindical e da adequação setorial negociada. Ou seja, trata-se de princípios que versam sobre a formação e atuação livre do sindicato, dentro das margens da legalidade, bem como que exibam compromisso com o diálogo e sacerdócio dos direitos humanos, estando assim em condições de modular as margens contratuais, com vistas a colaborar com a civilidade e a dignidade das mais diversas classes e categorias.

Veja-se que,

embora o Direito, como Ciência Social, não tenha verdades absolutas, é certo que nele são estabelecidas algumas verdades que, dentro do tempo e do espaço, determinam as condições básicas para o estabelecimento das regras que ditarão a conduta dos homens. Estas verdades são chamadas, tradicionalmente, de princípios. (BRITO FILHO, 2018, p. 35).

“Por essa razão, o princípio é também conhecido, em todos os ramos da ciência, exceto o jurídico, como lei científica, graças ao seu papel de regra inquestionável e duradoura, a ser observada como âncora que assegura a estabilidade de suas funções.” (PINTO, 2002, p. 85).

Contudo, é antes cabível a ressalva de que os princípios próprios ao Direito Coletivo do Trabalho não estão divorciados dos princípios gerais do Direito, os quais, aliás, exercem o mesmo papel de complementação e sustento às normas jurídicas, visando costurar fissuras, alinhar quadros dúbios, bem como resolver controvérsias que muitas vezes a semântica jurídica impõe, dada a riqueza com que as leis são produzidas dentro do ordenamento do Estado.

Nesse sentido, Ramalho (2005) complementa:

Deve, contudo, ficar claro que algumas dessas projeções são comuns a outros princípios laborais, enquanto outras justificam, só por si, a formulação de novos princípios diferenciados – o que se explica pelo fato de os princípios jurídicos não se excluírem uns aos outros e admitirem zonas de sobreposição. Por outro lado,

algumas destas projeções concretizam princípios do direito comum, ao passo que outras se opõem aos princípios civis gerais. (RAMALHO, 2005, p. 503).

Ademais, a doutrina revela-se por demasiado criativa na formulação de nomes e definições, havendo muitas vezes o mesmo conceito abordado por roupagem ou guisa diversa, mas objetivando transmitir o mesmo valor.

O mais curioso é que nenhum autor aceita mais de seis ou sete, havendo alguns que só admitem dois ou três. Isto revela que, às vezes, se englobam vários em um só. Outras vezes de desdobra um em vários princípios diferentes. Alguns negam os que outros enumeram. Outros se defrontam com concepções absolutamente diversas. (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 25).

A mesma reserva aplica-se, com efeito, ao Direito do Trabalho Coletivo, sendo importante ressaltar que a ele aplicar-se-ão não somente os seus próprios princípios, que a especificidade de sua matéria demanda, mas em igual medida os princípios gerais, comuns a todos os ramos do Direito, “pois juntamente com normas de índole diversa há um corpo de doutrina com princípios comuns que lhe dão maior conteúdo e profundidade.” (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 23).

Há que se ter em vista que a própria Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro anteviu essa potencial defasagem, já escrevendo em seu artigo 4º que, “quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.” (BRASIL, 1942).

Nesse norte, os princípios de Direito, quer eles sejam gerais ou específicos (honrando a já mencionada dualidade clássica nos embates dessa natureza), oferecem necessário arrimo, conteúdo e solidez a toda sorte de normas e regras que versem sobre determinada matéria. Consagram-se, assim, um núcleo de direitos gerais de aplicação ampla e irrestrita, os quais imperam solenes também sobre o Direito Coletivo do Trabalho, outorgando-lhe o necessário dinamismo.

Nesse sentido, ensina Plá Rodriguez (2015):

[...] dada sua permanente evolução e aparecimento recente, o Direito do Trabalho necessita apoiar-se em princípios que supram a estrutura conceitual, assentada em séculos de vigência e experiência possuídas por outros ramos jurídicos. Por outro lado, seu caráter fragmentário e sua tendência para o concreto conduzem à proliferação de normas em contínuo processo de modificação e aperfeiçoamento. Por isso se diz que o Direito do Trabalho é um direito em constante formação. (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 26).

Logo, os princípios clássicos do Direito terão sua análise descartada, na medida em que a presente pesquisa segue consciência de sua aplicação geral no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho.

Por outro lado, segue o mesmo procedimento em relação aos princípios norteadores do próprio Direito do Trabalho, uma vez que “o caráter individual ou o coletivo constituem meras modalidades que não afetam a essência do fenômeno.” (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 67).

Não se olvide que

[...] é também fundamental que, na análise particularizada de qualquer um dos dois segmentos, sempre se preserve a perspectiva referenciada ao outro segmento trabalhista correlato. Direito Individual e Direito Coletivo são, afinal, partes integrantes de uma mesma realidade jurídica especializada, o Direito do Trabalho. (DELGADO, 2017, p. 56).

Nesse sentido, vale a ressalva de que os mesmos princípios, a incidirem no gênero *Direito do Trabalho*, acodem e vestem a própria normatividade e prática do Direito Coletivo do Trabalho (ainda que nomeado sob diversas formas) e, portanto, da negociação coletiva, enquanto elementos jurídicos que são espécies do referido gênero: princípios como o da proteção; *in dubio, pro operario*; regra da aplicação da norma mais favorável; regra da condição mais benéfica; irrenunciabilidade dos direitos; continuidade da relação de emprego; primazia da realidade; razoabilidade; boa-fé; não discriminação (PLÁ RODRIGUEZ, 2015).

Não existe, desse modo, particularidade tamanha no ramo juscoletivo que lhe permita, ainda que por meio da negociação coletiva, romper, drasticamente, com o **núcleo basilar de princípios** do Direito do Trabalho e com o **patamar civilizatório mínimo** fixado pela ordem jurídica heterônoma estatal. (DELGADO, 2017, p. 32, grifos do autor).

Diga-se, do mesmo modo, o é pelo Direito Sindical. Superada a polêmica acerca da semântica a ser empregada no veio juscoletivo trabalhista, segue indene de dúvidas que o Direito Sindical, conquanto verse substancialmente em torno de fato jurídico e sujeito do próprio Direito Coletivo do Trabalho, tem sob si a incidência da mesma gama de princípios jurídicos – os gerais do Direito, os do Direito do Trabalho propriamente ditos, bem como os característicos do Direito Coletivo do Trabalho.

“O **sindicalismo**, como todos os grandes segmentos do Direito do Trabalho, em sua qualidade de ramo da ciência jurídica, repousa sobre fundamentos ou alicerces próprios, que delineiam seu caráter e sustentam sua estrutura atuante.” (PINTO, 2002, p. 86, grifo do autor).

Reitera-se: é por isso mesmo que nunca se findaram as discussões acerca do nome correto para o Direito Coletivo, pois, conforme observar-se-á, os princípios que a ele são próprios acompanham o signo sindical, sendo esse agente cardeal da prática coletiva.

Desse modo, “não obstante a doutrina pátria seja reticente quanto à autonomia do direito coletivo do trabalho, em verdade possui ele princípios que lhe são peculiares [...]” (HINZ, 2005, p. 23), implementando valores que compõem um estuário de princípios especiais, merecendo atenção e destaque científico.

O exame destes princípios é de suma relevância, na medida em que eles traduzem a **opção ideológica e política** do Direito do Trabalho, resultante, especialmente, da relação assimétrica de poder existente entre empregador e trabalhador e capital e trabalho e da relevância humana, econômica, social e política do trabalho. (ALMEIDA, C. L.; ALMEIDA, W. G. R., 2017, p. 135, grifos dos autores).

2.1.4.1 Princípio da liberdade associativa e sindical

O primeiro e talvez mais notório princípio do Direito Coletivo do Trabalho é o da liberdade associativa e sindical. Não obstante contar com um nome sucinto, envolve toda uma riqueza de valores fundamentais para se atingirem a concretização e a efetivação do Direito Coletivo do Trabalho, inclusive, no campo dos próprios direitos humanos.

A afirmação dessa última gama de direitos no campo da negociação coletiva será objeto de oportuno escrutínio; contudo, vale deixar desde já clara a percepção de que

[...] o direito à liberdade sindical não pode ser visto apenas como um direito dos trabalhadores: deve ser concebido como um direito humano fundamental, pois possibilita o equilíbrio de forças necessário para a garantia das condições de trabalho e para a construção de um sistema produtivo eficiente. Desse modo, beneficia o conjunto da sociedade. (PINTO E SILVA, 2008, p. 67).

De modo a introduzir os primeiros alicerces desse princípio, é consentânea observação de Silva (2008):

Em regimes democrático-participativos, ao reconhecimento da autonomia coletiva e do sindicalismo acresce-se a criação de um conjunto normativo constitucional para sua proteção, mediante a instituição de uma modalidade específica de garantia: a liberdade sindical. Vale salientar que a liberdade sindical foi assimilada pelos ordenamentos internacionais como princípio fundamental, um dos direitos humanos. Como todos os direitos humanos, a liberdade sindical tem suas raízes no longo processo de lutas, disputas e conflitos, em que foi se afirmando o direito de resistência à opressão [...]. (SILVA, 2008, p. 84).

Esse primeiro contato com o princípio da liberdade associativa e sindical faz amadurecer, desde logo, a umbilical correlação do Direito do Trabalho Coletivo para com os direitos humanos, dando, inclusive, a prévia do seu desdobramento no âmbito da democracia social, enquanto via de participação do obreiro na construção do contrato de trabalho (sob o pálio das condições em que este se situa). Equaliza, assim, o também já mencionado embate de forças que o Direito Coletivo em voga visa compensar: a liberdade, ali referida, representa algo que vai além do indivíduo, logo, para muito além do direito individual.

O princípio da liberdade aparenta de fato, em primeira leitura, ser um princípio único, que visa exclamar um traço singular e bastante definido do Direito Coletivo do Trabalho. Contudo, há que se ter em mente estarem ali embutidos fatores cardeais do Direito Coletivo, como a própria liberdade (em seu sentido amplo e participativo), seja sob a forma associativa, seja sindical.

Está nele imbricada ainda a própria instigação do sistema jurídico em providenciar os pertinentes arranjos para a existência das associações e sindicatos, de modo a viabilizar o coletivo livre do operário, com o fim de organização da classe, e reivindicações para futuras negociações.

Congrega então, diversos valores voltados para a atuação sindical de forma livre e com vistas à plena representação do interesse das coletividades sob seu ministério. De outra via, prevê a liberdade necessária para que as ditas coletividades se sintam democraticamente representadas, sendo-lhes dado o direito à associação ou saída de sociedade sindical a que cada indivíduo já esteja filiado, caso ache que esta não mais lhe outorga assento nos debates perante o poder patronal.

O princípio da liberdade visa, portanto, tutelar a luta sindical em seus mais amplos matizes, na medida em que onde a reunião é vedada, não há qualquer chance para a construção de um sentimento de união e, portanto, de democracia.

Noutro giro, também atende, em sentido contrário, à devida proteção contra todo tipo de associação ou sindicalização forçada, bem como prática antissindical, na medida em que a liberdade que exclama o princípio em questão pretende garantir o exercício desimpedido, que caminhe de mãos dadas com o as convicções proletárias, na mesma medida em que assegure a igualmente livre atuação sindical. Procura, dessa forma,

[...] **superar as diferenças** existentes entre os diversos sistemas – diferenças relacionadas mais com as suas respectivas origens do que com seu status atual ou suas tendências **evolutivas** –, abrangendo em **um único conceito** os atos de

discriminação antissindical, atos de interferência e práticas desleais. (URIARTE, 2012, p. 112-113, tradução nossa, grifos do autor).³

Com efeito,

[...] a liberdade de associação – especialmente em sua faceta de direito de ação –, opera como uma **premissa ou pressuposto** e como **resultado ou concretização** das medidas de proteção contra as práticas antissindicais, na medida em que constitui o principal **bem jurídico ou interesse tutelado** por estas. (URIARTE, 2012, p. 115, tradução nossa, grifos do autor).⁴

Passando para algumas definições doutrinárias, eis a definição de Leite (2017) para o princípio em tela:

[...] tem por objeto o conteúdo da liberdade sindical e suas diversas manifestações, de maneira a se conferir garantias aos sindicatos para que estes possam alcançar e cumprir os seus objetivos maiores. Desse modo, estudam-se as dimensões da liberdade sindical, como pedra de toque dos ordenamentos jurídicos de cada Estado. Parece-nos inelutável, porém, afirmar que a liberdade sindical constitui o fundamento, por excelência, do sindicalismo. (LEITE, 2017, p. 683).

Por outro lado, segundo definição de Martinez (2016):

[...] o princípio segundo o qual os trabalhadores e os empregadores, sem qualquer distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que entendam convenientes, assim como o de afiliar-se a essas organizações, com a única condição de observar seus estatutos. A liberdade sindical apresenta em si, entretanto, alguns conflitos essenciais, pois o sindicato, na qualidade de sujeito de liberdade, por vezes litiga com os indivíduos dele integrantes, também sujeitos de liberdade. Essa relação se torna mais complexa na medida em que entra nesse jogo dialético outro sujeito – o Estado –, cada vez mais alçado à condição de intermediário dos conflitos havidos entre as liberdades de indivíduos e grupos intermediários. (MARTINEZ, 2016, p. 822, grifos do autor).

Ainda a esse respeito, é rica a contribuição de Russomano (2000):

A sindicalização livre decorre da inclinação do homem para conviver com seus semelhantes. Nesse sentido, é um direito natural. Queremos dizer, dessa forma, que o direito de associação está no curso espontâneo da vida (humana e social), como condição *sine qua non* de sobrevivência da espécie e expansão da personalidade do indivíduo. É, portanto, um direito humano.

³ [...] superar las diferencias existentes entre los diversos sistemas – diferencias relacionadas más con los respectivos orígenes que con su estado actual o con sus tendencias evolutivas –, englobando en un solo concepto los actos de discriminación antisindical, los actos de injerencia y las prácticas desleales.

⁴ Y en este plano, la libertad sindical – especialmente en su faceta de derecho de actividad –, opera como premissa o presupuesto y como resultado o concreción de las medidas de protección contra las prácticas antisindicales, en cuanto constituye el principal bien jurídico o interés tutelado por éstas.

O sindicato – fato social, político e jurídico – é forma ou modalidade do direito de associação. Como esse direito crava raízes no *ser*, naquilo que de mais profundo possui o homem, podemos afirmar que esse direito de associação é parte integrante do conceito de liberdade.

Para o trabalhador, a liberdade individual não se reduz às garantias outorgadas, pela ordem jurídica, a todos os cidadãos e, particularmente, à liberdade de trabalho. Abrange, igualmente, o direito de se associar, no sindicato, aos seus companheiros de ofício ou profissão. (RUSSOMANO, 2000, p. 66).

Oportuna também é a definição de Hinz (2005):

O princípio da liberdade sindical traz em si várias dimensões da relação entre o sindicato e o Estado. Em consequência da experiência nacional anterior a 1988, mais precisamente em face do que se viveu no período do regime militar, o princípio da liberdade sindical previsto no art. 8º da CF levou a que muitos entendessem a atividade sindical totalmente livre de regulamentação estatal, o que é um equívoco. Assim, num primeiro momento, a liberdade sindical significa a **liberdade de formar sindicatos** sem a necessidade de prévia autorização do Estado.

[...]

Significa, ainda, aludido princípio a **liberdade de filiar-se ou de desligar-se de um sindicato**. Nesse aspecto, é considerada a liberdade de o trabalhador ou o empregador filiar-se aos seus respectivos sindicatos, ou de desligar-se deles.

[...]

Também decorre do princípio em análise a **liberdade de elaborar estatutos, eleger representantes e organizar suas atividades**. Tem-se aí importante dimensão da liberdade de atuação sindical, pois que trata diretamente de sua auto-organização, demonstração efetiva de sua **autonomia** em relação ao Estado. (HINZ, 2005, p. 24-25, grifos do autor).

Nesse último sentido,

a constitucionalização da liberdade sindical é, desta forma, a constitucionalização da promoção, do sustento à atividade sindical, pois a liberdade encerra potência, ao mesmo tempo em que no plano dos direitos coletivos assegura uma esfera de proteção contra as ingerências estatais e empresariais. É necessário ultrapassar a falsa dicotomia entre liberdade sindical positiva e negativa, pois liberdade e poder são categorias indissociáveis. (SILVA, 2008, p. 95).

“Vemos, então, a **liberdade sindical** encerrada num círculo protetor que compreende **a liberdade de trabalhar, a liberdade de associar-se, a liberdade de organizar-se, a liberdade de administrar-se, a liberdade de atuar e a liberdade de filiar-se.**” (PINTO, 2002, p. 88, grifos do autor).

Extraindo algumas ideias finais acerca desse princípio, são as palavras de Pinto e Silva (2008):

[...] a) os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, devem ter garantido o direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de aceitar os seus estatutos (art. 2º);

- b) as organizações de trabalhadores e empregadores devem ter o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, de organizar suas atividades e sua gestão, de formular o seu programa de ação;
- c) o Estado deve adotar uma postura de não intervenção, de modo que as autoridades públicas se abstenham de adotar quaisquer medidas que possam limitar o direito de livre organização sindical ou entravar o seu exercício. (PINTO E SILVA, 2008, p. 66).

Se a liberdade do indivíduo foi lançada enquanto valor maior pelas revoluções americana e francesa do final do século XVIII (a serem pormenorizadas mais adiante), e posteriormente elaborada pelas doutrinas que se seguiram ao referido século, melhor refletindo sua extensão e efetividade – alcançando, inclusive, o viés associativo e sindical –, é certo que, na atualidade, essa mesma liberdade se traduz como princípio expressamente consagrado na normatividade, no que compete à liberdade associativa e sindical do ser humano.

Para além da construção reflexiva que esse processo lega, conforme anteriormente descrito, essa normatividade pode assumir status fundamental, no plano constitucional interno, bem como internacional, consagrada, sobretudo, nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Na Constituição Federal de 1988, isso encontra alento no artigo 5º, o qual estabelece em linhas expressas que

todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente (XVI). (BRASIL, 1988).

Da mesma forma, “é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar (XVII).” (BRASIL, 1988).

Escreve ainda o mesmo comando constitucional, em seu artigo 5º, inciso XX, que “ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado.” (BRASIL, 1988). Esse inciso constitucional ganha reforço e contornos bem delineados no artigo 8º do mesmo diploma, o qual, em seu inciso V, garante que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato.” (BRASIL, 1988).

Sob o pálio da OIT, o princípio da liberdade associativa e sindical encontra menção em diversas convenções, sendo, contudo, mais representativo em duas delas: as convenções de números 87 e 110.

A grande questão, no que concernem às convenções da OIT, é que muitas delas reafirmam princípios cardeais do Direito Coletivo do Trabalho, por vezes, renovando advertência e definições de forma expressa, por outras, fazendo-o de forma reflexa. Nesse passo, são na verdade inúmeras as convenções que, por algum detalhe ou outro, poderiam ser citadas enquanto garantes do princípio da liberdade associativa e sindical. Pode-se dizer até mesmo que, entre as convenções mencionadas, há certa redundância no que compete a esse princípio.

O teor e a aplicabilidade crítica de cada uma dessas convenções serão oportunamente estudados. Não obstante, como forma de melhor ilustrar, desde já, o grau de elaborada previsão e proteção ao princípio da liberdade associativa e sindical, editado pela OIT, destaque-se a Convenção 110, com ressaltos para o seu artigo 62, da Parte X, em que se lê que:

Os empregadores e os trabalhadores sem qualquer distinção, têm direito, sem autorização prévia, de constituir organizações de sua escolha, bem como de se filiar a essas organizações, com a única condição de se sujeitarem aos estatutos destas últimas. (OIT, 1958).

Nesse aspecto, o princípio da liberdade associativa e sindical deve ser entendido em sua “[...] noção de **liberdade coletiva** no âmbito da economia e sociedade, a **liberdade dos grupos sociais** – no caso trabalhista, liderados pelos sindicatos.” (DELGADO, 2017, p. 62, grifos do autor).

Frisa-se ser tal princípio cardeal e norteador do Direito Coletivo do Trabalho, influenciando em tantos prismas em sua prática e operação que, sob via interpretativa, pode fazer-se presente até mesmo nas demais diretrizes e princípios a serem explanados na sequência.

2.1.4.2 Princípio da autonomia sindical

O princípio da autonomia sindical versa, substancialmente, acerca da imprescindível liberalidade para gestão de suas práticas, bem como dos empenhos na ordem política e administrativa, com livre acesso aos pertinentes veículos de participação e dilação democrática, por meio dos quais coopta sindicalizados e manifesta suas reivindicações e visão sobre o plano econômico e juslaboral.

Nesse sentido, não há que ser confundido com o princípio da liberdade associativa e sindical, pois liberdade e autonomia são esferas que se complementam. É certo que a

liberdade para se criar um sindicato, e a ele associar-se, não equivale à concessão de chancela para que este possa atuar de forma autônoma. Conclui-se, logo, que liberdade e autonomia são princípios distintos, mas que se complementam, já que a autonomia tem a liberdade como exigência.

O sindicato, enquanto figura de simbólica representação das tantas lutas de transformação social, não raras vezes sofreu, no decorrer de sua trajetória, repressão e limitação do Estado para pleno gozo de suas prerrogativas. Nem por isso lhe foi vedada a existência, e, vale dizer, a oportunidade para ser constituído dentro da esfera normativa do Estado.

Porém, sofreu limitações em sua autonomia, pois, como óbvio, é elemento vivo de articulação das massas, sendo sempre instrumento da classe operária na luta por melhorias, as quais, não raras vezes, representam justamente um embate com o setor produtivo.

Muitas vezes, o sindicato foi a figura que contou com a mais alta proteção no plano jurídico, como forma de conclamar, bem como de anestesiar, quando necessário, o fervor da classe operária. Contudo, ele também sofreu com a junção específica de elementos jurídicos, aplicados de maneira torpe pela força do Estado, de modo a vedar seu funcionamento, invalidando suas ações. Essa realidade, em todo caso, assinala a função política do Direito Coletivo Obreiro, vez que justamente pelo fator político o sindicato sofreu, em diversos momentos históricos, flagrante limitação.

Logo, o princípio da autonomia sindical afirma o sindicato “[...] senhor único de suas deliberações, não podendo ficar submetido ao **dirigismo** exercido por forças ou poderes estranhos à sua organização interna.” (RUSSOMANO, 2000, p. 70, grifo do autor).

O Estado o aloca, assim, no devido lugar de sua precípua função, conforme ensina Santos (2014):

O Estado não possui soberania nem tem exclusividade para a revelação do direito; cabe-lhe o simples papel de órgão de coordenação dos interesses gerais da sociedade, sendo estes interesses constantemente atualizados pelas convenções dos cidadãos e pelas associações econômicas. A função estatal não consiste na tutela de direitos, mas na coordenação de interesses, tendo os sindicatos o direito objetivo dos serviços públicos, cuja natureza é de simples atividade administrativa subordinada às exigências dos interesses dos grupos.

No Estado econômico, os grupos detêm a soberania econômica, isto é, o primado das determinações jurídico-políticas, sendo os sindicatos os seus principais expoentes. O Estado técnico é formado pelas associações profissionais, sendo que cada grupo corporativo constitui uma fonte autônoma de normas jurídicas. (SANTOS, 2014, p. 44).

A autonomia grifada por Santos, como apenas mencionado, para as principiologias vistas até aqui, deve ser lida de forma complementar, congregada, segundo a lição de Russomano (2000):

Ninguém pode negar – pela importância do sindicalismo, como um dos fenômenos principais da vida nacional – que o Estado tem o direito de exercer vigilância e de impor disciplina na vida sindical. Não lhe reconhecemos, porém, fora desses limites, o direito de intervir, a seu talante, na vida interna das associações profissionais. (RUSSOMANO, 2000, p. 71).

Isto não quer dizer, deve restar claro, que essa liberdade é ilimitada, pois em um Estado Democrático de Direito é necessário o respeito à lei e aos direitos e liberdades das demais pessoas. O que não pode é serem criadas limitações à liberdade de exercício das funções, sem motivação bastante que as sustente, como forma de restringir a atuação das entidades sindicais e, também, dos grupos e pessoas que lutam em prol de maior igualdade na relação capital-trabalho. (BRITO FILHO, 2018, p. 150).

Como óbvio, a união sob forma sindical deve ser sólida, firmemente assentada sob dois aspectos, quais sejam, a legitimidade de vontade (envolta no princípio da liberdade associativa e sindical, já enfrentado aqui) e a legalidade.

Portanto, essa união deve ser oficializada com a observância dos requisitos prescritos em lei, de forma a constituir uma associação legítima sob todas as frentes: consentimento de vontade e exigências impostas pelo ordenamento jurídico. Somente de posse desses norteadores, o sindicato estará incurso nas condições necessárias para negociação das medidas de seu interesse.

Nesse sentido, a entidade sindical não pode negociar à revelia das exigências necessárias para tanto, na medida em que sua interveniência na normatização coletiva se demonstra como obrigatória, conforme exegese do artigo 8º, VI da Constituição Federal de 1988, segundo o qual “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.” (BRASIL, 1988).

Quanto ao último destaque, uma vez mais urge ressaltar tratar-se de princípio que está expressamente consagrado da Constituição Federal, consentâneo o dispositivo mencionado, bem como nos incisos I e III do mesmo artigo 8º: “A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical” e “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.” (BRASIL, 1988).

Não se descuidar ainda dos artigos 7º, XXVI (“reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”) e 9º (“é assegurado o direito de greve, competindo aos

trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”) da mesma Constituição Federal (BRASIL, 1988). Estes, apesar de não terem em seu *caput* redação expressa que preveja a autonomia sindical, dão prerrogativa e formato a instrumentos que a garantem enquanto princípio regente no ordenamento constitucional pátrio: a própria negociação coletiva, bem como a greve.

Sob outro aspecto, o princípio da autonomia sindical também se reflete no ordenamento supranacional, sob jurisdição da figura da OIT, reiterando-se a mesma pertinência própria às convenções de números 87 e 110.

Ainda e novamente, dada a pertinência do tema explorado, a Convenção número 110 conserva maior poder de clareza e abrangência, enquanto redação expressa a consagrar o princípio da autonomia sindical em seu texto.

Sempre na Parte X dessa Convenção, em seu artigo 63, 1, fica convencionado, no que toca à autonomia do sindicato, que

as organizações de empregadores e as de trabalhadores têm o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar sua administração e atividades e de formular seu programa de ação. (OIT, 1958).

Tal exegese prossegue, no mesmo artigo 63, 2, o qual escreve ainda que “as autoridades públicas devem se abster de qualquer intervenção capaz de limitar esse direito ou impedir seu exercício legal.” (OIT, 1958).

Relembre-se, conforme já acenado no tópico pregresso, seria também para o presente princípio extremante zelosa a OIT reiterando-o em diversas de suas convenções, vezes de modo nominal, tantas outras de forma implícita, valendo o aceno específico às convenções de número 87 e (especialmente a de número) 110, como esforço de ilustrar a expressa consagração desse princípio no cenário da referida organização.

Também importante reiterar a necessidade de que um estudo mais aprofundado acerca de referidas convenções, quando da abordagem reflexiva em torno dos conceitos por ora construídos.

Por fim,

ocorre que uma entidade sindical é **autônoma**, e não **soberana**. Soberano é tão-somente o Estado. E, sendo o Judiciário a mais alta manifestação de soberania de um Estado, é claro que qualquer entidade sindical está sujeita às decisões judiciais, desde que garantido o amplo direito de defesa e respeitado o devido processo legal. (HINZ, 2005, p. 26-27).

Destarte, conforme instrui Ramalho (2005),

este princípio tem, essencialmente, a ver com a capacidade de auto regulação livre, coletiva e uniforme das condições de trabalho pelos trabalhadores (por intermédio das associações sindicais) e pelos empregadores (diretamente ou por intermédio das associações de empregadores), que é exercida através da negociação coletiva e das convenções coletivas de trabalho. (RAMALHO, 2005, p. 503).

Assim, se a autonomia tem a liberdade como exigência, por certo o Direito Coletivo obreiro tem, no princípio da autonomia sindical, um de seus pressupostos, não sendo este, contudo, o único.

2.1.4.3 Princípio da adequação setorial negociada

A definição e as consequências práticas do princípio da adequação setorial negociada, que é peculiar ao ramo coletivo do Direito do Trabalho, servem a todo o estuário de seus personagens e situações característicos do Direito Coletivo.

Contudo, se alguns princípios têm o sindicato como centro, refletindo suas consequências práticas em outros institutos, por certo, o princípio em tela inverte essa lógica, centrando-se no advento específico intitulado *negociação coletiva*.

Claro, conforme apresentado anteriormente, toda sorte de sujeitos e institutos do Direito Coletivo do Trabalho comunicam entre si, diga-se, de forma notadamente vivaz. Por conta disso, é claro que nas definições e demais colocações sobre ambos os institutos – sindicato e negociação coletiva –, um se faz reiteradamente prostrado ao outro, na medida em que até por um critério de validade a negociação deve passar pela intervenção sindical.

Nesse sentido, o princípio da adequação setorial negociada toca especificamente a uma abertura de diálogo entre o mundo normativo, escrito na letra fria da lei, e o mundo autônomo, escrito na letra criativa da negociação coletiva, ou seja, das cláusulas convencionadas a partir do diálogo entre as partes.

Como um sistema de pesos e contrapesos, seria esse princípio a apaziguar embates recorrentes no âmbito da negociação coletiva, em que a semântica legal digladiava com a coletiva, uma vez que esta última pode vir a esbulhar o rol protetivo mínimo assegurado pela normatividade.

Assim,

este princípio trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (pela consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal. (DELGADO, 2017, p. 82).

“Além disso, este princípio busca estabelecer critérios de pacífica coexistência entre as normas produzidas pelo Estado – normas heterônomas – e as normas surgidas da negociação coletiva por meio dos seus sujeitos coletivos contratantes – normas autônomas [...]” (TEODORO, 2018, p. 101).

Para uma definição mais aprofundada, recorre-se a Delgado (2017):

Pelo **princípio da adequação setorial negociada**, as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas, desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

No primeiro caso especificado (**quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável**), as normas autônomas elevam o patamar setorial de direitos trabalhistas, em comparação com o padrão geral imperativo existente. Assim o fazendo, não afrontam sequer o princípio da indisponibilidade de direitos que é inerente ao Direito Individual do Trabalho.

Já no segundo caso (**quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa – e não de indisponibilidade absoluta**), o princípio da indisponibilidade de direitos é realmente afrontado, mas de modo a atingir somente parcelas de **indisponibilidade relativa**. Estas assim se qualificam quer pela natureza intrínseca à própria parcela (ilustrativamente, modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidade e suas repercussões no contrato, etc.), quer pela existência de expresso 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, 2017, p. 83, grifos do autor).

Sob outra perspectiva, a densa definição de Teodoro (2018) define que

O princípio da adequação setorial negociada é aquele que procura estabelecer uma disciplina própria para as cláusulas normativas, impondo certas regras às condições negociadas coletivamente, fixando as barreiras e as possibilidades da transação realizada pelos entes coletivos.

[...]

Desta feita, trata-se a adequação setorial negociada de princípio justrabalista relativamente novo, uma vez que os fatores articuladores de sua estrutura surgiram com o advento da CR/1988, que procurou estabelecer uma maior valorização para a negociação coletiva, a partir da observação, pelo menos teórica, de que, ao ser representado pelo seu sindicato, a categoria profissional estaria em condições técnicas e econômicas próximas às do sindicato profissional correspondente ou mesmo de determinada empresa, que, ainda que atuando individualmente, deve ser considerada um ser coletivo. (TEODORO, 2018, p. 101-102).

Ainda acerca desse princípio, a doutrina de Garcia (2011) defende:

Assim, os direitos sociais e trabalhistas mínimos, assegurados na Constituição Federal, não podem ser reduzidos, nem mesmo por meio de negociação coletiva, por se considerarem o patamar mínimo de existência digna. Nesse limite mínimo encontram-se, por exemplo, o adicional de horas extras de 50%, bem como o salário mínimo.

Além disso, as normas necessárias à proteção da dignidade e da vida do trabalhador, bem como aquelas de ordem pública, pertinentes à segurança e à saúde no trabalho, não podem ser objeto de flexibilidade *in pejus*, ainda que se trate de instrumento normativo decorrente de negociação coletiva. (GARCIA, 2011, p. 1200).

Entende-se, pois, o princípio da adequação setorial negociada enquanto um cotejamento interpretativo de valores, imbuído do escopo de atingir um bem maior, um interesse mais abrangente, em favor de uma determinada gama de favorecidos, buscando uma construção para solução de conflitos no meio coletivo menos restrito à norma heterônoma.

Como dito previamente, esse princípio visa manejar um acordo entre as esferas do público-normativo e autônomo-coletivo, de modo que, a um só tempo, a negociação consiga exercer o máximo de criatividade, sem ultrapassar o limite imposto pelos princípios gerais do Direito, bem como normas protetivas asseguradas ao trabalhador, seja pelo ordenamento interno, seja pelo internacional.

Visa ainda desconstruir a visão muitas vezes eminentemente rasa de que determinada questão importa necessariamente em determinado resultado, pois não se pode perder de vista que a expressão dimensional do Brasil, preenchendo-lhe com climas, realidades econômicas, culturais e sociais das mais diversas formas, igualmente implica tantas outras maneiras de ler e interpretar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Sobre isso, são os esclarecimentos de Hinz (2005) que

[...] a negociação coletiva não é relevante apenas como meio de obtenção de maiores vantagens para os trabalhadores, senão também permite aos atores da relação de trabalho adequação das condições em que o trabalho é prestado à realidade fática existente.

Dito de outra forma, e agora considerando o trabalho como elemento da produção, em face das inúmeras peculiaridades do processo produtivo, é necessário que haja meios de **adaptação** das condições do trabalho (preço, extensão, garantias aos trabalhadores etc.) às realidades econômicas, sociais, ambientais etc. em que ele é prestado.

E essa adaptabilidade não pode ser fornecida pela norma estatal, que deve seguir um processo lento de maturação bem como ser genérica e abstrata, o que muitas vezes dificulta sua observância a uma realidade específica. Parafrazeando De Page, a lei é uma roupa feita que em todos cabe, mas não assenta bem em ninguém, ao passo que a norma coletiva seria como um terno feito sob medida. (HINZ, 2005, p. 97-98, grifo do autor).

Nesse sentido, não se pode dizer que de ponta a ponta do Brasil as leis têm os mesmos efeitos, pelo que engessar valores em torno do certo ou errado, bem como vantajoso ou desvantajoso, muitas vezes obsta justamente a função social da negociação, a qual deve ser sempre contextualizada segundo o ambiente e a realidade em que se encontre determinada unidade sindical. Daí o princípio em discussão levar a pecha de “adequação”.

Por óbvio, então, que as condições mínimas construídas e determinadas pelo Direito, pela moral e os bons costumes não permitem a torpe interpretação desse princípio, o qual tenta, na verdade, extrair aquilo que há de melhor em cada embate, visando dar criatividade e dinamismo aos aparatos negociais, de modo a melhor abranger o conceito de melhoria e bem social.

Nesse contexto,

é importante mencionar que a adoção deste princípio não implica admitir a adequação setorial à custa dos direitos dos trabalhadores, em especial os de natureza humana e fundamental, ou seja, admitir que a negociação coletiva se transforme em uma **negociação de concessões**. (ALMEIDA, C. L.; ALMEIDA, W. G. R., 2017, p. 155, grifos dos autores).

Com efeito, ao direito à negociação coletiva estão atrelados diferentes deveres,

como o dever de negociar; o dever de boa-fé; o dever de iniciar o processo negocial com antecedência; o dever de informação; o dever de ofertar proposta séria e fundamentada; o dever de resposta e de contraproposta; e a vedação de recusa infundada à negociação. (MEIRELLES, 2008, p. 44).

Tais deveres – é importante dizer – encontram fonte nos próprios princípios juscoletivos.

2.1.5 Sindicato

Inevitavelmente, os demais tópicos anteriormente vencidos para a exploração do tema atinente ao Direito Coletivo do Trabalho evidenciaram o protagonismo do sindicato.

Malgrado tenha sido reiteradamente alertado ser o Direito Coletivo do Trabalho uma disciplina de conjunturas demasiado elaboradas, de modo a não ter sua definição fulcral estabelecida no estático indicador de sindical, segue indene de dúvidas que o sindicato é deveras o ator principal a tomar a cena das instituições coletivas do trabalho, em que pese não ser a única hipótese possível (tal qual exemplificado em acontecimentos como a greve independente e ainda o piquete, o boicote e a sabotagem).

Por um imperativo constitucional, cujo cerne encontra-se escriturado no artigo 8º da Constituição Federal de 1988 e em outros documentos, o sindicato é, inclusive, figura obrigatória naquele que é o objetivo fim do presente capítulo: a negociação coletiva em sua percepção democrática.

Vale dizer, deve obrigatoriamente estar a par das negociações dessa natureza, em sintonia com o ordenamento jurídico e princípios aplicáveis à espécie, sendo o caminho propício à negociação e, portanto, elemento de concreção social e expressão do sistema democrático, voltado para a perspectiva da negociação coletiva.

Portanto, dada a demasiada importância conferida ao sindicato, através das instituições jurídicas e doutrinárias do Direito Coletivo do Trabalho, e seu necessário protagonismo no objeto em estudo, torna-se então necessário dá-lo mais acurada definição, bem como delimitada função, ainda que muitos de seus contornos já tenham sido delineados anteriormente.

Procurando evitar repetições, é importante lembrar que o Direito Coletivo do Trabalho tem por característica ser interconexo – aliás, assim como a presente pesquisa acadêmica em seu todo –, pelo que muitos acenos pertinentes ao sindicato, enquanto definição, natureza jurídica e função, são lidos quando do próprio discorrer dos demais prismas anteriormente e posteriormente expostos.

2.1.5.1 Enquanto sujeito (do Direito Coletivo do Trabalho)

A tutela jurídica de que goza o sindicato, e que ainda lhe impõe dada missão normativa de pujante relevância para melhor compreensão da negociação coletiva enquanto instrumento inclusivo, é prevista pela Constituição Federal de 1988, “[...] traçando, nos arts. 7º, XXVI, 8º a 11 e 37, VI e VII, as linhas mestras da disciplina.” (BRITO FILHO, 2018, p. 42).

Incidem sobre esse núcleo legal outras normatizações de cunho internacional,

[...] expressamente consignadas em textos normativos construídos ao longo de décadas pela Organização Internacional do Trabalho (Convenções ns. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, por exemplo). (DELGADO, 2017, p. 65).

Outros textos normativos, registrados pela própria Organização das Nações Unidas (ONU) (a exemplo da Declaração Universal dos Direitos Humanos), serão examinados com maior atenção nos capítulos posteriores. Isso sem falar nos já vistos princípios, ademais de

todo um processo afirmativo no campo dos direitos humanos, conforme apenas dito, a serem amplamente abordados no decorrer da presente pesquisa.

Portanto, justamente por ser detentor dessa presença tão marcante no plano juscoletivo, a doutrina dedica especial atenção a enriquecer o conceito de sindicato, o qual – adianta-se – não é estático, nem encerrado na fonte da lei.

Desse modo, é necessário, primeiramente, construir o conceito de ente sindical, antes de estudá-lo em sua condição de sujeito político. Trata-se de um elemento basilar para esclarecer em que medida o ente sindical atua enquanto elemento da ordem democrática, dotado de personalidade política.

Nesse sentido, visando conformar um conceito numa visão clássica, normativa, de escola legal e doutrinária, Delgado (2017) define os sindicatos como

entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando a tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida. (DELGADO, 2017, p. 100).

Seguindo a mesma linha, Nascimento (2014) afirma que o

sindicato é uma organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais. (NASCIMENTO, 2014, p. 1391).

Ainda conjecturando contornos conceituais, Brito Filho afirma que

o sindicato, em princípio, é forma de associação ligada intimamente aos trabalhadores, muito embora ele seja admitido, em alguns países, como o Brasil, também como forma de agrupamento de empregados. (BRITO FILHO, 2018, p. 110).

O autor prossegue afirmando-o enquanto “[...] associação para fins de defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais de empregados ou de trabalhadores.” (BRITO FILHO, 2018, p. 111).

Escapando um pouco ao tradicionalismo, Freitas Júnior (2008) convida a uma visão mais ampla, fruto de uma elaboração reflexiva:

De minha parte, convido o leitor para identificar o sindicato, tal como o conhecemos, como um fenômeno associativo coessencialmente contemporâneo. Em outros termos: um fenômeno cuja essência é compartilhada com aquela das inúmeras mudanças sociais, urbanísticas, laborativas, culturais e jurídicas, que

gravitam em torno do que se convencionou designar por revolução industrial. Como é frequente realçar, embora convencionalmente adjetivada de revolução, talvez melhor se explique como um rápido, vasto e profundo conjunto de transformações, ocasionadas em todos os campos da sociedade, muito em particular nas sociedades ocidentais, decorrentes de extraordinárias mudanças de natureza predominantemente econômica, que se deu especialmente na segunda metade do século XIX. (FREITAS JÚNIOR, 2008, p. 86-87).

Sem embargo dos conceitos ofertados, a conotação constitucional mencionada ao início já revela o bastante para compreender o sindicato como sujeito do Direito Coletivo do Trabalho, dotado de representatividade essencial na tratativa lícita da negociação coletiva.

O relevo histórico que levou a tanto, e a correlação com os fluxos de uma asserção dos direitos humanos no Brasil e no mundo, serão a próxima narrativa (a qual suplanta uma abordagem extenuante para esse fim), complementando assim o largo bloco protetivo que envolve a instituição.

Assim, essa interpretação polivalente do sindicato alça-o a um papel muito mais elaborado, em detrimento daquele que a lei lhe outorga.

Enquanto não ficarem percebidas as perspectivas em torno do sindicato, dotado de normatividade, mas, muito além disso, de função social voltada aos princípios, valores e fundamentos da República Democrática, ao mesmo não será conferido nenhum outro uso, senão aquele “capturado pelo figurino da dicção jurídico-positiva”, dando ensejo a “proposições enunciativas diversas” (FREITAS JÚNIOR, 2008, p. 87) daquilo que, teleologicamente, a Constituição Federal pretendia ao prever a participação democrática em nosso ordenamento.

Sem antecipar os reflexos dessa visão emancipadora, do ponto de vista das funções do sindicato, é necessário abrir os horizontes para definições cada vez mais oxigenadas, pois o conceito de sindicato vai para muito além de mero representante das condições incidentes sobre a relação do trabalho.

Essa última faceta, apesar de real, é uma interpretação por demasiado rasa das possibilidades e expressão da figura sindical, a qual deve ser lida em perspectivas que dialoguem com a Constituição Federal em todos os seus potenciais, não somente incorporando o desiderato obreiro na adequação negociada de suas condições, mas também na vontade e direito deste enquanto cidadão, contribuindo para a formação de um Estado Nacional de bem-estar social.

Trata-se, o sindicalismo de movimento social, de um sindicalismo que, como movimento social que é, se integra a outros movimentos sociais, combina a sua **luta dentro da empresa** – luta por melhores condições de trabalho – com a **luta para**

além da empresa – luta em favor da justiça social, cidadania e democracia. (ALMEIDA, C. L.; ALMEIDA, W. G. R., 2017, p. 155, grifos dos autores).

Nesse sentido, o coletivo não faz valer somente seus interesses puramente econômicos; faz valer suas convicções humanas, políticas e sociais, procurando transplantar para a relação de trabalho, através do diálogo, valores que lhe são caros no que diz respeito a uma forma decente de viver o contrato de trabalho, o qual, como fim prático, tem justamente o objetivo de concretizar a existência humana de uma forma digna.

Tantas vezes, essas formas de conceber a relação trabalhista, moldadas pelos contextos político, econômico e normativo, muitas vezes vieram através dos sindicatos, enquadrando condutas, balançando regimes e promovendo uma melhoria social em escala macro para muito além das condições contratuais de determinados substituídos.

A causa sindical torna-se, assim, sinônimo de revelação, de manifestação, confissão, declaração, delação, queixa, protesto, reclamação e tudo quanto mais que vise promover a condição do proletário cidadão em seu todo, sendo que a expressão do contrato de trabalho propõe muito mais do que ganhos econômicos. É o objeto de sua tutela o fim maior a que se presta a definição do sindicato enquanto sujeito do Direito Coletivo do Trabalho.

Afinal, as bases de um Estado justo, promotor da saúde pública e felicidade de seus pares, não nascem tão somente dos fatores de produção. Esses últimos não devem ser monopolizados por um anseio capitalista, centrado na mera acumulação, pouco preocupado com a divisão de recursos.

O sindicato, nesse sentido, viabiliza a participação do trabalhador na sociedade, aloca-o como um elemento dela, mas com efetividade, na medida em que, a partir dessa inserção, o sujeito ganha instrumentos de manifestação que conseguem se fazer valer nos mais altos calões do debate democrático.

Ao óbvio que uma voz unitária, ou organizada sob traços informais, não alcança os ouvidos do comando parlamentar de um Estado democrático. De outra sorte, tampouco pode-se esperar, conforme ensinam a história e a experiência obtida com a lógica econômica atual, que o capital vá na contramão de seus próprios interesses, tornando-se porta-voz do discurso social. E ainda que assim o fosse, não pode, em qualquer caso, ser excluída a possibilidade de que o mesmo discurso seja travado sob perspectivas diversas, por todas as partes interessadas, ou seja, todos os compostos da sociedade.

Vale, inclusive, agravar o aspecto plurinacional do Estado Democrático de Direito e sociedade, sendo o sindicato o ambiente que congrega castas sociais de diversos níveis, traduzidas em diversas convicções políticas sobre seus próprios direitos civis,

proporcionando, até mesmo em seu aparato interno, riquíssima ágora para discussão democrática.

Conforme assinala Freitas Júnior (2008),

daí porque, se levarmos em conta os estritos termos da dicção do art 8º da Constituição da República, temos que, por sindicato, no Brasil, designam-se as organizações representativas de categorias profissionais ou econômicas (de empregadores), devidamente registradas, dotadas de prerrogativas (atribuições exclusivas conferidas por lei) e constituídas com a finalidade de defender os direitos e promover os interesses coletivos e individuais dos pertencentes à esfera territorial e funcional de respectiva representação. (FREITAS JÚNIOR, 2008, p. 88).

Conforme enunciado, deve também ser antecipado que a elaboração conceitual invariável e incondicionalmente presa à lei, remete ao tacanho papel histórico conferido ao sindicato pelo próprio Estado, em uma fase política que ainda exhibe resquícios da Ditadura Militar, a qual, num empenho corporativista, sempre visou sufocar a sua expressão participativa e de denúncia.

Assim, a definição do sindicato enquanto sujeito (do Direito Coletivo do Trabalho) necessariamente conduz a um segundo núcleo acerca de sua exótica existência jurídica, a qual permite então conceber sua função como instrumento de concreção democrática.

2.1.5.2 Enquanto função (instrumento de concreção democrática)

Aclarada a figura sindical no que diz respeito ao seu papel dentro do Direito Coletivo do Trabalho, descrito tanto pelo plano normativo objetivo, como pelo reflexivo heterodoxo, cabe ainda explorar sua faceta de instrumento de concreção democrática.

Destarte, existe dentro do ordenamento jusfilosófico, em sentido amplo, a sorte de três dimensões básicas da cidadania, que tratam dos direitos de expressão civil, aqueles de viés político e aqueles de orientação social (GOMES, 2002).

Pode-se afirmar com propriedade que essa proposição reflete-se na Constituição Cidadã brasileira, na medida em que seu texto alberga em seu artigo 1º, § II, a cidadania enquanto um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. Contudo, uma vez mais, são conceitos jurídicos que têm inúmeros desdobramentos compactados em seus modestos termos.

Assim, os dois primeiros (direitos civis e políticos), em sua definição e relacionamento prático, vão consignados nas palavras de Gomes (2002):

Em primeiro lugar, a dos direitos civis, moldada pela ideia de liberdade individual e construída como um anteparo e uma proteção ao poder do Estado ou de outros indivíduos, a partir do século XVIII. Por isso, são direitos civis todos aqueles que asseguram a vida, a liberdade, a igualdade e também a manifestação de pensamentos e movimentos das pessoas que integram uma sociedade regida por leis. Em segundo lugar, a dos direitos políticos, que são aqueles que dizem respeito à participação dos cidadãos no governo de sua sociedade, ou seja, na feitura das leis que garantem e expandem seus direitos, inclusive protegendo-os, mais uma vez, do poder do Estado. O voto, como instrumento principal, e todos os órgãos e associações de representação popular (como câmaras e partidos políticos) materializam a ideia de cidadania política, nascida no século XIX. Como se pode depreender, é possível que em uma sociedade existam direitos civis sem que existam direitos políticos. Mas é impossível a existência de direitos políticos sem a vigência, ainda que com dificuldades, de direitos civis que permitam a expressão e a organização de ideias e interesses que, dessa forma, possam se representar. (GOMES, 2002, p. 10-11).

Dessa forma, extraindo a essência dos conceitos de direitos civis e políticos, observa-se que, no conjunto, trata-se, dentre outras tantas coisas, do direito de manifestação de pensamento, congregado por meio de grupos e movimentos sociais, viabilizador da participação do cidadão na formação, nos pensamentos e atos do governo.

Essas considerações iniciais são de suma importância, na medida em que é nesse complexo de dimensões jurídicas que se situa o sindicato enquanto agente grato a dar-lhes efetividade.

Entenda-se: se, em meio aos primeiros (direitos civis e políticos), o sindicato se situa – na medida em que é forma de participação e manifestação –, em relação ao terceiro (direitos sociais), pode-se aferi-lo enquanto mecanismo viabilizador da cidadania em si.

Nesse passo, se enquadra um novo comentário de Gomes (2002), agora sobre esse terceiro préstimo da cidadania (direitos sociais):

Seu sentido primordial é o de garantir condições de vida e trabalho aos cidadãos de uma sociedade, assegurando-lhes uma certa segurança e participação, ainda que pequena, na riqueza e bem-estar coletivos. Educação, saúde e trabalho formam assim uma espécie de tríade fundamental dos direitos sociais que, numa certa chave de leitura, podem ser considerados um desdobramento dos próprios direitos civis, na medida em que garantem a vida, a liberdade e a dignidade moral dos cidadãos que pactuam politicamente. Só que, no caso desses direitos, não se trata de limitar a ação do Estado para proteger os cidadãos; trata-se justamente de ampliar essa ação, embora com o mesmo sentido de proteger o cidadão, definido a partir de uma nova ideia de cidadania. Os direitos sociais, portanto, mesmo envolvendo questões de cálculos econômicos (de custos, perdas e danos materiais à sociedade), transcendem-nas em muito, podendo e devendo ser entendidos como uma das dimensões centrais do pacto político travado entre Estado e sociedade, tendo em vista valores culturais e um projeto de “boa” sociedade. (GOMES, 2002, p. 11).

Logo, somados os conceitos anteriormente construídos sobre direitos civis e políticos, percebem-se os direitos sociais como forma de honrar o pacto político consagrado pela

Constituição Federal em torno da essência da cidadania, enquanto pilar que lhe dá fundamento.

Nesse pacto, os direitos sociais se expressam, dentre outras formas, como a participação ativa do cidadão no meio social, de modo a ampliar a ação do Estado, moldando assim as dimensões centrais da democracia.

Essa inteligível hermenêutica constitucional, de traço cidadão e democrático, define o sindicato, conforme já observado, como algo para além de mero agente representativo, vez que este se situa em uma elaborada trama. Trama essa a que dita a função precípua do sindicato, a qual, conforme estabelece seu conceito basilar, é a de representação.

“Ao pressupor a participação igual dos cidadãos, o princípio democrático entrelaça-se com os direitos subjectivos (sic) de **participação** e **associação**, que se tornam, assim, fundamentos funcionais da democracia.” (CANOTILHO, 2003, p. 290-291, grifos do autor).

O que está em xeque, portanto, é a extensão dessa participação e associação, bem como se essas se dão somente na relação entre sindicato e poder patronal, ou exprimem a função do sindicato para além disso, sendo a voz do trabalhador não somente no meio ambiente de trabalho, mas na sociedade. Nessa última hipótese, o sindicato não exerceria tão somente função representativa, mas também função humana, social e política (ALMEIDA, 2015).

Então, se a tríade de direitos civis, sociais e políticos ratifica uma imposição constitucional da cidadania enquanto valor e fundamento maior da República, o sindicato, que é justamente meio representativo, assume o papel de uma das formas de fazer valer essa soma de valores, na medida em que seu conceito já se mostrou para muito além daquilo que a lei prevê.

Adverte-se em tempo que, malgrado a Constituição Federal vigente seja fundada na inédita consagração da democracia enquanto seu principal fundamento, isso por si só não logrou resolver, como num passe de mágica, os problemas estruturais legados dos regimes políticos anteriormente vivenciados.

Com efeito, na Constituição Federal de 1988,

os direitos políticos adquiriram amplitude nunca antes atingida. No entanto, a estabilidade democrática não pode ainda ser considerada fora de perigo. A democracia política não resolveu os problemas econômicos mais sérios, como a desigualdade e o desemprego. Continuam os problemas na área social, sobretudo na educação, nos serviços de saúde e saneamento, e houve agravamento da situação dos direitos civis no que se refere à segurança individual. (CARVALHO, 2017, p. 201).

Tanto é assim que a própria Consolidação das Leis do Trabalho, em redação ainda vigente, nega ao sindicato função econômica e política. Nesse prisma, esclarece Delgado (2017):

É que ambas estariam vedadas, expressamente, pelo texto legal construído nos períodos de autoritarismo no Brasil. Vejam-se, a propósito, o art. 564 da CLT, proibindo atividade econômica e, a seu lado, os arts. 511 e 521, “d”, vedando atividades políticas.

Tais preceitos celetistas vedatórios de atividades sindicais econômicas e políticas foram recebidos pela Constituição de 1988?

A resposta é, seguramente, negativa. Não há como, na vigência efetiva dos princípios de liberdade sindical e de autonomia sindical, assegurados pelo Texto Máximo Republicano, restringirem-se, nessa extensão, as atividades sindicais. Meras razões de conveniência do legislador infraconstitucional não são bastantes para inibir a força de tais princípios constitucionais. (DELGADO, 2017, p. 131)

Ora,

em primeiro lugar, as normas restritivas da CLT em matéria sindical, caso não reproduzidas no texto constitucional, devem ser consideradas como atentatórias à liberdade sindical nele estabelecida. Em segundo lugar, o sindicato, atuando em favor de determinado grupo, tem, obrigatoriamente, função política, ou seja, atua, também, dentro de uma dimensão política. (BRITO FILHO, 2018, p. 153).

A esse respeito, como apontado, a mesma Constituição Federal abarca a cidadania enquanto um de seus fundamentos, impondo assim uma semântica hierárquica que, a um, dispensa proteções sobre a possibilidade da expressão política, e, portanto, humana, social e democrática do sindicato; a dois, revela justamente esse fundamento republicano enquanto direito garantido de todo cidadão, que por certo o é o trabalhador. Não há espaço, assim, para refutar a tese de que o sindicato, enquanto sujeito do direito do trabalho coletivo, exerça função de propriedade política, incluindo-se nisso as demais dimensões averiguadas.

O sindicato tem, portanto, de se adaptar e operar em uma realidade eminentemente política, dando indícios iniciais de suas funções historicamente definidas, para além de uma mera instituição de peleja.

Aliás, como óbvio, a cidadania é elemento indissociável do trabalhador, assim como a essência humana é inseparável do ser, não podendo este jamais ser visto de outra forma dentro da relação de trabalho.

Cidadão e pessoa não se confundem. A condição de cidadão decorre do pertencimento a uma ordem jurídica determinada, o que significa que a cidadania é **status concedido** pela ordem jurídica. A pessoa é um **valor em si, que independe e se impõe à própria ordem jurídica**. (ALMEIDA, 2015, p. 10, grifos do autor).

De posse dessa assertiva, pode-se concluir com relativa generalidade que a cidadania, para se fazer operar, demanda uma reunião de forças institucionais (no sentido de normatividade do Estado e estrutura) e valorativas (no sentido de sentimento de classe e fluxos mais subjetivos, como a economia e a sociedade), necessitando para tanto de determinados agentes.

Essas lógicas, ao mesmo tempo individuais e coletivas, materiais e simbólicas, não são excludentes, podendo se combinar na conformação de uma certa cultura política que hierarquiza direitos de cidadania e postula um dado estilo de relações entre governantes e governados. (GOMES, 2002, p. 45).

Dessa forma, evocando os princípios do Direito Coletivo do Trabalho, estes se revelam coerentes com essa forma de perceber o sindicato. Nesse particular, Plá Rodriguez (2015) realça:

Basta conhecer essas particularidades próprias do direito coletivo do trabalho para advertir que elas perdem seu caráter abstrato para se converterem em postulados concretos que se referem a benefícios determinados, como a liberdade sindical, a participação dos trabalhadores na criação, aplicação e controle do Direito do Trabalho e sua participação na empresa. Ou seja, que não são princípios jurídicos, mas políticos. Isto explica que tenham maior ou menor aceitação ou maior ou menor gravitação, segundo a escala de valores vigente em determinada circunstância histórica. (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 68).

“A liberdade sindical, portanto, é uma condição de possibilidade da democracia, ao passo que a democracia é uma condição de possibilidade da liberdade sindical.” (ALMEIDA, C. L.; ALMEIDA, W. G. R., 2017, p. 155).

Acredita-se, assim, em conclusão preliminar, que o sindicato seja dotado de preponderante e sobejada função política, no sentido de promover a concreção democrática através do diálogo participativo.

Observe-se que

o político nunca é um bem em si mesmo, é um mecanismo fundamental em que a cidadania pode colocar em prática suas virtudes cívicas e seu conhecimento da realidade. O liberalismo, no seu afã de antepor o direito ao bem num ordenamento globalmente neutro, subtraiu-nos a esfera da política e reduziu-a à sua mínima expressão: a democracia representativa. (FLORES, 2009, p. 190).

Ainda vale como ideia preliminar aquela de que o conceito de cidadania, tal qual o de sindicato, revela uma interpretação extensa, para além da mera etimologia do termo.

Enveredando então pela extensão da cidadania, nota-se que esta não se faz valer por si só, sendo o sindicato uma das formas pelas quais ela materializa seus significados; dentre eles, para a hipótese, principalmente os de direito social, cidadão e participativo.

A esse respeito, explica Uriarte (2012):

O conceito de liberdade sindical tem evoluído notoriamente, já que em suas origens se referia apenas ao reconhecimento de direitos dos indivíduos de constituir sindicatos, quando que atualmente possui um conteúdo complexo, incluindo direitos positivos (de fazer) e negativos (de não fazer), individuais, coletivos, etc. (URIARTE, 2012, p. 29, tradução nossa).⁵

Sustentando-se nessa premissa em torno de um pacto político e cidadão, complementam ainda Ghezzi e Romagnoli (1987):

O direito sindical tende hoje em dia a transcender o plano legal tradicional de representação, por suas associações, dos seus trabalhadores organizados, de modo a valorizar, em medida mais incisiva, o plano da representatividade: noção, essa última, não mais apenas de significado sociopolítico, mas, como já visto, [...] também técnico-jurídico. Entenda-se: não se destaca menos aquele traço característico mínimo e necessário, sem o qual não é possível, historicamente, viabilizar a organização sindical, e que consiste na capacidade de representar os seus inscritos na celebração de contratos coletivos e, conseqüentemente, ajudando-os a adquirir direitos e assumir obrigações. Neste sentido, permanece firme ainda hoje, para trabalhadores e empregadores, o poder de autonomia do sujeito individual [...]. De outro modo, não se pode negar que o sindicato sempre foi dado àquela peculiar aspiração, entre o altruísmo e o hegemônico, de expandir a esfera de sua própria abrangência negocial, além daquela de sua influência social, diga-se, para além de seus associados [...] (GHEZZI; ROMAGNOLI, 1987, p. 106, tradução nossa).⁶

Daí ter-se falado tanto em aspectos democráticos e cidadãos ao se percorrermos a definição, a função e os princípios a incidirem sobre o Direito Coletivo. O sindicato é expressão máxima dessa sorte de características, uma vez que se trata de representante da

⁵ El concepto de libertad sindical ha evolucionado notoriamente, ya que mientras en sus orígenes se refería apenas al reconocimiento de derechos de los individuos a constituir sindicatos, actualmente posee un contenido complejo, incluyendo derechos positivos (de hacer) y negativos (de no hacer), individuales y colectivos, etc.

⁶ Il diritto sindacale tende oggi a trascendere il tradizionale piano civilistico della rappresentanza, ad opera delle loro associazioni, dei lavoratori organizzati, per valorizzare, in misura sempre più incisiva, quello della rappresentatività: una nozione, quest'ultima, non più di solo significato socio-politico, ma, come abbiamo già visto [...], anche tecnico-giuridico. Intendiamoci: non che venga meno quel connotato minimo e necessario, senza il quale non si dà, storicamente, organizzazione sindacale, che consiste nella capacità di rappresentare gli iscritti nella conclusione di contratti collettivi e conseguentemente di far loro acquistare diritti ed assumere obbligazioni. In questo senso, resta fermo ancor oggi per lavoratori e datori di lavoro il potere di autonomia del soggetto individuale [...]. Reciprocamente, neppure può dirsi che al sindacato sia mai stata estranea l'aspirazione, tra l'altruistico e l'egemonico, ad espandere l'ambito della propria sfera di efficacia negoziale, oltre che di influenza sociale [...].

vontade dos operários, com o objetivo de exercer um peso compensatório dentro de uma relação desigual, viabilizando, assim, equânime e justo diálogo.

Contudo, essa compensação, bem como inclusão social, extrapola os limites do contrato de trabalho, sendo que, tanto dentro deste como além, o sindicato protagoniza a função de entidade participativa dentro da República Democrática. Nas palavras de Ferreira (2002):

Sem estarem asseguradas as condições de representação e participação, não é possível um diálogo social democrático e equilibrado. Por outro lado, a segurança na representação está ligada a aspectos fundamentais dos sistemas de relações laborais, como a efetividade do direito do trabalho, a facilitação do acesso à justiça e ao direito do trabalho pelos trabalhadores, a produção e a aplicação das normas laborais e a regulação e resolução dos conflitos de trabalho.

Nunca como na atualidade o “discurso político-jurídico da produção” enfatizou tanto a necessidade de diálogo e de participação dos trabalhadores aos níveis nacional e transnacional. Para além das incidências políticas do fenômeno, o alargamento dos espaços e contextos de diálogos e de negociação por via do reforço do modelo social europeu, da ação programática da OIT, do regresso da concertação social, dos processos de descentralização (mais ou menos coordenados) da negociação coletiva e da participação ao nível das empresas reforçam a necessidade de ponderarmos as ameaças que pesam sobre o diálogo social. (FERREIRA, 2002, p. 290-291).

Complementa Freitas Júnior (2008):

[...] não foram poucos os autores que viram, na representação sindical, ingredientes típicos da representação política. Entre esses, é bom que se diga, figuram autores abertamente compromissados com ideários democráticos; e talvez por isso mesmo, enfatizavam as semelhanças entre representação sindical e representação política, procurando enaltecer fatores relacionados ao fortalecimento da democracia no âmbito das relações capital-trabalho (observância da regra de maioria, compromisso com a intangibilidade dos direitos fundamentais da minoria etc.). (FREITAS JÚNIOR, 2008, p. 92).

Não se deve perder de vista ser justamente esse o pressuposto fulcral de uma relação democrática, qual seja, o debate entre forças representativas de poder legítimo e iguais condições, chanceladas pelo Estado para exercício pleno do múnus historicamente atribuído ao sindicato, em prol de determinadas classes e agrupamentos.

Quanto à finalidade desse princípio democrático, ensina Canotilho (2003) que:

O princípio democrático não se compadece com uma compreensão estática de democracia. Antes de mais, é um **processo de continuidade transpessoal**, irredutível a qualquer vinculação do processo político a determinadas pessoas. Por outro lado, a democracia é um processo dinâmico inerente a uma sociedade aberta e ativa, oferecendo aos cidadãos a possibilidade de desenvolvimento integral e de liberdade de participação crítica no processo político em condições de igualdade econômica, política e social. (CANOTILHO, 2003, p. 289, grifos do autor).

Como se nota, seja nos mundos do trabalho, como em nosso ordenamento geral, esse valor não se faz materializar tão somente pelo sindicato. Toda sorte de associações, organizações, agremiações, enfim, coletivos representativos oficiais que visem ao diálogo são exemplo material e legítimo do aspecto democrático da sociedade, desde que os referidos coletivos sejam elevados a níveis de equidade, de maneira a fortalecer um diálogo de compromisso: “[...] o Estado reconhece que, entre a norma estatal e os destinatários dela, existem corpos intermediários aos quais atribui legitimidade para regular suas próprias vidas.” (HINZ, 2005, p. 98-99).

Com efeito, para o Direito Coletivo do Trabalho, o sindicato, conforme antes delineado, é a figura que deu corpo e voz ao sujeito do coletivo obreiro, para ter assento e palanque nas tratativas com o empregador. Este último, não obstante muitas vezes estar limitado à sua própria organização e administração, não deixa de ser, na maioria absoluta das vezes, instituição de largo aparato, organizada, dotada de poder e função sobre a sociedade e a economia, a qual afeta o coletivo de empregados, ou seja um ser coletivo por si só.

Esse poderio institucional do empregador não só afeta o proletariado, como até mesmo a coletividade reflexa, visto que o empregado, através de seu estipêndio, muitas vezes sustenta por trás de si todo um arranjo, considerando-se que, como regra, todo empregado tem dependentes. É importante, portanto, atentar para essa característica indissociável do ente sindical, revelando funções, *a priori*, não tão evidentes em uma definição clássica.

Não se pode esquecer que, quando uma categoria negocia determinado quadrante de condições sobre o contrato de trabalho, incentiva toda sorte de debates em torno da validade de direitos civis, políticos e sociais.

Ora, mas soa até mesmo folclórico esperar que uma entidade, dentro do plano político democrático, que se proponha justamente tutelar uma coletividade considerável de seres humanos, consiga levar sua missão a cabo sem dialogar, justamente, com as insígnias políticas.

Para tanto, o sindicato não precisa adotar o partidarismo, na medida em que o viés político não resulta necessariamente em apadrinhamento ou exercício obtuso da atuação sindical.

Nesse aspecto, a doutrina de Brito Filho (2018) apresenta esclarecedora visão:

Ainda que a atividade político-partidária seja própria dos partidos políticos e não deva ser desempenhada pelo sindicato, não é possível imaginar o sindicato sem exercer função política, em prol de seus membros. Nesse sentido, gestões que faça o sindicato, no plano político, em busca da melhoria das condições de vida e de

trabalho de seus representados, são perfeitamente legítimas e em nada contrariam sua finalidade ou o ordenamento jurídico.

Dessa forma, até a aproximação, em determinados momentos, do sindicato com um partido político não é vedada, contanto que isso ocorra em busca do cumprimento da finalidade do sindicato e desde que não exista um comprometimento dela (a finalidade).

A atuação política, ressalte-se, é uma tendência que pode ser verificada no plano mundial. (BRITO FILHO, 2018, p. 154).

É justamente daí que emerge a função do sindicato enquanto instrumento de concreção democrática, ou seja, na medida em que torna real e equalizada a comunicação do trabalhador com o poder patronal, com o governo e com demais entes sociais, guerreando para si e seu coletivo (em demonstração de sentimento de classe e solidariedade social) melhores condições de trabalho e de vida, bem como proporcionando ativa participação na construção do contrato de trabalho e da sociedade.

Noutra perspectiva, detém a mesma função até dentro de seus quadros, quando dos debates em torno de sua representação, e dentro de suas estratégias, sempre pautadas pelo pluralismo ideário. Essa relação estreita, para dentro das dependências sindicais, facilita uma melhor percepção dos problemas, assim como a adaptação de soluções, inclusive, chamando os trabalhadores ao diálogo, politizando-os e forjando novas lideranças (VIANA, 2005).

O próprio trabalhador cidadão, individualmente considerado, detém e exerce diariamente expressão política, na medida em que é dotado de personalidade e, portanto, participa da atuação social, manifestando juízo e compondo um dos requisitos *sine qua non* do Estado, qual seja, o povo.

Logo, há que se expandir a percepção da figura sindical para algo muito além das fronteiras normativas, as quais lhe reduzem quase a uma simpática agremiação entre colegas de trabalho. A leitura demasiado restrita, apegada ao ortodoxíssimo da letra fria da lei, não permite enxergar o sindicato enquanto aquilo que é, ou seja, a personificação de um ideal de resistência, de formação histórica, social e, até mesmo, filosófica.

Trata-se, portanto, de uma verdadeira ferramenta a serviço da democracia, atuando enquanto catalisador de forças, persistente no afã de representar diversos coletivos em um vetusto embate entre a condução dos valores sociais e os interesses restritos ou difusos.

2.1.6 Negociação coletiva do trabalho

A negociação coletiva do trabalho se situa dentro de campo especialíssimo do Direito Obreiro, antecedendo-lhe toda a sorte de princípios e personagens aptos a lhe dar função. Tal

função, por seu turno, foi forjada por questões de ordem social, pensadas pela história e filosofia, dando contornos aprofundados à negociação coletiva do trabalho.

Em uma trajetória de interativo diálogo com o sindicato, Russomano (2000) oferece breve síntese de sua origem:

A princípio – como quase sempre acontece, no grande tabuleiro das questões sociais – a posição do Estado foi de reserva e, até mesmo, de oposição à possibilidade de empresários e trabalhadores, diretamente ou por intermédio das entidades sindicais, celebrarem **convênios normativos**, ou seja, atos jurídicos, com feitiço contratual, mas que, em lugar de criarem, como todos os contratos conhecidos na época, obrigações recíprocas para as partes contratantes, formulavam **regras de conduta**, que deviam ser respeitadas na prática de outros atos jurídicos: os contratos individuais de trabalho.

[...]

Mas, aqui, novamente, os fatos foram mais fortes que os preconceitos. Embora se negasse a legitimidade e, portanto, a eficácia jurídica de tais convênios, ninguém podia contestar que os mesmos tinham vantagens práticas ostensivas. Era um novo instrumento de conciliação entre as partes, útil à paz social. Nas horas agudas de crise ou litígio o convênio direto entre os litigantes funcionava como paliativo imediato e, por vezes, como fator decisivo de solução do conflito.

O empregador, por seu turno, preferia negociar com seus trabalhadores a sofrer os efeitos rudes das greves e das amplas campanhas sindicais junto ao Governo, às câmaras legislativas e à comunidade. Muitas e muitas vezes, tais campanhas foram sustentadas pelos políticos e pelos administradores, inclusive, por motivos puramente partidários ou eleitorais, resultando por isso em vantagens concedidas sem que os empresários tivessem a oportunidade de serem ouvidos com a necessária atenção.

Mas, acima de tudo, os trabalhadores foram os grandes triunfadores, no uso das convenções coletivas. Eles falavam através de seus sindicatos e os empregadores, quando negociavam, em pé de igualdade, as cláusulas de um convênio novo ou as novas cláusulas de um convênio anterior, estavam, na realidade, **admitindo a legitimidade do sindicato e da representação sindical**. (RUSSOMANO, 2000, p. 143-144, grifos do autor).

Observe-se então que ocorre entre negociação coletiva e sindicato mais do que uma interdependência normativa: uma autêntica simbiose. Nesse passo, complementam Ghezzi e Romagnoli (1987):

As manifestações mais significativas dos poderes que o ordenamento atribui à organização sindical são historicamente individualizáveis, por um lado, na negociação coletiva das condições de trabalho, seja em favor de determinadas categorias como, mais diretamente, de determinados locais de trabalho, como de outro lado, na gestão do conflito, conduzida com ferramentas diversificadas de autocomposição. Estas são basicamente as funções que definem a localização e o papel do sindicato no sistema de relações industriais. Essas funções básicas, que historicamente constituem a “específica” utilidade para distinguir a união das diferentes formas de associação [...] (GHEZZI; ROMAGNOLI, 1987, p. 115-116, tradução nossa).⁷

⁷ Le più significative manifestazioni dei poteri che l’ordinamento attribuisce all’organizzazione sindacale sono storicamente individuabili, per un verso, nella contrattazione collettiva delle condizioni di lavoro, sia a livello

Nessa perspectiva, a negociação coletiva de trabalho, quando historicamente abordada, não é vista enquanto um desdobramento do sindicato, mas enquanto um instituto advindo da mesma luta que fez nascer o sindicato, paralelo a ele, portanto. Assim, o que se procura ilustrar é que, se o sindicato dá forma à coletividade, a negociação coletiva lhe dá instrumento.

Esse instrumento, por seu turno, viabiliza toda a precípua essência do sindicato, conforme apenas abordado, detendo então todas as expressões de ordem essencial que esse sujeito do Direito Coletivo alberga.

Essa interdependência recrudescer com o passar dos séculos, criando assim uma indissociável relação de cumplicidade entre ambas as figuras, sindicato e negociação coletiva, a qual é reforçada por Olea (2000):

Em relação ao pacto coletivo, a questão é apresentada em termos sociológicos e jurídicos completamente diversos; é inútil insistir em considerações sobre o fato, ao mesmo tempo notório e colocado em dúvida, de que o sindicato tem sua origem precisamente na necessidade ou no desejo de equilibrar o poder econômico das partes do contrato de trabalho, sendo o acordo coletivo o meio de traduzir legalmente o relativo equilíbrio de forças que foi alcançado em um dado momento. E, claro, todas as premissas reais básicas do acordo coletivo caem por terra, se não estiverem baseadas no sindicato, ou em relação ao grupo não sindicalizado de trabalhadores, ao seu modo, independente em relação à empresa. (OLEA, 2000, p. 29, tradução nossa).⁸

Valendo-se do princípio da liberdade associativa e sindical, adianta-se que

a liberdade sindical formal nada significa sem a efetiva atuação ou ação sindical, sendo o processo de negociação coletiva o instrumento de efetivação da liberdade sindical substancial. Portanto, a negociação coletiva é a própria proteção, é a garantia de que as condições de trabalho fixadas serão, presumidamente, razoáveis, proporcionais, justas, aptas à promoção da dignidade humana, valor maior sedimentado na Carta Constitucional [...] (MEIRELLES, 2008, p. 43).

di categoria che, più direttamente, dei singoli luoghi di lavoro, nonché, per altro verso, nella gestione del conflitto, condotta con diversificati strumenti di autotutela. Sono queste, fundamentalmente, le funzioni che definiscono la collocazione ed il ruolo del sindacato nel sistema delle relazioni industriali.

A queste basilari funzioni, che storicamente costituiscono lo 'specifico' utile a distinguere il sindacato da differenti forme associative [...].

⁸ Con relación al pacto colectivo, la cuestión se plantea en términos sociológicos y jurídicos completamente diversos; es inútil extenderse en consideraciones sobre el hecho, olvidado de puro sabido, de que el sindicato tiene su origen precisamente en la necesidad o en el deseo de equilibrar el poder económico de las partes del contrato de trabajo, siendo la convención colectiva la forma de plasmar jurídicamente el relativo equilibrio de fuerzas que se haya conseguido en un momento dado. Y claro que todos los supuestos reales básicos del pacto colectivo caen por su base si no se predica respecto del sindicato, o respecto de la agrupación no sindical de trabajadores, en su caso, su independencia con relación a la empresa.

Todo esse ideário formou um complexo de interpretação extremamente dinâmico, visando melhor compreender a negociação coletiva, e se intensificou nos últimos anos, em vista da instauração de uma nova ordem constitucional no ordenamento brasileiro.

Nessa ótica, insta observar a negociação coletiva, conforme ótica de Nascimento (2011):

A negociação coletiva é compreendida como uma forma de desenvolvimento do poder normativo dos grupos sociais segundo uma concepção pluralista que não reduz a formação do direito positivo à elaboração do Estado. É destinada à formação consensual de normas e condições de trabalho que serão aplicadas a um grupo de trabalhadores e empregadores.

A negociação coletiva está na base da formação do direito do trabalho como uma das suas fontes de produção. As normas jurídicas trabalhistas não se esgotam com as normas jurídicas estatais. Há o direito positivo trabalhista não estatal. A negociação coletiva é a sua principal fonte, nem sempre foi importante no direito brasileiro, mas a partir de 1988 intensificou-se, como decorrência da modificação do modelo altamente legislado. É maior o seu grau de desenvolvimento como resultado da transformação de um sistema de que antes era de dirigismo estatal e passou a ser de economia de mercado e com tendências de menor regulamentação estatal das condições de trabalho.

As bases legais em que foi fundamentada no Brasil a negociação coletiva situam-se no ordenamento jurídico intervencionista do corporativismo estatal. Essa concepção prestigia a lei em detrimento da autonomia coletiva dos particulares. É marcada pelo contraste entre o controle do sindicalismo, pelo Governo (Decreto n. 19.770, de 1931) e o reconhecimento, meramente formal, das convenções coletivas de trabalho (Decreto n. 21.764, de 1932), em manifesta contraposição, como se fossem harmonizáveis a intervenção do Estado na organização sindical e a liberdade de negociação coletiva dos sindicatos. (NASCIMENTO, 2011, p. 107).

Essa abordagem inicial, contudo, não pode negligenciar o estabelecimento de uma definição ampla a respeito de negociação coletiva. Conforme será mais bem analisado posteriormente, os conceitos centrais em que se funda o Direito Coletivo surgiram de narrativas bem situadas no campo reflexivo dos direitos humanos.

Como consequência, a fonte das instituições presentes no Direito Coletivo é elaborada, dinâmica e polivalente, fazendo-se presente na doutrina, bem como na normatividade. Essa última, igualmente multifacetada, deve então eleger um conceito que melhor sintetize a riqueza e essência da negociação coletiva, de modo a preparar o pano de fundo sob o qual esse instituto deve ser pensado e interpretado.

Para isto, recorre-se à Convenção de número 154 da OIT, a qual, em seu art. 2, oferece a definição de negociação coletiva:

Para efeito da presente Convenção, a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de

empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez. (SUSSEKIND, 2007, p. 271).

Raízes históricas e jurídicas profundas alçam a normatividade supranacional que se origina da OIT a um modelo a ser seguindo dentro do Direito Coletivo. Com efeito, trata-se de norteadores construídos pelo colegiado entre nações, as quais, discutindo problemas de macro relevância dentro do sistema econômico e trabalhista mundial, obtêm absoluto sucesso em transmitir para o conceito da letra fria da norma a essência humana de dadas situações e, sobretudo, de instituições jurídicas.

Por tais motivos, é necessária a conceituação da OIT antes de qualquer outra exposição dentro do plano da definição ou reflexão sobre a negociação coletiva. Somente de posse desse conceito amplo, construído a partir de uma pluralidade cultural ciente de problemas conjuntos e interligados, torna-se possível realizar uma dissertação integrada com a globalização pela qual passa o Direito Coletivo do Trabalho.

Desse modo, a negociação coletiva assume um tipo de definição e de funções coligadas ao espírito da Constituição Cidadã, que, por sua vez, funda-se no processo afirmativo dos direitos humanos, e, logo, seus contornos e peculiaridades mais relevantes merecem a devida atenção.

2.1.6.1 Enquanto exigência da democratização da relação entre capital e trabalho

Perceber a negociação coletiva enquanto uma resultante do valor democrático que destoa de nosso ordenamento constitucional – o qual sofre ingentes influências supranacionais, a serem oportunamente estudadas – requer um exercício ativo de perspectiva, obrigando a ver o Direito Coletivo do Trabalho em uma perspectiva dinâmica. Como forma de esclarecer bases iniciais para esse traço característico da negociação coletiva, calha a doutrina de Silva (2008):

Estabelecidas tais observações prévias, investigar-se-ão as bases conceituais indispensáveis a uma configuração institucional das Relações Coletivas de Trabalho em um paradigma democrático contemporâneo. Autonomia coletiva e liberdade sindical são alicerces deste projeto, princípios constituintes dos direitos de resistência e dos contrapoderes do trabalho, e constituem referenciais analíticos axiais. E a inserção da autonomia coletiva e da liberdade sindical, da autotutela coletiva e da proteção da relação de emprego no âmbito do constitucionalismo

contemporâneo, pode contribuir para a construção de um conjunto de garantias e contrapesos ao poder econômico, possibilitando uma compreensão teórica mais adequada aos desafios da atualidade. (SILVA, 2008, p. 84).

Assim, a negociação coletiva demanda, de fato, uma definição verdadeiramente dinâmica, dada a sua conotação dentro do plano jurídico e social, a qual detém diversas funções, a saber:

[...] a normativa seria a criação de normas aplicáveis às relações de emprego; a obrigacional, a criação de normas válidas para os sujeitos da negociação; a compositivista, visando a superar o conflito existente entre as partes; a política, que resultaria do diálogo entre grupos sociais, como forma de suplantar divergências; a econômica, que seria forma de distribuição da riqueza e a social, pela participação dos trabalhadores na vida e no desenvolvimento da empresa. (BRITO FILHO, 2018, p. 163).

Nesta conjuntura, a ordem jurídica, como um todo, tem por norte a Constituição Federal, a qual impôs como fundamentos e objetivos a serem perseguidos a dignidade humana e os valores sociais do trabalho, calcados no sistema democrático, dotado de pluralismo político, de modo a constituir uma sociedade livre, justa e solidária. Sob essa perspectiva, destarte, devem ser concebidos e enxergados todos os corpos jurídicos e as instituições que deem a ela materialidade e efetividade.

A partir da promulgação da Constituição de 1988, segundo Teodoro (2018), formaram-se

as bases, realmente, mais sólidas para a produção de normas jurídicas, via negociação coletiva, como meio de democratizar o Direito do Trabalho e deslocar a solução do conflito entre o capital e o trabalho para um âmbito mais próximo dos seus principais atores. (TEODORO, 2018, p. 102).

Portanto, enunciadas as funções atribuídas à negociação, estas devem ser vistas como meios para se atingir o fim constitucional a que se propõe o ordenamento brasileiro, conotando assim a definição da negociação coletiva de trabalho nos mesmos moldes do dinamismo conferido ao sindicato. Nesses termos, esclarece Delgado (2017):

A Constituição de 1988 buscou implantar no País um Estado Democrático de Direito, estruturado a partir de um tripé conceitual, a saber; a pessoa humana, e sua dignidade; a sociedade política, democrática e inclusiva; a sociedade civil, também democrática e inclusiva.

Nessa dimensão, como meio de favorecer a democratização da sociedade civil, a Constituição da República reconheceu e conferiu estímulos à negociação coletiva trabalhista, por meio de vários de seus dispositivos: art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, do texto constitucional original de 1988; art. 8º do texto original da Constituição que, em seus diversos incisos, trata das entidades sindicais, instituições decisivas

para a adequada dinâmica negocial coletiva; art. 114, em seu novo § 2º (este, inserido pela EC n. 45/2004), dispositivo que restringiu o anterior amplo acesso ao poder normativo judicial trabalhista, enquanto via concorrencial à clássica negociação coletiva trabalhista.

Os estímulos constitucionais produziram resultado exponencial, transformando, profundamente, essa dimensão do Direito Coletivo do Trabalho do País e da realidade socioeconômica das relações coletivas trabalhistas brasileiras. Em uma palavra, a nova Constituição da República retirou do limbo e inércia factuais a dinâmica das negociações coletivas trabalhistas em todo o território brasileiro, abrindo-lhe espaço de desenvolvimento que ainda não experimentara no período histórico precedente a 1988.

Efetivamente, o fato é que, desde a nova Constituição, a negociação coletiva trabalhista – que era caminho de solução de conflitos coletivos, dentro do âmbito das relações de trabalho, raramente adotado na vida laborativa do País antes de 1988 – passou a ser a via mais importante de solução desses conflitos na realidade brasileira, logo depois da promulgação da Constituição Federal, considerada, inclusive, a década de 1990 e até os dias atuais. (DELGADO, 2017, p. 205-206).

Assim está situada a negociação coletiva do trabalho dentro do ordenamento democrático brasileiro, abrindo ensejo, dessa forma, para algumas definições doutrinárias. Definições essas que vão desde uma abordagem científica e normativa até a de cunho reflexivo e filosófico. Vale dizer, elas se alternam entre uma leitura calcada na normatividade, com traço da ciência processual e das práticas do Direito, e um pensamento em torno da locação e consequências práticas da negociação, bem como de seu contributo à ordem democrática. Esta última visão, atente-se, ultrapassa o dogma jurídico, conferindo assim dinamismo à definição.

Acerca da primeira escola, pela proposta de uma definição de caráter técnico, pode ser citada a definição de Rodrigues Pinto (2002):

A **negociação coletiva** deve ser entendida como o complexo de entendimentos entre representações de categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais, de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos. (PINTO, 2002, p. 184, grifo do autor).

No mesmo diapasão, Meirelles (2008) teoriza a negociação como

[...] o processo de discussão que envolve, de um lado, um ou mais sindicatos econômicos, a empresa, ou um grupo de empresas, e, de outro lado, um ou mais sindicatos profissionais, ou um grupo de trabalhadores, visando à composição amigável sobre a regulamentação das condições coletivas de trabalho, resultando na realização de um negócio jurídico. (MEIRELLES, 2008, p. 20).

Ainda no mesmo campo teórico, Santos define (2014):

A doutrina predominante considera os acordos e convenções coletivas de trabalho um híbrido de contrato e lei, pois, quanto à formação, identificam-se com um contrato; por seu conteúdo, equivalem a uma norma jurídica. Eles se aperfeiçoam por meio de declarações de vontade dos sujeitos convenientes, caracterizando-se como negócios jurídicos coletivos, posto que resultantes da autonomia da vontade das partes pactuantes, caracterizando-se como verdadeiros contratos normativos em face da sua aptidão para fixar o conteúdo dos contratos individuais de trabalho. (SANTOS, 2014, p. 231).

A perspectiva de Teodoro (2018) também contribui para amadurecer essa compreensão:

A negociação coletiva consiste no poder de autorregulamentação conferido aos entes coletivos – sindicato obreiro e empresa ou sindicato patronal – para, por meio de concessões recíprocas, elaborarem cláusulas aplicáveis às relações individuais de trabalho das categorias envolvidas na transação. (TEODORO, 2018, p. 103).

Já o conceito de Jorge Neto e Cavalcante (2015) reitera, alinhado à doutrina que define a negociação coletiva em seu sentido amplo:

A negociação coletiva de trabalho, para nós, representa o processo de diálogo entre os atores não estatais do direito do trabalho, ou seja, entre um grupo de trabalhador ou grupos de trabalhadores, de um lado, e empregador ou grupos de empregadores, do outro, representados ou não pelas entidades sindicais, no qual se busca a solução para os interesses conflitantes diretamente pelas partes e que poderão resultar em instrumentos normativos, materializados pela autonomia privada coletiva dos atores, mas não se confundindo com os mesmos. Trata-se da principal forma de autocomposição. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2015, p. 1371).

A definição de Martinez (2016) é também proveitosa:

A negociação é, então, uma ação, um procedimento por meio do qual dois ou mais sujeitos de interesses em conflito ou seus representantes, mediante uma série de temporizações, cedem naquilo que lhes seja possível ou conveniente para o alcance dos resultados pretendidos (ou para a consecução de parte desses resultados), substituindo a ação arbitral de terceiro ou a jurisdição estatal. Quando essa atividade é desenvolvida no plano das relações coletivas de trabalho, a negociação é adjetivada, recebendo a qualificação de negociação coletiva. (MARTINEZ, 2016, p. 883).

A definição de Leite (2017) reforça tal visada:

[...] negociação coletiva de trabalho constitui procedimento prévio, fruto do princípio da autonomia privada coletiva, que tem por objeto a criação de uma fonte formal – autônoma ou heterônoma – que solucionará o conflito coletivo de trabalho.

Caracteriza-se, pois, como procedimento genérico e preliminar da autocomposição ou da heterocomposição. É a “mesa-redonda”, a “rodada de entendimentos”, o “protocolo de intenções” ou qualquer outro meio que irá culminar, no nosso sistema,

em um acordo coletivo, uma convenção coletiva, uma sentença arbitral ou uma sentença normativa. (LEITE, 2017, p. 727, grifos do autor).

Observe-se que, para o primeiro modo interpretativo, a negociação é o pressuposto jurídico que antecede a previsão legal do acordo ou a convenção coletiva de trabalho (conceitos a serem esmiuçados em breve), travada sob monocromática visão do que sejam negociação e suas incidências sobre uma determinada gama de contratos de trabalho.

Tais definições, na maioria das vezes, sequer cogitam a discussão de agentes coletivos que não se enquadrem, necessariamente, no conceito de sindicato (por mais dinâmico e abrangente que esse possa ser). Reitere-se que o sindicato não é o único sujeito do Direito Coletivo do Trabalho, razão pela qual se rechaça a denominação “Direito Sindical”.

Para um segundo conjunto de doutrinadores, o sindicato é muito mais do que isso, na medida em que pressupõe elementos de um diálogo já extensamente definido sobre a função dele enquanto instrumento de concreção democrática. Contudo, mesmo diálogo pode ser travado por uma gama de outros agentes.

Ambas as correntes conservam pertinência, complementando-se, pois. Malgrado a negociação abra ensejo para uma visão emancipada, dinâmica, polivalente e constitucionalizada, também quer se ater aos seus resultados mais pragmáticos, os quais também conferem efetividade à promessa constitucional supramencionada.

Não obstante, há ainda um rol de definições para a “contratação coletiva”. Esta é senão uma expressão sinônima para se referir à própria negociação coletiva; contudo, entenda-se, enquanto a negociação se refere ao diálogo em sentido abstrato, a contratação referir-se-ia ao diálogo consolidado, que, por seu turno, dá ensejo ao acordo ou convenção coletiva.

Em outras palavras, a contratação coletiva seria o fruto da negociação, subdividindo-se, para fins do ordenamento brasileiro, em dois posteriores formatos. Disso emerge certa confusão, podendo ser constatada na doutrina nítida disparidade de visões: em certos momentos, as duas expressões são aludidas como sinônimas, em outros, como metonímias; e, em outros ainda, como antônimas. Isso ocorre em virtude do fato de ser consensual entre a maioria esmagadora da doutrina que a negociação pode resultar em uma modalidade final de contratação.

A cizânia doutrinal se justifica por ser a negociação coletiva um instituto de atenção mundial, exercido em diversos ordenamentos e que ganhou nomenclatura ao sabor da prática jurídica e do legado histórico de cada Estado, razão pela qual sua rubrica é desarmoniosa. Não obstante, o fim a que se pretende não raras vezes é de coincidência absoluta, ainda que certa confusão emerja do desentendimento de nomenclatura, como no caso das doutrinas

estrangeiras que comumente empregam o termo *contratação coletiva* irrestrita e genericamente.

Destarte, o fator histórico, de modo geral e em determinado momento, optou por chamar as primeiras formas de negociação, *lato sensu*, de contratações coletivas, o que contribui para uma divergência no modo de se referir a elas.

A esse respeito, obtempera Martinez (2016):

A contratação coletiva é expressão da tendência de grupos profissionais organizados para regular de forma autônoma as modalidades de venda da força de trabalho. Seu nascimento é coetâneo ao da própria organização sindical e do instituto de pressão correlato a essa organização: a greve.

O contrato coletivo, portanto, surgiu na segunda metade do século XIX, com variações temporais de país para país, nem sempre moduladas pelo nível do desenvolvimento industrial de cada um deles. (MARTINEZ, 2016, p. 883).

Com igual pertinência, complementa Ferrari (2011):

Não é demais observar que das características da negociação coletiva em cada país depende a sua classificação nos modelos jurídicos trabalhistas, daí falar-se em modelos abstencionistas, que são os desregulamentados, o que significa mais negociação, e em modelos regulamentados, que são aqueles em que há menos negociação e mais legislação. De qualquer modo, a negociação sempre está presente na formação do direito positivo, desempenhando papel da maior relevância, como parte do processo de elaboração do qual resultam as regras aplicáveis às relações individuais de trabalho, com o que fica ressaltada a sua relação direta com o problema das fontes formais do direito do trabalho. Melhor seria dizer que essa relação é com as fontes de produção, considerando-se a negociação como procedimento inconfundível com os demais que atuam nesse ramo especializado do Direito, dentre os quais evidentemente o processo legislativo tem preponderância, como expressão da vontade maior do Estado encontrando o seu fundamento na teoria da autonomia coletiva dos particulares, cada vez mais aceita, expressão do pluralismo dos grupos sociais. (NASCIMENTO, 2011, p. 109).

Por outro lado, averiguar se negociação e contratação representam etapas intercaladas ou o mesmo objeto jurídico acaba se demonstrando um afã de menor importância. Sem embargo, fica claro que, sobretudo analisando a doutrina estrangeira, o fim colimado para uma definição é atingido em idêntica valia, complementando ainda mais a definição analítica da negociação coletiva, sobretudo no campo doutrinário. Vale dizer: se não a define, ao menos a enriquece.

Sobre isso, Ghezzi e Romagnoli (1987) ponderam:

Em comparação aos contratos típicos, o contrato coletivo de trabalho pode qualificar-se como uma peculiar especificação. Uma especificação individualizada [...] sobre o fato de que o contrato coletivo tende a regular as relações em andamento ou futuras relações que ainda não existem entre as partes contratantes (ou seja, entre

os sindicatos que o estipula), assim como entre outros e diferentes sujeitos (os trabalhadores e empregadores individuais), em virtude do poder de representação voluntário que eles conferiram, ou posteriormente conferirão durante a vigência do contrato, às entidades coletivas pactuantes, a elas aderindo (com a devida inscrição, aos respectivos sindicatos, no que se referem os trabalhadores; valendo a mesma regra, em princípio, para os empregadores, salvo nos casos de contratos onde o empreendedor negocia em primeira pessoa).

O contrato coletivo, em suma (precedendo, em um primeiro momento, do problema de sua inderrogabilidade), ainda hoje em dia regula não o “se”, mas o “como” dos contratos individuais. Em todo caso, esse contrato se situa dentro de um fenômeno autorregulador de interesses opostos (os dos empregadores e os dos trabalhadores).

[...]

Esse fenômeno de autorregulação de interesses opostos é fruto, em nosso ordenamento jurídico, da autonomia negocial: ou seja, da disponibilidade em negociar interesses, colocada em prática pelos particulares, a qual parte de uma posição de conflito e da qual surge a criação e desenvolvimento [...] de relações negociais.

[...]

O contrato coletivo de que estamos falando é, claramente, aquele que vai hoje estipulado pelas contrapostas organizações sindicais (ou, frequentemente, aquele que vai estipulado entre os sindicatos dos trabalhadores e empreendedores). (GHEZZI; ROMAGNOLI, 1987, p. 142-143, tradução nossa).⁹

Em outro giro, ainda na escola doutrinária italiana, consideram D’Agostino e Riva (2018):

A **contratação coletiva** constitui o principal **instrumento de regulação das relações industriais**, mediante a composição dos interesses contrapostos entre trabalhadores e empregadores no contrato coletivo.

A doutrina dominante define o **contrato coletivo** de trabalho como “o acordo entre um empregador (ou um grupo de empregadores) e uma ou mais organizações de trabalhadores, no escopo de estabelecer um tratamento mínimo garantido e condições de trabalho as quais deverão conformar os contratos individuais estipulados no território nacional”. (D’AGOSTINO; RIVA, 2018, p. 356, tradução nossa, grifos do autor).¹⁰

⁹ Rispetto al comune contratto-tipo, il contratto collettivo di lavoro può qualificarsi come una sua peculiare specificazione. Una specificazione individuata [...] del fatto che il contratto collettivo tende a regolare rapporti in corso di esecuzione ovvero futuri rapporti intercorrenti non già tra le parti contraenti (cioè tra i sindacati che lo stipulano), ma altri e diversi soggetti (i singoli lavoratori e datori di lavoro), in virtù del potere di rappresentanza volontaria che questi hanno conferito, o successivamente conferiranno durante la vigenza del contratto, alle parti collettive all’atto, dell’adesione alle stesse (con l’iscrizione, cioè, ai rispettivi sindacati, per quel che riguarda i lavoratori; e così anche, sempre in linea di principio, per i datori, salvi i casi dei contratti d’impresa in cui negozia e stipula l’imprenditore in prima persona). Il contratto collettivo, insomma (prescindendo, per ora, dal problema della sua inderogabilità), regola ancor oggi non il “se”, ma il “come” dei contratti individuali. Ad ogni modo, esso si situa all’interno di un fenomeno di autoregolamento di opposti interessi (quelli dei datori di lavoro e quelli dei lavoratori). [...] Questo fenomeno di autoregolamento di opposti interessi è frutto, nel nostro ordinamento giuridico, di autonomia negoziale: cioè di una attività di disposizione degli interessi in gioco, posta in essere da soggetti privati e tra loro in posizione di conflitto mediante la creazione e lo svolgimento [...] di rapporti negoziali. [...] Il contratto collettivo di cui stiamo parlando è, con tutta evidenza, quello che viene oggi stipulato dalle contrapposte organizzazioni sindacali (o, frequentemente, nel caso del contratto d’impresa, tra i sindacati dei lavoratori e l’imprenditore).

¹⁰ La contrattazione collettiva costituisce il principale strumento di regolazione delle relazioni industriali, mediante la composizione dei contrapposti interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro nel contratto collettivo. La dottrina dominante definisce il contratto collettivo di lavoro come “l’accordo tra un datore di lavoro (o un gruppo di datori di lavoro) ed un’organizzazione o più di lavoratori, allo scopo di stabilire il trattamento minimo

Ainda com mais especificidade, a doutrina de Alonso Garcia (1967) envereda por esse cipoal de terminologias, procurando tecer uma definição pacificadora entre sinónimas:

A **negociação coletiva** – enquanto sistema de sustentação de conflitos coletivos de trabalho – **é o procedimento utilizado para chegar a um acordo coletivo que ponha fim ao conflito ou satisfaça a pretensão deduzida por uma das partes interessadas** quando aquela ou esta hipótese se der. Por sua vez, o contrato coletivo enquanto objeto substancial perseguido pela negociação é o acordo entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações profissionais de empregadores, por um lado, e sempre, no mínimo, uma ou várias organizações profissionais de trabalhadores, por outro, sobre as condições de trabalho que devem fazer parte dos contratos individuais das pessoas vinculadas ao acordo em questão. O **acordo**, então, resume o contrato; a **negociação** é o caminho ou procedimento realizado **para alcançar esse acordo**. Esta é a razão pela qual, havendo tantos pontos de concordância entre ambas as instituições, elas não podem ser confundidas. E o que explica que **haja sempre negociação, mesmo que o acordo não aconteça**. Todo contrato – acordo – pressupõe, então, uma negociação, mas nem toda negociação leva necessariamente a um acordo. (ALONSO GARCIA, 1967, p. 656, tradução nossa, grifos do autor).¹¹

É na negociação coletiva anterior à convenção coletiva de trabalho que se cristaliza juridicamente a dinâmica social dos interesses profissionais, fazendo penetrar no círculo da regulamentação do trabalho normas diretamente conformadas pelo jogo das forças que integram aquela dinâmica, e, por outro ângulo, ajustadas ao particularismo das profissões, dos ramos de atividade econômica e das zonas geográficas (OLIVEIRA, 2008, p. 108).

Em todo e qualquer caso, coincidem em absoluto as referências de que a negociação coletiva, quer seja ela chamada assim ou não, materializa-se em duas formas aplicáveis ao ordenamento brasileiro: as já nomeadas convenção e acordo coletivo de trabalho.

Sobre essa específica distinção, Teodoro (2018) propõe catedrática distinção:

Apesar de não se exigir a aglutinação das empresas em sindicatos, inúmeros segmentos econômicos organizam-se em sindicatos, e é nesse fato que reside a diferença entre Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho. Nos primeiros, o ser coletivo aparece representado pela entidade sindical patronal, ao passo que no Acordo Coletivo a empresa negocia diretamente, sem a presença de seu sindicato.

garantito e le condizioni di lavoro alle quali dovranno conformarsi i singoli contratti individuali stipulati sul territorio nazionale.

¹¹ La negociación colectiva – en cuanto sistema de sustanciación de conflictos colectivos de trabajo – es el procedimiento utilizado para llegar a un convenio colectivo que ponga fin al conflicto o satisfaga la pretensión deducida por una de las partes interesadas cuando aquél o ésta se dan. A su vez, el convenio como objeto substancial perseguido por la negociación es el acuerdo entre un empresario, un grupo de empresarios o una o varias organizaciones profesionales de empresarios, por una parte, y siempre, y cuando menos, una o varias organizaciones profesionales de trabajadores, por otra, acerca de las condiciones de trabajo que han de formar parte de los contratos individuales de las personas obligadas por el convenio en cuestión. El acuerdo, pues, resume el convenio; la negociación es el camino o procedimiento llevado a cabo para llegar a ese acuerdo. Ésta es la razón por la cual, existiendo tantos puntos de coincidencia entre ambas instituciones, no cabe confundirlas. Y lo que explica que haya negociación siempre, aunque el acuerdo no llegue a producirse. Todo convenio – acuerdo – presupone, pues, una negociación, pero no toda negociación ha de desembocar en un acuerdo.

[...]

Outro ponto diferenciador entre Convenção Coletiva e Acordo Coletivo é o âmbito de abrangência. Em relação àquela, as normas produzidas coletivamente incidirão em universo mais amplo, caracterizado pela base profissional e econômica representada pelos respectivos sindicatos, enquanto este vincula tão-somente a empresa ou conjunto de empresas que participou desgarrada e isoladamente do acordo.

Cumprida aquela exigência relacionada com a representatividade e com a legitimidade, à negociação coletiva são conferidos os atributos da democracia e da igualdade, tendo em vista a equivalência dos seres contratantes [...] (TEODORO, 2018, p. 103-104).

Em outra abordagem, Hinz adiciona (2005):

A distinção, assim, entre acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho é que o primeiro é celebrado entre sindicato de empregados e uma ou várias empresas da correspondente categoria econômica, ao passo que a convenção coletiva de trabalho é celebrada entre o sindicato de empregados e o respectivo sindicato de empregadores da categoria econômica, razão pela qual as disposições de uma convenção coletiva de trabalho abrangerão, numa mesma categoria, maior número de empregados e empregadores que as de um acordo coletivo de trabalho. (HINZ, 2005, p. 99).

Perceba-se, portanto, que, enquanto gênero, a negociação coletiva importa numa mesma gama de valores voltados aos já salientados direitos civis, políticos e sociais, sendo instrumento de satisfação do necessário diálogo a ser travado em qualquer ambiente que se tenha por democrático.

Se suas espécies se diferem em nomenclatura, bem como gama de sujeitos envolvidos no pacto, tal não passa de mera proforma legal, sendo a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho meras espécies do mesmo gênero intitulado *negociação*, ao menos enquanto desígnio adotado para fins da presente pesquisa.

Todos esses foram enunciados necessários de modo a confortar uma definição dinâmica da negociação coletiva, a qual, assim como o próprio sindicato, não deve ser lida enquanto conceito improgressivo.

Ao revés, tal qual as demais personagens e instrumentos que, por seu turno, dão vida e forma ao Direito Coletivo do Trabalho, a negociação coletiva representa instituto que vai muito além do dogma de contrato, bem como exerce funções e tem consequências plúrimas no complexo democrático da sociedade. Viabiliza, dessa forma, o diálogo e o compromisso de forma instrumentalizada, para muito além da relação de trabalho. Vale dizer, “a negociação coletiva desempenha diversas funções, de grande importância para a harmonia nas relações de trabalho e para o desenvolvimento social” (GARCIA, 2011, p. 1292).

Congregando os conceitos, então, a negociação coletiva do trabalho instrumentaliza no âmbito prático do Direito do Trabalho condições pactuadas entre partes coletivas, fruto de um diálogo participativo, travado como forma de o trabalhador ver-se dotado de capacidade interlocutória, por meio da união coletiva. Nesse sentido, a negociação se torna o próprio diálogo, e seu fruto, o instrumento.

Esse diálogo advém de uma já mencionada necessidade histórica, conforme enunciado por Olea (2000):

[...] a conclusão a que se chega é que os acordos coletivos e as regulamentações do trabalho são modalidades de um mesmo fenômeno que, sumariamente expostos, consistem apenas na convicção de que as estruturas sociológicas e econômicas da produção moderna não permitem contratação individual com efeitos reguladores; não o consentem em sua essência, para não cair na contradição de chamar de contrato algo que surge da união de duas vontades, uma das quais viciada, *a radice*, em virtude da necessidade de seu titular. (OLEA, 2000, p. 95, tradução nossa).¹²

Em vista disso,

uma das principais razões de ser da negociação coletiva e, via de consequência, sua mais sublime importância é a correção dos principais desconfortos do contrato individual de trabalho que há muito se desconfigurou, tornando-se verdadeiro contrato de adesão. (TEODORO, 2018, p. 104).

Proveio daí a necessidade de contextualizar os demais conceitos jurídicos e reflexivos em torno do tema, de modo a preparar o pano de fundo sob o qual a negociação coletiva deve ser lida, qual seja, um instrumento a serviço da democracia, disposta a honrar o pacto constitucional de uma República centrada na dignidade da pessoa humana, valendo-se para tanto de determinados instrumentos, entre os quais a própria negociação coletiva. Conforme será a seguir considerado,

na verdade, a experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social. (DELGADO, 2017, p. 198).

¹² [...] la conclusión a la que se viene a parar es la que pactos colectivos y reglamentaciones de trabajo son modalidades de un mismo fenómeno que, muy sumariamente expuesto, no consiste sino en la convicción de que las estructuras sociológicas y económicas de la producción moderna no consienten una contratación individual con efectos reguladores; no la consienten en su esencia, porque no se puede caer en el contrasentido de llamar contrato a lo que surge de la unión de dos voluntades, una de las cuales está viciada, *a radice*, por la situación de necesidad de su titular.

Nesse sentido, então, é que a negociação coletiva se torna uma exigência da democratização da relação entre capital e trabalho, e não uma simples resultante desse processo. Vale dizer, a negociação coletiva, no que compete ao Direito Coletivo, e os incidentes sociais até então expostos que este visa dirimir, são instrumentos necessários para a formação do ambiente democrático, ainda que, de fato, o próprio conceito de democracia seja um de seus principais sustentáculos.

3 FORMAÇÃO E AFIRMAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NA PERSPECTIVA DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

A negociação coletiva, conforme denuncia o título da presente pesquisa, encontra limites nos direitos humanos.

Por isso, de um lado, para melhor compreender essa premissa, primeiramente foi escrutinada a negociação coletiva, em seu conceito e suas perspectivas, dentro da dimensão do Direito Coletivo do Trabalho. De outro, para complementar o sustento teórico de seus referidos limites, é preciso entender o processo de afirmação desses direitos ditos *humanos* e em que medida eles dão formato à negociação coletiva do trabalho, impondo-lhe marcos.

Antes disso, contudo, é importante observar que os direitos humanos compõem uma conjuntura muito rica de expressões, todas de inestimável contributo à sua formação: direitos da personalidade, expressão de ideias, ideologia religiosa, afirmação étnica, opinião de gênero, dentre outras tantas. Cada uma renderia uma dissertação própria, uma vez que todas estão imbricadas no contexto dos direitos humanos.

O trabalho também vai também nesse conjunto. Portanto, a análise nesse momento proposta acerca da formação e afirmação dos direitos humanos, dar-se-á na perspectiva do Direito Coletivo do Trabalho, pois se advoga a tese de que sua própria criação se insere no processo de construção da ideia de direitos humanos.

Vale então dizer que a narrativa sobre a construção afirmativa dos direitos humanos engloba o conceito necessário para cabíveis considerações sobre a negociação coletiva, uma vez voltada ao Direito Coletivo do Trabalho em seu sentido amplo.

Em tempo, não será contada a história do trabalho, mas a do Direito Coletivo do Trabalho referente aos direitos humanos, a qual explica, em grande medida, o núcleo protetor de direitos aplicáveis à negociação: “A história das relações coletivas de trabalho e dos direitos fundamentais do trabalhador seguramente confunde-se com a própria história do Direito do Trabalho.” (SANTOS, 2004, p. 29).

Trata-se de um processo tão entrelaçado que sequer foi possível furtar-se a mencionar alguns de seus enunciados quando da definição da negociação coletiva, dentro da perspectiva do Direito do Trabalho Coletivo.

Esses enunciados posteriormente farão parte de uma construção final, com o intuito de demonstrar a negociação coletiva como direito humano, além de suas possibilidades e seus limites.

3.1 Afirmação histórica dos direitos humanos

De modo a manifestar adequadamente a afirmação dos direitos humanos entre os séculos XIX e XX, em meio aos quais surgiu com maior clareza o aparato protetivo pertinente ao presente estudo, é necessário contextualizar o mesmo linear em dimensão mais ampla, pois, se “é evidente que há muitas maneiras de fazer história, quase tantas quantas de desfazê-la.” (ORTEGA Y GASSET, 2016, p. 278).

Dessa amplitude, a qual se optou por denominar como afirmação histórica, há de se aproveitar a formação da ideologia humanística, que posteriormente dará ensejo a narrativas mais detalhadas, voltadas a acontecimentos mais específicos, de modo a formar a efetiva doutrina jurídica dos direitos humanos.

O caso seria então um mapa mental a fazer as vezes de um norteador das bases e acontecimentos que tornaram fecundo um ambiente de solidariedade mundial, valendo, contudo, a advertência de que esse entrecho vai muito além das grandes narrativas históricas. Eis que, através de toda reivindicação social, os direitos humanos se expandem, e, portanto, são também elásticas a própria abrangência do conceito de trabalho coletivo e suas repercussões.

3.1.1 Bases históricas para uma formação ideológica

Estudar e ponderar a história consiste em um problema que pede ser enfrentado por meio de um método basilar, a saber, não somente individualizar uma abordagem de teor relevante, consagrada por seu destaque e notoriedade quanto ao tema pesquisado, mas, sobretudo, eleger o ponto de partida para então dar início a uma construção lógica ao discurso a que se propõe.

Vale dizer, selecionar certa cronologia de eventos e ilustrativa de alguma razão de construção ideológica (pois não existe só uma, e nem mesmo somente uma está correta), delimitando passagens históricas, destacadas por determinada faceta de sua importância, o que, por si só, já representa um desafio de profundo caráter subjetivo: afinal, de qual direito, dentre tantos, quer-se falar?

O problema fulcral é que não há como reduzir o estudo histórico à sorte de alguns poucos recortes, tampouco o espaço de uma dissertação permite fazer um glossário total de aspectos relevantes da História para fins de estudo da Filosofia, Política e Direito, enfim, de todos os contextos que desembocam nos direitos humanos e em seu processo afirmativo.

Logo, partindo da ótica proposta, pela pesquisa voltada ao nascimento e consolidação dos direitos humanos – ainda que articulados para posterior contextualização do Direito Coletivo do Trabalho –, e visando demonstrar o ambiente de transformação social em que nasceu e opera efeitos, esse liame histórico deve ser reduzido a feições eminentemente humanas e conciliatórias, investido em uma roupagem de construção crítica do ser humano, prosseguindo a toda sorte de lutas de transformação social.

Nesse quadro, com vistas a seguir uma abordagem que proponha oportunamente uma reflexão de cunho social, econômico, político e filosófico, o advento Estado e sua formação ganham a relevância propedêutica desejada, alçando-o ao status de ponto de partida, para então conjecturar sobre narrativas mais proeminentes. Estas, por sua vez, são voltadas à formação da sociedade, bem como a suas celeumas, que, de tempos em tempos, foram forjando o caráter humano do Direito.

O Estado, então, na retórica de Ortega y Gasset (2016):

[...] não é uma forma de sociedade que o homem ganha de mão beijada, mas que precisa ser penosamente forjada. Não é como a horda ou a tribo e as demais sociedades fundadas na consanguinidade, que a natureza se encarrega de fazer sem colaboração do esforço humano. Ao contrário, o Estado começa quando o homem se esforça por se evadir da sociedade nativa dentro da qual o sangue o inscreveu. E ao dizer sangue, entenda-se princípio natural; por exemplo, o idioma. Originariamente, o Estado consiste na mescla de sangues e línguas. É a superação de toda sociedade natural. É mestiço e plurilíngue. (ORTEGA Y GASSET, 2016, p. 236).

Percebe-se, pois, que desde o ser humano autóctone foi-se formando pouco a pouco sua organização perante seus pares sob forma de um organismo social, o que trouxe consequências marcantes historicamente. Conforme Molina (2015):

Neste passo, a teoria contratualista que explica o surgimento do Estado reconhece que os homens viviam em estado de natureza, de forma livre, sendo o senhor absoluto de sua pessoa e de seus bens, mas a sua liberdade era passível de violação por outros, igualmente livres e soberanos. Incertezas, exposições e estado de tensão os fizeram deixar a liberdade para reunirem-se em sociedade, por meio do contrato social que criava uma instituição com o objetivo de observar a vida, a liberdade e a propriedade. O contrato garantia aos homens a defesa da paz e da propriedade, assegurando os seus direitos naturais, mas os cidadãos abriam mão de parcela de sua liberdade em benefício do Estado, na passagem do estado de natureza para o civil. Segue-se que não eram os Estados que concediam aos cidadãos os direitos naturais, antes os conservava, eis que já existentes e anteriores à sua formação. (MOLINA, 2015, p. 83).

A transição do modelo de Estado divorciado da condição de natureza foi um dos maiores dilemas da teoria de Estado construída por Thomas Hobbes, que, ao explicar as razões pelas quais o ser humano optou por migrar do estado de natureza, não fez senão ditar o

ponto nascente na interação humana, emancipada do nomadismo, em meio ao qual não havia qualquer espaço para o escambo cultural necessário à formação de narrativas históricas mais relevantes.

Ao falar das causas, geração e definição de um Estado, Thomas Hobbes [1651] (1974) define então esse momento histórico decisivo como

o fim último, causa final e desígnio dos homens (que amam naturalmente a liberdade e o domínio sobre os outros), ao introduzir aquela restrição sobre si mesmos sob a qual os vemos viver nos Estados, é o cuidado com sua própria conservação e com uma vida mais satisfeita. Quer dizer, o desejo de sair daquela mísera condição de guerra que é a consequência necessária [...] das paixões naturais dos homens, quando não há um poder visível capaz de os manter em respeito, forçando-os, por medo do castigo, ao cumprimento de seus pactos [...]

Porque as leis da natureza (como a **justiça**, a **equidade**, a **modéstia**, a **piedade**, ou, em resumo, **fazer aos outros o que queremos que nos façam**) por si mesmas, na ausência do temor de algum poder capaz de levá-las a ser respeitadas, são contrárias a nossas paixões naturais, as quais nos fazem tender para a parcialidade, o orgulho, a vingança e coisas semelhantes. E os pactos sem a espada não passam de palavras, sem força para dar qualquer segurança a ninguém. Portanto, apesar das leis de natureza (que cada um respeita quando tem vontade de respeitá-las e quando pode fazê-lo com segurança), se não for instituído um poder, suficientemente grande para a nossa segurança, cada um confiará, e poderá legitimamente confiar, apenas em sua própria força e capacidade, como proteção contra todos os outros. (HOBBS, 1974, p. 107, grifos do autor).

Assim:

Hobbes considerava que o único direito natural do homem é a liberdade de agir ou de omitir. Para alcançar a paz, todos os homens abrem mão da sua liberdade, cedendo-a em prol do soberano que, ao governar e exercer um poder acima dos demais, os beneficiam com a segurança e a vida, estabelecendo-se, entre o governante e os governados, um contrato social. (BRENDOLAN, 2017, p. 65).

Aprofundando esse pensamento, Brendolan (2017) explica que

Thomas Hobbes foi o primeiro filósofo de destaque do Contratualismo moderno, doutrina esta adepta ao **jusnaturalismo**, corrente filosófica que traduz a ideia de que o homem possui “direitos naturais”, inerentes à sua condição de ser humano, que retoma a ideia de direitos naturais, já defendida nas civilizações antigas. Hobbes, no entanto, era defensor do Estado Absolutista, e admitia a transferência, ao soberano, da liberdade, direito natural do homem, com o objetivo de que o soberano, através de seu poder coercitivo, concedesse aos governados a segurança e a vida, evitando a guerra de todos contra todos. (BRENDOLAN, 2017, p. 65-66, grifo do autor).

John Locke [1689] (2006) também argumenta pela adoção de um governo civil, como forma de proteção do estado natural. Ao escrever sobre a origem, limites e fins verdadeiros do governo civil, declara que

(...) ao menos que se queira fornecer argumentos àqueles que acreditam que todo governo terrestre é produto apenas da força e da violência, e que em sua vida em comum os homens não seguem outras regras senão as dos animais selvagens, em que o mais forte é quem manda, e assim justificando para sempre a desordem e a maldade, o tumulto, a sedição e a rebelião (coisas contra as quais protestam tão veementemente os seguidores dessa hipótese), será preciso necessariamente descobrir uma outra gênese para o governo, outra origem para o poder político e outra maneira para designar e conhecer as pessoas que dele estão investidas. (LOCKE, 2006, p. 81-82).

Logo, retomando Brendolan (2017):

De acordo com John Locke, não há, no estado natural, uma proteção à vida, à liberdade e à propriedade privada, não havendo a quem apelar em caso de violação a tais direitos, senão para “o céu”, e, por isso, os homens, neste estado, vivem sem segurança e sem progresso, pois estão sujeitos a que se instale, a qualquer momento, o estado de guerra. (BRENDOLAN, 2017, p. 66).

Em contrapartida, para o próprio Locke (2006, p. 93-94), “evitar este estado de guerra é uma das razões principais porque os homens abandonaram o estado de natureza e se reuniram em sociedade.”

A teorização de sociedade de ambos os autores, em todo caso, já passa pela premissa de um seio social bem definido e organizado, em que o ser humano já é dotado de coesão crítica e é espectador de uma figura sócio-política superior, fixa e irremovível de seu acrotério: o Estado, em suas mais variadas formas de organização, poder e mando, ou seja, do rei absoluto ao Parlamento democrático.

Não se olvide que, cada um à sua maneira, Thomas Hobbes e John Locke consideram a gênese do advento social, tratando da natureza humana e suas inflexões sob perspectiva anterior a uma organização humana de seu modo de vida.

Contudo, tais pensadores centraram sua temática mais nas resultantes do que nas causas propriamente ditas. Escreveram tratados muito bem delineados, com profunda intelectualidade, acerca do advento político *stricto sensu*, mas, no momento de enumerar suas causas, ativeram-se ao espectro mais essencial da condição humana, não dando conta de uma historicidade particular, senão a própria essência do ser humano.

Nesse passo, as referidas doutrinas são caras ao presente estudo, na medida em que focalizam a passagem do “nada” social ao início da própria ideologia social, prevendo as bases sob as quais os primeiros assentamentos sociopolíticos viriam a se organizar.

Foi nesse ambiente de convivência ambivalente e milenar que a sociedade anciã deu início a um olhar crítico acerca da existência humana, começando então a base teórica e

filosófica que fundamentaria, de era em era, todas as subsequentes narrativas a demarcar a caminhada dos direitos humanos, do Direito Coletivo do Trabalho, da negociação.

Nesse último sentido, para Nunes (2017):

[...] existem no decorrer do tempo várias subjetividades moldadas pelas perspectivas de cada momento histórico, basta verificar que ao longo da história é possível encontrar um ser humano mais inseguro, quando, por exemplo, houve o rompimento com uma ordem superior sobrenatural e divina, na experiência medieval; um ser humano rico em experiências e com intensa produção de conhecimento, como aconteceu no Renascimento; um ser humano engajado e obstinado ao trabalho, como ocorreu na Reforma Protestante, em que o trabalho adquiriu sentido positivo. (NUNES, 2017, p. 22).

Tais narrativas, de contextualização bem definida no liame histórico, se lidas em um fluxo contínuo de aglutinação, revelam a autêntica base crítica de filosofia sob a qual os direitos humanos pouco a pouco foram se formando.

Perceber, portanto, a formação do Estado como pedra angular da produção de narrativas críticas resulta em compreender tais subjetividades como os “sujeitos” que cada momento histórico forjou, o que compreende a longa caminhada do Direito em sentido amplo.

Teria sido então o período denominado por axial – entre 600 e 480 a.C. – aquele no qual a filosofia autocrítica teve maior espaço, com incansável meditação do ser humano acerca de si mesmo, formando senso crítico e contextualização de sua essência no espaço, tempo e mundo (COMPARATO, 2015).

Conforme narra Comparato (2015):

Zaratustra na Pérsia, Buda na Índia, Lao-Tsé e Confúcio na China, Pitágoras na Grécia e o Dêutero-Isaías em Israel. Todos eles, cada um a seu modo, foram autores de visões do mundo, a partir das quais estabeleceu-se a grande linha divisória histórica: as explicações mitológicas anteriores são abandonadas, e o curso posterior da História passa a constituir um longo desdobramento das ideias e princípios expostos durante esse período. (COMPARATO, 2015, p. 20-21).

Surge então uma percepção centralizadora de existencialismo, na qual o homem se via como epicentro, ou seja, “[...] nasce a filosofia, com a substituição, pela primeira vez na história, do saber mitológico da tradição pelo saber lógico da razão. O indivíduo ousa exercer a sua faculdade de crítica racional da realidade.” (COMPARATO, 2015, p. 21).

A própria etimologia do termo “axial” remete a essa ideia, na medida em que significa eixo e, portanto, um linear de divisão simétrica: aqui, a própria divisória de senso crítico da sociedade atual, em que são abandonadas as convicções de exercício arbitrário das próprias razões para considerar o ser humano enquanto ser social, de convivência conjunta.

Junto disso, surgem narrativas mais elaboradas como a política, o escambo, a disputa por território, e até mesmo a noção de um Estado-Nação, “mas foi na Grécia, mais particularmente em Atenas, que a preeminência da lei escrita tornou-se, pela primeira vez, o fundamento da sociedade política.” (COMPARATO, 2015, p. 25).

Nesse sentido, o opúsculo aristotélico, *Constituição dos atenienses* (332 a.C. e 322 a.C.), já trazia intenso debate de caráter democrático, propugnando a escrita de uma Constituição que prezasse a observância das leis estabelecidas, sendo já àquele tempo defeso alterá-la em qualquer sentido (ARISTÓTELES, 2003). Isso indica definitivas alterações no cenário político e jurídico de Atenas, e dela para o mundo.

Assente-se que esse foi um período de elaboração, quase reinvenção, dos estamentos sociais. Abandonava-se cada vez mais a prática de uma comunidade tribal, aos moldes da clássica visão que se tem em torno da pré-história, calcada em rituais e tradições rudimentares. A sociedade deu um passo adiante, criando e empregando a escrita, fazendo uso da retórica e discutindo novas formas de viver e perceber o mundo. Junto disso, ocorreu o grande amadurecimento com relação ao apelo ao divino para explicação dos problemas do mundo.

Não que o mundo, no período axial, tenha se tornado agnóstico. Muito ao contrário, reforçou uma relação muito mais estreita com a religião; contudo, recorrendo a esta de forma muito mais racional e organizada, diga-se, autenticamente filosófica, buscando sustento teórico e explicação coesa para a tese existencialista.

Nesse sentido, passou-se a questionar o que seria a verdade absoluta em torno de temas como a convivência civil, o comportamento do sujeito e a própria criação. Essas temáticas levaram a efeito a percepção de um código de conduta universal, ou, vale dizer, a percepção de uma lei comum, onipresente, onisciente, aplicável a todo e qualquer ser humano, a qualquer tempo, em qualquer lugar: o pano de fundo inicial para uma visão acerca da pessoa enquanto humana e os direitos advindos dessa condição. Tal visão foi concebida pelos próprios atenienses, como já mencionado, no momento de edição de sua respectiva Carta Constitucional, demonstrando uma autoconsciência coletiva que ganhava cada vez mais força no pensamento humano.

Note-se que o Estado (ou o conceito equiparável àquele tempo) inoculou uma sistemática que inaugurou a vida em sociedade, engendrando assim uma convivência de mútuo escambo intelectual, a qual, à altura dos anos 600-480 a.C., lançou os paradigmas para uma subjetividade humana reflexiva, renovada e independente de antigos costumes.

Foi com a assunção da civilidade, com a conquista da palavra escrita e da lei, que a sociedade àquele tempo passou a ter uma visão mais descentralizada e coletiva do ser humano, passando a considerar a possibilidade de certas instituições de aplicação geral. Trata-se, vale dizer, da percepção e do reconhecimento de uma realidade multicultural, o que levou ao pensamento de afirmação da própria identidade cultural que se tinha como verdade global obrigatória: vai tomando forma, por conseguinte, a noção de coletividade.

Em suma, a digressão posterior ao período axial foi tomada por valores de autoconsciência mais próprios de uma sociedade civilizada, o que dá a esse período importância imensurável. A partir dali, conforme Comparato (2015) relata:

A democracia ateniense e a república romana foram destruídas pela vaga imperial que se estabeleceu a partir do século IV antes de Cristo: primeiro, com Alexandre Magno e em seguida com Augusto e seus sucessores. Com a extinção do império romano do Ocidente, em 453 da era cristã, teve início uma nova civilização, constituída pelo amálgama de instituições clássicas, valores cristãos e costumes germânicos. Era a Idade Média.

[...]

Toda a Alta Idade Média foi marcada pelo esfacelamento do poder político e econômico, com a instauração do feudalismo. A partir do século XI, porém, assisteu-se a um movimento de reconstrução da unidade política perdida. Duas cabeças reinantes, o imperador carolíngio e o papa, passaram a disputar asperamente a hegemonia suprema sobre todo o território europeu. Ao mesmo tempo, os reis, até então considerados nobres de condição mais elevada que os outros (*primi inter pares*), reivindicaram para as suas coroas poderes e prerrogativas que, até então, pertenciam de direito à nobreza e ao clero. (COMPARATO, 2015, p. 57-58).

Um passo é então dado na história, com o início de uma nova etapa, denominada Idade Média, ao longo da qual o discurso de afirmação cultural se intensifica no cenário Europeu.

Por óbvio, essa afirmação parte da premissa de um sujeito – valendo como tal Estado (Reino ou Império àquela época) ou nação – que encampa e promove uma determinada visão (social, política, jurídica, econômica ou religiosa, dentre tantas outras) que entende ser adequada ao mundo em seu todo.

Na Idade Média ganhou corpo e estrutura social toda uma pluralidade de coletividades sociais menores, as quais, ainda que não protagonistas de suntuosos feitos de relevância histórica, tiveram seu papel e relevo no cenário medieval.

Não faltaram hordas, clãs, grupos e etnias que tinham uma versão própria de administração e formato social, seja pela promoção de suas tradições e práticas agrícolas e mercantis, seja pelo credo religioso, o que eclodiu em uma conturbada época de invasões e disputas, promovendo um escambo cultural de testemunho pela língua e estrutura da sociedade (BLOCH, 2015).

Como já acenado, esse foi um período de esfacelamento do poder político e descentralização da ideia de Estado unitário que vinha se formando, obrigando a sociedade à reclusão em principados territoriais e castelánias, fosse pelo proeminente perigo de uma invasão ou ataque, fosse pela ausência de um Estado tutor. Nem por isso, entretanto, deixou de existir um profundo absorvimento de culturas concorrentes, devido à natural relação forçada pela população invasora e imigrante, o que modificou a atmosfera mental de tal forma que as maneiras de sentir e pensar a partir da Idade Média nunca mais foram as mesmas (BLOCH, 2015).

Surge então o nobre enquanto classe de fato, o qual passa a vindicar uma primeira abstração de liberdade, em favor próprio, por específicas prerrogativas a título de governo e mando, concedendo em parte, ao sabor de seus interesses, limitada gama de benefícios ao feudo (COMPARATO, 2015).

A referida classe dominante, para merecer tal título, passa a

[...] reunir duas condições: primeiro, a posse de um estatuto jurídico próprio, que confirma e materializa a superioridade a que aspira; em segundo lugar, é preciso que esse estatuto se perpetue pelo sangue. (BLOCH, 2015, p. 335).

Não chamamos hoje, aos nossos grandes burgueses, nobreza capitalista, apenas por ironia? Naquele tempo, tal como nas nossas democracias, quando os privilégios legais desaparecem, é a sua lembrança que alimenta a consciência de classe: só é nobre autêntico aquele que pode provar a nobreza dos seus antepassados. (BLOCH, 2015, p. 336).

O feudo medieval passa, por conseguinte, por um prolongado período de letargia, sedimentando a prática de uma distribuição de recursos e riquezas de lógica invertida e segregada, o que abrolhou inúmeros questionamentos de ordem sociopolítica, entre eles “por que tanto para tão poucos?”

Conjecturando acerca desse questionamento secular, Bloch (2015) comenta que:

Uma civilização menos ignorante tinha sede de escrita. Colectividades mais fortes – principalmente grupos urbanos – reclamavam a fixação de regras cujo carácter flutuante se tinha prestado a tantos abusos. O reagrupamento dos elementos sociais em grandes Estados ou em grandes principados favorecia não apenas o renascimento da legislação, mas também a extensão, sobre vastos territórios, de uma jurisprudência unificadora. (BLOCH, 2015, p. 149).

Logo, a Idade Média se notabilizaria como um período de queda das grandes narrativas imperiais, justamente em face de um agravamento das diferenças culturais, concatenando em uma grande população fragmentada, em escala mundial (notadamente, com

influência sobre a Europa), de civilizações, identidade e afirmação próprias, as quais, dotadas de senso crítico e certeza de seus alicerces sociais, deram início à afirmação de suas raízes pela invasão de território: desordem e luta contra a desordem (BLOCH, 2015).

Sem mais um governo centralizador, a exemplo do que fora por séculos o próprio Império Romano, a civilização europeia se recolhe nas muradas do feudo, exurgindo a afirmação da classe nobre, a qual se valia de aclamada liberdade em função de seu status social.

Nessas primeiras vestes de globalização, a coletividade, na Idade Média, adquiriu senso de questionamento, o qual grassou de um escambo cultural cada vez mais presente acerca do método da linguagem e comunicação.

Não inteiramente emancipado intelectualmente, mas ao menos mais inteirado acerca das possibilidades que os mais variados modelos sociais poderiam propiciar, o povo medieval então passou a refletir acerca de sua própria realidade social.

Esse fenômeno reflexivo serviu para demonstrar as drásticas consequências de um modelo calcado no poder absoluto, voltado a servir e privilegiar uma parcela insignificante do cenário social: mostrou a fragilidade política de uma Europa descentralizada e ilustrou a precariedade humana – uma lição que a história trataria de ensinar novamente séculos mais tarde.

Foi justamente refletindo sobre essas fissuras sociais, tanto para legitimar como para condenar, que grandes estudiosos como os já citados Thomas Hobbes e John Locke tanto dedicaram a definir a autenticidade de um modelo absoluto e suas resultantes liberdades civis.

Acerca dessa longeva doutrina, calcada na sorte de um Direito ínsito, conjectura Lafer (1988) em analítica narrativa:

O jusnaturalismo moderno, presente na criação dos cursos jurídicos em nosso país, é uma revitalização, um desenvolvimento doutrinário e uma difusão pedagógico-cultural da multissecular crença na existência de um Direito Natural. Foi elaborado durante os séculos XVII e XVIII e buscou responder ao deslocamento do objeto de pensamento, da natureza para o homem, que caracteriza a modernidade.

[...]

No plano interno, o apelo à razão natural tinha como meta, na elaboração contratualista, chegar a uma justificação para o Estado e o Direito que encontrasse a sua base na ação dos homens, e não no poder irresistível de Deus.

[...]

Direitos inatos, estado de natureza e contrato social foram os conceitos que, embora utilizados com acepções variadas, permitiram a elaboração de uma doutrina do Direito e do Estado a partir da concepção individualista de sociedade e da história, que marca o aparecimento do mundo moderno. São estes conceitos os que caracterizam o jusnaturalismo dos séculos XVII e XVIII, que encontrou seu apogeu na Ilustração. (LAFER, 1988, p. 37-38).

Essa sociedade medieval passou então a pensar, a especular cada vez mais acerca das condições propiciadas por um governo absoluto, tomada por um verdadeiro renascimento de cunho intelectual, catalisado pelo avanço e organização das ciências, artes, escrita e economia: o Renascimento.

Para Burckhardt (1860), conforme Burke (2008, p. 9), na Idade Média,

a consciência humana [...] repousava sonhadora ou semiacordada sob um véu comum. O homem estava consciente de si próprio apenas como membro de uma raça, povo, partido, família, ou corporação – apenas através de uma qualquer categoria geral”, contudo, no Renascimento, prossegue o mesmo autor dizendo que “este véu evaporou-se [...] o homem tornou-se um indivíduo espiritual e reconheceu-se a si mesmo como tal.

Ressurge o interesse pelas narrativas mais expressivas do ser humano, nessa fase da história mais propagada, fosse pelo (lento) acultramento que a miscigenação de etnias da Idade Média proporcionou, fosse pelo ressurgimento de grandes centros de poder e concentração habitacional.

Abandonado pouco a pouco o modelo feudal, os centros, as grandes cidades, voltam a ter vida, propulsionando em definitivo um cenário de maior troca e convivência multicultural. Com isso, não somente as artes, mas também o próprio pensamento crítico-filosófico ganha retomada na agenda dos pensadores, grassando assim uma sociedade voltada para narrativas de uma construção equiparada, mais igualitária.

Essa difusão ganha proporções para muito além das altas castas sociais e, conforme explica Ortega y Gasset (2016), todo esse plano social resultou então na formação de uma nova classe social:

Relembrem o que era o Estado no fim do século XVIII em todas as nações europeias. Bem pouca coisa! O primeiro capitalismo e suas organizações industriais, onde a técnica triunfa pela primeira vez, a nova técnica, a racionalizada, produziram um primeiro crescimento da sociedade. Apareceu uma nova classe social, mais poderosa em número e potência que as preexistentes: a burguesia. Essa burguesia indigna possuía, antes e sobretudo, uma coisa: talento, talento prático. Sabia organizar, disciplinar, dar continuidade e articulação ao esforço. (ORTEGA Y GASSET, 2016, p. 195-196).

Com a fragmentação da massa social, e sua clausura nos centros feudais, foi prejudicada uma forma de reflexão conjunta, retardando a troca e o crescimento do pensamento crítico da época medieval. Por outro lado, essa fragmentação reforçou a afirmação da nobreza e do clero enquanto classes absolutas, pois, afinal, reger sob vestes

autoritárias a extensão da propriedade feudal era extremamente mais fácil: numa realidade de fragmentação dos núcleos sociais, ganhou máximo efeito o adágio de dividir para conquistar.

No Renascimento, o próprio nome revela a retomada de um novo formato e sistema de valores: esses abismos culturais tornaram a se estreitar, havendo autêntico renascimento de organizações sociais abertas, com renovado espírito de civilidade e escambo.

Ao revés da sociedade feudal, portanto, ressurgem no Renascimento grandes conglomerados, de estratificação social mais ampla, comunicativa e ambivalente, formando um aparato cujo controle do todo era mais elaborado.

Houve irrefreável crescimento da população e economia e, portanto, também da distribuição de riquezas, a qual a nobreza não conseguia mais inteiramente controlar. Conforme bem resume Comparato (2015):

Durante os dois séculos que sucederam à era que se convencionou denominar Idade Média, a Europa conheceu um extraordinário recrudescimento da concentração de poderes.

[...]

A “crise da consciência europeia” fez ressurgir na Inglaterra o sentimento de liberdade, alimentado pela memória da resistência à tirania, que o tempo se encarregou de realçar com tons épicos. Por outro lado, as devastações provocadas pela guerra civil reafirmaram o valor da harmonia social e estimularam a lembrança das antigas franquias estamentais, declaradas pela *Magna Carta*. (COMPARATO, 2015, p. 61).

Nesse mesmo contexto, a condição humana entra em maior evidência, sendo objeto de reflexão crítica não mais somente dos grandes pensadores, mas também da burguesia. Assim, “generalizou-se a consciência dos perigos representados pelo poder absoluto [...]” (COMPARATO, 2015, p. 61).

A instituição-chave para a limitação do poder monárquico e a garantia das liberdades na sociedade civil foi o Parlamento. A partir do Bill of Rights britânico, a ideia de um governo representativo, ainda que não de todo o povo, mas pelo menos de suas camadas superiores, começa a firmar-se como uma garantia institucional indispensável das liberdades civis. (COMPARATO, 2015, p. 61-62).

“Promulgado exatamente um século antes da Revolução Francesa, o Bill of Rights pôs fim, pela primeira vez, desde o seu surgimento da Europa renascentista, ao regime de monarquia absoluta, no qual todo poder emana do rei e em seu nome é exercido.” (COMPARATO, 2015, p. 105).

A redução de poder do Estado, sofrida pela monarquia inglesa do século XVII, foi somente reflexo resultante de toda uma ideologia que foi se formando desde os séculos

anteriores, entre uma formação abstrata de Estado, passando pelo seu esfacelamento, com definição categórica da nobreza e clero dominantes, até posteriormente grassar reflexões e indagações acerca da legitimidade desse sistema, ao passo que as castas sociais se tornavam cada vez mais emancipadas: o coletivo pensando no coletivo.

Não inteiramente superado, o absolutismo que acometia a sociedade inglesa sofreu uma limitação que serviria de inspiração para, cerca de um século depois, inspirar os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade que levariam a própria França a uma definitiva revolução, bem como guiaria os Estados Unidos da América rumo à independência.

Nas palavras de Maamari (2008):

Na França e na América do Norte ocorrem os processos políticos do final do século XVIII que são comumente denominados de revoluções. No primeiro caso, trata-se da passagem do *Ancien Régime*, marcado pela existência da monarquia absoluta aliada ao clero católico, para a instauração da República democrática. Na América do Norte, trata-se da Proclamação da Independência que representa a soberania da colônia e a independência política frente à metrópole para também instaurar um regime republicano e democrático. A implantação deste regime será o traço comum entre os dois processos. (MAAMARI, 2008, p. 25).

A Revolução Francesa eclodiu, justamente, da nascente e cada vez maior necessidade por um modelo político que, a um só tempo, encerrasse a divisão desigual entre grupos sociais, inaugurando uma estrutura sociopolítica nunca antes vista, a qual comungasse uma sociedade igualitária, em detrimento do modelo autocrata até então levado a efeito (COMPARATO, 2015). Nesta nova sociedade, portanto, vigoraria uma realidade econômica mais participativa (entre burgueses) e independente (com o afastamento do Estado).

“A liberdade, para os homens de 1789, limitava-se praticamente à supressão de todas as peias sociais ligadas à existência de estamentos ou corporações de ofício. E a fraternidade, como virtude cívica, seria o resultado necessário da abolição de todos os privilégios.” (COMPARATO, 2015, p. 148).

Eis que nasce, assim, a aclamada Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, legado maior da Revolução Francesa, cuja expressão e importância encontram lugar na fala de Jellinek (2015):

Já observamos bem o alcance histórico e político desse documento, mas muito menos a importância que tem na história do direito e que conserva ainda em nossos dias. Qualquer que seja o valor intrínseco das proposições gerais contidas nessa Declaração, sob sua influência se formou, no direito positivo dos Estados do continente, a noção de direitos subjetivos e públicos do indivíduo. A literatura de direito público não conhecia, até então, senão os direitos do Chefe de Estado e os privilégios de classe, de particulares ou de certas corporações. Os direitos gerais dos indivíduos não apareciam senão sob a forma de deveres do Estado, e não

constituíam, para o indivíduo, títulos caracterizadores de direito. Não foi senão pela Declaração dos Direitos do Homem que se formou, no direito positivo, em toda sua amplitude, a noção de direitos subjetivos do cidadão frente ao Estado, noção que, até então, não era conhecida senão pelo direito natural. Isso foi realizado em primeiro lugar pela Constituição de 3 de setembro de 1791: baseando-se na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que a tinha precedido, fixou uma série de direitos naturais e civis garantidos pela Constituição. (JELLINEK, 2015, p. 34).

Essa aspiração por valores acerca de liberdade, igualdade e fraternidade é declamada também no próprio Bill of Rights americano, editado por consequência da Revolução e Independência dos Estados Unidos da América.

A esse respeito, nas colônias inglesas da América, ocorrera alguns anos antes, “em 15 de maio de 1776, o Congresso da Filadélfia, representando as colônias decididas a separar-se da pátria-mãe [...]” (JELLINEK, 2015, p. 51), no caso, a Inglaterra. O traço mais marcante dessa revolução pela independência americana teve o detalhe de uma sociedade já divorciada dos costumes do Velho Continente.

De traços culturais já próprios e maduros, a Independência dos Estados Unidos veio a partir da sua reivindicação por representatividade no Parlamento inglês, em virtude da indignação com as altas cargas tributárias sofridas com a importação de produtos.

Do Bill of Rights “os franceses não só adotaram as ideias americanas como também a forma na qual foram expostas do outro lado do oceano. Apesar da abundância de expressões americanas, os franceses se distinguem pela concisão, que é uma característica de sua língua.” (JELLINEK, 2015, p. 63).

Entre os estados que viriam posteriormente a formar a União dos Estados Unidos da América, “[...] a Virgínia foi o primeiro a adotar uma Constituição. Isso foi obra da Convenção que se reuniu em Williamsburg de 6 de maio a 20 de junho de 1776.” (JELLINEK, 2015, p. 51).

Comparativamente, o artigo 1º da Declaração de Direitos de Virgínia (1776), define que:

Todos os seres humanos são, pela sua natureza, igualmente livres e independentes, e possuem certos direitos inatos, dos quais, ao entrarem no estado de sociedade, não podem, por nenhum tipo de pacto, privar ou despojar sua posteridade; nomeadamente, a fruição da vida e da liberdade, com os meios de adquirir e possuir a propriedade de bens, bem como de procurar e obter a felicidade e a segurança. (COMPARATO, 2015, p. 130).

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, por seu turno, afirma em seu artigo primeiro que “os homens nascem e permanecem livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem fundar-se na utilidade comum.” (COMPARATO, 2015, p. 170).

A semelhança entre a semântica empregada em ambos os diplomas não é mera coincidência, revelando o espírito universal de seus valores, já inspirado no Bill of Rights, que inaugura um novo modo de perceber o ser humano: “A consequência imediata da proclamação de que todos os seres humanos são essencialmente iguais, em dignidade e direitos, foi uma mudança radical nos fundamentos da legitimidade política.” (COMPARATO, 2015, p. 63).

A esse respeito, é a análise de Fioravanti (1996):

Com efeito, as Revoluções apontam, de modo distinto e com diferentes intensidades, o momento em que no centro do ordenamento jurídico posiciona o **indivíduo como sujeito único de direito**, que – além das antigas discriminações estamentais – é agora titular de direitos enquanto tal, como indivíduo. Isso se aplica tanto na esfera das liberdades civis, as “negativas”, constituindo um espaço civil-econômico em que o indivíduo reivindica direitos de autonomia frente ao poder público, como na esfera das liberdades políticas, as “positivas”, que dizem respeito à dependência do poder público à vontade dos indivíduos, segundo reza o contrato social. (FIORAVANTI, 1996, p. 55, tradução nossa, grifos do autor).¹³

Assente-se, contudo, que a classe protagonista na Revolução Francesa foi a própria burguesia, e não a classe indigente; logo, é precipitada e equivocada a percepção de que esse foi um movimento do pobre contra o rico, quando na verdade foi do rico contra “[...] um regime de privilégios estamentais e de governo irresponsável.” (COMPARATO, 2015, p. 64). Este avocou para si a “missão universal de libertação dos povos” (COMPARATO, 2015, p. 64), promovendo assim uma inflexão na ordem política e econômica, a qual resultou em uma ótica eminentemente liberal, em nível mundial.

O final do século XVII foi então politicamente marcado por lutas sociais, as quais instituíram uma nova reflexão acerca de um conjunto de valores voltados para os direitos humanos, caracterizado naquele momento, sobretudo, por sua expressão democrática e valorativa dos seres humanos enquanto pares.

Outrossim, por ter sido a Revolução Francesa capitalizada pela burguesia, ansiosa por poder conduzir suas práticas em regime de livre mercado, entra em cena a valoração das práticas privadas, incutidas pela tão aclamada noção de liberdade, o que traria, a tempo do século seguinte (XVIII), resultantes decisivas para os próprios direitos humanos.

¹³ En efecto, las revoluciones señalan de distinto modo y con diferente intensidad el momento en que en el centro del ordenamiento jurídico se pone **al individuo como sujeto único de derecho**, que – más allá de las viejas discriminaciones de estamento – es ahora titular de derechos en cuanto tal, como individuo. Esto sirve tanto en la esfera de las libertades civiles, las “negativas”, constituyendo un espacio civil-económico en el que el individuo reivindica derechos de autonomía frente al poder público, como en la esfera de las libertades políticas, las “positivas”, respecto a la dependencia del poder público de las voluntades de los individuos, según el esquema del contrato social.

Logo, esse novo cenário político preparou o pano de fundo para o ambiente econômico-social seguinte (séculos XVIII e XIX), marcado por duas revoluções industriais, sendo a primeira iniciada aproximadamente entre 1760 e 1840 e a segunda já no final do século XIX: o indivíduo abandonou a sua até então exclusiva opção de trabalho e produção, que era a agricultura, e foi levado à indústria (SCHWAB, 2016).

Portanto, o século XVIII foi tomado por uma nova conjuntura na ordem política, atrelado a toda outra série de fatores, dentre os quais o crescimento exacerbado das massas. Surgiram novas técnicas, novas habitações, novas práticas medicinais, novas tendências: isso, dentre tantos outros parâmetros, influenciou em um *boom* demográfico, o qual seria mais tarde, acertadamente, denominado “massa social”.

Sobre o tema, Ortega y Gasset (2016) observa:

[...] desde o começo da história europeia no século VI até o ano 1800 – portanto, ao longo de doze séculos –, a Europa não conseguia chegar a outra cifra de população que não seja a de 180 milhões de habitantes. Pois bem: de 1800 a 1914 – portanto, em pouco mais de um século – a população europeia aumenta de 180 para 460 milhões! Presumo que o contraste entre essas cifras não deixe lugar para dúvida a respeito dos dotes prolíficos do último século. Em três gerações, produziu uma pasta humana gigantesca que, lançada como uma enxurrada sobre a área histórica, inundou-a. (ORTEGA Y GASSET, 2016, p. 120).

Seria esta, pois, a primeira abstração em torno do arranjo social calcado da economia capitalista:

O Estado Absolutista tolheu a liberdade individual, o que culminou com as revoluções burguesas e a tomada do poder pela burguesia. Por outro lado, a limitação extrema do poder estatal e a não intervenção do Estado nas relações privadas resultou em uma liberdade absoluta que privilegiou a classe burguesa dominante. (BRENDOLAN, 2017, p. 69).

Nessa conjuntura, “no Estado liberal, patrões e operários eram considerados pela lei como contratantes perfeitamente iguais em direitos, com total liberdade para pactuar as condições de trabalho e a respectiva remuneração.” (BRENDOLAN, 2017, p. 69).

Contudo, “infelizmente, a ‘sociedade dos (abstratos) iguais’, seguindo a lógica liberal, tinha um pequeno defeito: alguém permanecia menos igual que os outros, sobretudo quem

para continuar a viver tinha que trabalhar, mais ainda se em precárias condições humanas.” (MARIUCCI, 2015, p. 211, tradução nossa).¹⁴

Acerca desse arranjo, bem resume Porto (2013):

Os trabalhadores, livres do *status* que, no sistema corporativo, havia impedido as relações profissionais de se fundar na liberdade contratual, no período da legislação liberal, inaugurado pelas Revoluções burguesas, continuaram sem a capacidade efetiva de determinação negocial das condições de trabalho, como a jornada laborativa e a remuneração. De fato, as previsões formais do legislador não correspondiam à realidade concreta. O obreiro, ainda que desvinculado da regulamentação heterônoma ditada pelas corporações e do aparato sancionatório que a reforçava no plano penal, não se tornou realmente livre, nem igual, em relação à outra parte do contrato, isto é, ao patrão. Ao contrário, ele permaneceu abandonado ao domínio do poder econômico e, conseqüentemente, do poder contratual do empregador, o que resultou, obviamente, o aviltamento das condições de trabalho. (PORTO, 2013, p. 35).

Comparato acrescenta (2015):

[...] em contrapartida a essa ascensão do indivíduo na História, a perda da proteção familiar, estamental ou religiosa, tornou-o mais vulnerável às vicissitudes da vida. A sociedade liberal ofereceu-lhe, em troca, a segurança da legalidade, com a garantia da igualdade de todos perante a lei. Mas essa isonomia cedo revelou-se uma pomposa inutilidade para a legião crescente de trabalhadores, compelidos a se empregarem nas empresas capitalistas. Patrões e operários eram considerados, pela majestade da lei, como contratantes perfeitamente iguais em direitos, com inteira liberdade para estipular o salário e as demais condições de trabalho. Fora da relação de emprego assalariado, a lei assegurava imparcialidade a todos, ricos e pobres, jovens e anciãos, homens e mulheres, a possibilidade jurídica de prover livremente à sua subsistência e enfrentar as adversidades da vida, mediante um comportamento disciplinado e o hábito da poupança. O resultado dessa atomização social, como não poderia deixar de ser, foi a brutal pauperização das massas proletárias, já na primeira metade do século XIX. (COMPARATO, 2015, p. 65-66).

Esse é um momento histórico divisor e ponto nevrálgico para compreensão das égides contemporâneas e reflexivas dos direitos humanos. A condição humana ganhava enfoque e força normativa, na medida em que, conforme já acenado, o sistema de Estado político hermético, resoluto no poder monarca por si só, não mais atendia os anseios de uma população em crescimento, não somente demográfico, mas intelectual.

Essa intelectualidade tornou-se irrefreável, na medida em que o próprio aparato da sociedade crescia, mais ou menos em mesma medida, de maneira enérgica. A economia, portanto, ganhou amplo campo para desenvolvimento, o que acabou por favorecer a plena e

¹⁴ Purtropo la “società degli (astrattamente) uguali” secondo la logica liberale aveva un piccolo difetto: qualcuno restava meno uguale degli altri, e specialmente chi per vivere doveva lavorare, per giunta in condizioni umanamente deprecabili.

definitiva formação de uma classe social denominada por burguesia. Classe essa que, por sua argúcia em produzir e debater acerca do benefício final de sua produção, adotou uma estratégia muito elaborada para uma luta social que comungasse um espaço amplo, sob regime de legalidade, para exercício da liberdade. Daí falar-se em *liberalismo*.

Esse liberalismo nasceu sob a bandeira de que todos os seres humanos eram iguais em seus direitos e potenciais, e, dali para frente, com o afastamento da figura do monarca para um cenário quase que exclusivamente político, esses mesmos seres humanos poderiam então dar vazão ao seu negócio, produzindo com vistas a melhores condições de vida, não mais em prol da coroa, mas de si.

Contudo, como se sabe, a sociedade naquele ponto não partiu de uma realidade de plena igualdade, pois, se os seres humanos nascem iguais em direito, por certo, já àquela época, não nasciam em condições em que este direito se visse honrado.

Adotando uma ótica invertida, foram deturpados os conceitos de igualdade, liberdade e fraternidade. A burguesia queria, sim, liberdade, mas uma liberdade para si, a qual passou a exercer sob a premissa de que aqueles abaixo eram plenamente iguais em capacidade e condições e, se não eram burgueses, por certo faltara algum empenho.

Agora, a burguesia fazia as vezes da classe dominante, passando a coroa de cabeça e o cetro de mãos. A monarquia, não obstante ainda gozar de seu status, foi isolada para uma função eminentemente política, sendo inaugurada uma nova nobreza, com detenção definitiva das articulações econômicas: a sociedade passava a ser de classes, e não mais feudal.

A indústria pertencia ao burguês, e tal qual este articulava os meios de produção, fazia-o com as demais forças incidentes no cenário social, a exemplo da lei, da política e da religião.

Veja-se que a lógica que partia dessa classe, detentora de uma visão perspectiva de todo o cenário social, era a de que todos eram iguais e livres, indistintamente. Esse discurso era bastante conveniente para quem agora detinha pleno poderio sobre os já citados fluxos de continuidade social.

Essas foram as primeiras conjunturas valorativas do contrato civil contemporâneo, ilustrando fissuras mais evidentes, afinal, não se duvide que “[...] a astúcia do capital é dar à classe operária uma língua que não é a sua, a língua da legalidade burguesa, e é por isso que ela se exprime gaguejando [...]” (EDELMAN, 2016, p. 22).

Como resultante, a divisão em castas surgida com o modelo liberal, capitaneada pela burguesia, detentora e monopolista dos meios de produção, resultou na condução da indústria calcada no valor de produção a baixo custo.

Por mais que já se ouvisse falar de um regramento que cuidasse de classificar o ser humano em perspectiva horizontal, este era ainda um conceito demasiado abstrato e que não se conferia no âmbito prático, justamente e sobretudo pelo fato de o novo detentor do meio de produção fazer também as vezes de fiscal da lei.

Em sendo a própria burguesia a porta-voz da revolução, e não havendo mais espaço para a monarquia do Antigo Regime determinar abstrações de certo ou errado, alto ou baixo custo, foi natural que essa mesma classe burguesa fosse capaz de discernir por uma sociedade de efetiva igualdade.

Não foi o que se conferiu na prática, sendo a época das indústrias pautada pela exploração em prol do desenvolvimento, com trabalhos precários e salários miseráveis. A mesma máquina que levava a humanidade ao século XX foi aquela a sugar-lhe a saúde, a felicidade e a vida, em nome do mesquinho “progresso”, leia-se, “extorsão do mais-valor” (EDELMAN, 2016).

Assim, “os operários, que nada mais tinham para garantir sua sobrevivência do que a própria força de trabalho, viam-se obrigados a aceitar a oferta de salários miseráveis, jornadas de trabalho extenuantes e condições degradantes e insalubres de trabalho para conseguirem sobreviver.” (BRENDOLAN, 2017, p. 69).

Se à primeira vista o novo sistema conferia uma liberdade muito maior do que os anteriores – pois o escravo e o servo eram obrigados a trabalhar para os seus senhores – na verdade essa liberdade era mais aparente do que real. Sem a terra para cultivar e sem as ferramentas do trabalho artesanal, a escolha consistia em trabalhar como operário ou morrer de fome. (PORTO, 2013, p. 33).

Trata-se aqui da autêntica exploração da condição humana pelo setor produtivo, no decorrer dos séculos XVIII e XIX, a qual “[...] acabou, afinal, por suscitar a indignação dos espíritos bem formados e a provocar a indispensável organização da classe trabalhadora” (COMPARATO, 2015, p. 66). Isso tornou fecundo o espaço da longeva doutrina de direitos sociais, a qual centrava suas aspirações em torno do “[...] reconhecimento dos direitos humanos de caráter econômico e social [...], o principal benefício que a humanidade recolheu do movimento socialista [...]” (COMPARATO, 2015, p. 66).

Essa ideologia de pensamento visava “[...] refletir essa nova forma de contradição de classes sociais [...]” (MONDAINI, 2006, p. 99), com “[...] a indicação do proletariado como novo sujeito da transformação social [...]” (MONDAINI, 2006, p. 99).

Em fala mais aprofundada acerca da nascente interpretação social do modelo capitalista, Mondaini (2006) explica:

No seu âmago, a orientar toda a sua movimentação histórica, localiza-se uma profunda crítica à lógica que guiava o novo sistema socioeconômico capitalista, isto é, um sistema que para se manter vivo necessitava da “socialização da produção”, por um lado, e da “concentração do produzido”, por outro lado.

Em outras palavras, desde seus inícios, na passagem do século XVIII ao século XIX, o capitalismo precisou que todos trabalhassem – ou pelo menos que todos procurassem trabalho – na mesma medida em que precisava limitar ao máximo a capacidade de consumo destes trabalhadores, dando forma, assim, a uma sociedade na qual muitos produziam riquezas, mas poucos, muitos poucos, tinham o direito de consumi-las. (MONDAINI, 2006, p. 97).

Da mais completa redução da figura do ser humano, então, nasce linha de filosofia acerca dos direitos sociais, a qual visava aprofundar conjecturas de divisões sociais efetivamente equânimes, não mais divorciadas da proposta conciliatória que rezava a tríplice igualdade, liberdade e fraternidade.

Isso é paradoxal, mas, observando-se as consequências perniciosas do capitalismo puro, houve o nascimento de uma doutrina que enaltecia o ser humano, visando a uma construção social sustentável, pautada por um arranjo, em várias frentes, que permitisse a sua efetividade.

No ano de 1848, portanto, época da Primeira Revolução Industrial, quase já 60 anos depois da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, Karl Marx e Friedrich Engels publicam o seu Manifesto Comunista, o qual condenava a propriedade privada, vez ser esta a “expressão última e mais completa do modo de produção baseado no antagonismo de classes, na exploração de uma classe pela outra.” (MARX; ENGELS, 1998, p. 82).

Com efeito, conforme visaram demonstrar os filósofos,

nos sistemas econômicos anteriores, como o feudalismo, apesar de assentados também na exploração, o homem foi capaz de obter a autorrealização no processo de trabalho. De fato, este não representava apenas um meio de obter dinheiro, pois as relações sociais, embora envolvessem a exploração, possuíam também um caráter pessoal e paternalista. O capitalismo suprimiu esta possibilidade, retirando a dimensão ética das relações de trabalho e deixando tão somente a dimensão econômica. (PORTO, 2013, p. 35).

Notadamente, Karl Marx, expoente intelectual da vertente socialista, visava forjar “[...] uma nova ideologia de esquerda, adequada às novas sociedades industrializadas do século XIX, com sua crença no processo tecnológico e suas classes trabalhadoras industriais cada vez mais numerosas” (PRIESTLAND, 2012, p. 43-44), numa era em que o conflito social se acentuava.

Em seu Manifesto da Reforma, Louis Blanc (1848 apud FALCON; MOURA, 1989, p. 69) formula que “onde a igualdade não existe, a liberdade é uma mentira”. Segundo ainda Blanc, para que se atinja esta igualdade é importante que se transforme os assalariados em associados e, isto se consegue “pela ação de um poder democrático”, que [...] “é o que tem a soberania popular por princípio, o sufrágio universal por origem e por objetivo a realização da fórmula: Liberdade, Igualdade, Fraternidade.” (FALCON; MOURA, 1989, p. 69).

Em 1864, é fundada em Londres a Associação Internacional dos Trabalhadores,

[...] criada em torno do ideal de construção de uma organização política nova, capaz de reunir ao seu redor os diversos movimentos operários nacionais críticos da ordem capitalista nos continentes europeu e americano. Dito de outra maneira, a Associação surge envolta pelo objetivo maior de organizar a luta dos trabalhadores contra a exploração implementada pelo sistema capitalista, por meio do espírito de solidariedade internacionalista. (MONDAINI, 2006, p. 104).

Ao fim do século XIX, a encíclica “Rerum Novarum” [Das Coisas Novas], assinada pelo Papa Leão XIII, expressa o posicionamento da própria Igreja Católica, aferindo o trabalho como fonte de realização, provedora do sustento do ser humano, devendo, portanto, ser propiciado de maneira digna, impondo barreiras ao alvedrio da iniciativa privada.

Nesse contexto, Leão XIII afirmou, em premonição pontifícia (FONTOURA; GUNTHER, 2002):

Quanto aos ricos e aos patrões, não devem tratar o operário como escravo, mas respeitar nele a dignidade do homem realçada ainda pela do cristão. O trabalho do corpo, pelo testemunho comum da razão e da filosofia cristã, longe de ser um objeto de vergonha, faz honra ao homem, porque lhe fornece um nobre meio de sustentar sua vida. O que é vergonhoso e desumano é usar dos homens como *de vis* instrumentos de lucro, e não os estimar senão na proporção do vigor dos seus braços. O cristianismo [...] proíbe também aos patrões que imponham aos seus subordinados um trabalho superior às suas forças ou em desarmonia com a sua idade ou o seu sexo.

Mas, entre os deveres principais do patrão, é necessário colocar, em primeiro lugar, o de dar a cada um o salário que convém. (LEÃO XIII, 1965, p. 24).

Isso não somente ilustra uma nova divisão de poderes, em que a Igreja Católica abandona o conservadorismo, como também demonstra uma articulação de políticas institucionais (valendo a própria Igreja Católica, *in casu*, como tanto) em prol da causa socialista, o que atenta para o crescimento da importância cada vez maior conferida aos direitos humanos.

Dentre tantos outros eruditos autores, “diversos na forma de pensar a luta contra o capitalismo e a nova sociedade que nasceria dos seus escombros, eles tinham em comum o

fato de serem herdeiros do radicalismo social nascido da Revolução de 1789.” (MONDAINI, 2006, p. 102-103).

Com isso, os direitos humanos são insuflados não somente em regime doméstico, dentro do cenário europeu, mas em nível mundial, cientes da resultante macro dos ainda relativamente novos sistemas capitalista e de sociedade de classes. Trata-se, portanto, de uma doutrina em prol de direitos humanos de efetividade, calcada no ideal de igualdade social.

A construção dessa doutrina social, apesar das várias características que lhe foram atribuídas, em face das várias visões em torno das limitações que o capital deveria sofrer, foi determinante para cativar uma maior atenção no que toca ao ser humano e seus direitos.

Resumindo toda essa nova dialética pela formação do pensamento crítico voltado para o sistema econômico e para os direitos sociais, Comparato (2015) postula:

O titular desses direitos, com efeito, não é o ser humano abstrato, com o qual o capitalismo sempre conviveu maravilhosamente. É o conjunto dos grupos sociais esmagados pela miséria, a doença, a fome e a marginalização. Os socialistas perceberam, desde logo, que esses flagelos sociais não eram cataclismos da natureza nem efeitos necessários da organização racional das atividades econômicas, mas sim verdadeiros dejetos do sistema capitalista de produção, cuja lógica consiste em atribuir aos bens de capital um valor muito superior ao das pessoas. Os direitos humanos de proteção do trabalhador são, portanto, fundamentalmente anticapitalistas, e, por isso mesmo, só puderam prosperar a partir do momento histórico em que os donos do capital foram obrigados a se compor com os trabalhadores. (COMPARATO, 2015, p. 66-67).

Por óbvio, essa não foi uma construção ideológica de aplicação imediata, a qual resolveu os problemas de divisão social e economia desigual da noite para o dia. Contudo, valeu como marco teórico para inundar o decurso do século XX de inspirações para diplomas na ordem internacional, cada vez mais voltados para preocupações de ordem coletiva na área dos direitos humanos.

Essa temática merece estudo mais detalhado, uma vez ter sido o percurso do século XX tomado por adventos de relevo humanitário sem igual, incentivando a formação de organizações em nível mundial, bem como tratados da mesma ordem, os quais visavam cada vez mais trabalhar em prol da condição humana.

Esse percurso histórico, no geral, vale dizer, preparou o terreno para a ótica seguinte, no sentido de analisar a formação do conjunto teórico dos direitos humanos no âmbito mundial, que teve destaque na agenda do século XX.

Essa análise visa demonstrar a indissociabilidade entre o aspecto humano e trabalho (estando este último e seu direito insertos no processo de construção da própria ideia de direitos humanos), debruçada sobre pontuais ocasiões que, pela sua notoriedade e ineditismo

histórico, prescreveram a necessidade de uma regulação específica das causas e efeitos advindos da relação entre esses dois contextos.

3.2 Afirmação internacional dos direitos humanos

O percurso teórico diretor visa, por ora, entender o conjunto valorativo dos direitos humanos, vale dizer, o arranjo histórico que inspirou sua formação e legitimou-o enquanto esfera própria do ordenamento jurídico mundial, em nível social.

Urge anotar que, em certa medida, existe uma história dos direitos humanos e uma história dos direitos humanos trabalhistas. Malgrado essas se misturem quase a ponto de se tornarem indistinguíveis, é a essa segunda história que o presente estudo se dedica.

Importante reiterar, a todo o momento, que nesse conjunto valorativo, bem como percurso historiográfico, cabem diversas abordagens, sob a égide de inúmeros contextos, pelo que o tópico precedente abarcou uma linha ideológica voltada a compreender, em melhor medida, as bases necessárias para um estudo da ordem material consciente da ideologia dos direitos humanos.

Desta sorte, percebida a essência e a concentração de forças que permeiam os direitos humanos, torna-se então oportuno esclarecer o produto de sua existência: os instrumentos de efetividade. Estes nasceram desse alicerce ideológico para muitos valores atinentes aos direitos humanos, inspirando a normatização em nível global – através de instrumentos internacionais – e local – através da constitucionalização em esfera territorial particular de cada Estado.

Registre-se que, apesar de evidente status diferenciado, as normas de cunho internacional e nacional para os direitos humanos, não raras vezes, se misturaram no percurso histórico, quanto à influência e inspiração.

O resultado dessa mistura tem seu exemplo no Estado, que anteviu de maneira mais clara a pertinência dos direitos humanos, anteriormente tratados, em ideologia social cada vez mais crescente, inserindo-os em seus ordenamentos internos em nível constitucional. Tais constituições muitas vezes serviram para inspirar, oportunamente, a construção da doutrina, bem como a própria condução de tratativas e comissões internacionais que visariam estudar e engrandecer a seara dos direitos humanos em nível global.

Esta doutrina deu corpo aos direitos humanos e, entre Constituição e tratado, materializou um bloco de proteção em nível mundial cuja pertinência só pode vir inteiramente compreendida uma vez percebido o traço único de luta e reivindicação social que o permeia.

Isso explica, em grande parte, a correlação entre o Direito do Trabalho e as instituições dele advindas. Procurando evitar um desordenamento teórico, adianta-se que o trabalho é esteio da própria condição humana, e é através dele que o ser humano busca sustento, alimento, entre outras ferramentas materiais para angariar melhores condições para uma existência digna e feliz.

Nesse sentido, é cabível demonstrar o processo de internacionalização dos direitos humanos, o qual claramente envidou esforços para promulgar a proteção do trabalho enquanto vetor de condição humana. Essa parte da dissertação volta-se, então, para ilustrar em definitivo uma evidente corrente de alcance mundial, a qual compreendeu essa conexão indissociável, qual seja, trabalho coletivo e direitos humanos. Isso revela um conjunto protetivo que impõe limitações a práticas no ambiente do contrato, a exemplo da própria negociação.

A aludida simbiose fica muito clara nos instrumentos de direitos humanos que nasceram no século de maior expressão e produção material para esse ramo: o século XX.

Não seria possível, contudo, compreender a ideologia por trás desse acervo (que permite enxergar a própria pertinência ao Direito Obreiro Coletivo) sem compreender a evolução de ideologia do ser humano ao longo dos séculos precedentes, mais especificamente, do perfil peculiar do século XIX. Neste, levado a extremos, o indivíduo desenvolveu maior senso crítico acerca de seus direitos e de seu papel dentro do próprio sistema de trabalho e do consumo promovido pela ideologia liberal.

Nesses dizeres, é pertinente a colocação de Ortega y Gasset (2016):

O século XIX foi essencialmente revolucionário. Mas não se deve buscar isso no espetáculo de suas barricadas, que por si não constituem uma revolução, mas em ter colocado o homem médio – a grande massa social – em condições de vida radicalmente opostas às que sempre o rodearam. A existência pública virou de ponta-cabeça. A revolução não é a sublevação contra a ordem preexistente, mas a implantação de uma nova ordem que tergiversa a tradicional. Por isso não há exagero nenhum em dizer que o homem engendrado pelo século XIX seja, para os efeitos da vida pública, um homem à parte de todos os demais homens. (ORTEGA Y GASSET, 2016, p. 128).

Essa formação e evolução histórica criam as bases necessárias para melhor fundamentação filosófica acerca da dimensão objetiva dos direitos humanos, bem como visualização de seu processo de internacionalização, o qual sempre teve seu plano orbital em uma filosofia humanista de signo democrático (PÉREZ LUÑO, 2013).

Toda carta que verse acerca dos direitos humanos, internacional ou não, tem agregados identidade e valor próprios, conforme contexto histórico e época de sua edição. Tais instrumentos materializam e dão efetividade aos direitos humanos.

Assim,

paralelamente ao processo doutrinal descrito, o qual jamais foi linear e no qual não faltaram retrocessos e contradições, se produziu uma progressiva recepção de textos ou documentos normativos (denominados genericamente como Cartas ou Declarações de direitos) sobre o conjunto de deveres, faculdades e liberdades determinantes das distintas situações das pessoas. (PÉREZ LUÑO, 2013, p. 29, tradução nossa).¹⁵

O referido conjunto, através de processos históricos, entre ditadura e democracia, guerra e paz, ganhou contornos jurídicos, dando relevância à essência humana e destacando, dentre tantos outros pontos, a faceta coletiva do trabalho.

Essa doutrina é de abissal importância para construção de um marco teórico que vise outorgar proteção ao Direito Coletivo do Trabalho, norteando os horizontes interpretativos e materiais da negociação coletiva, seja enquanto instrumento provedor de dignidade, seja enquanto limite às suas possibilidades.

3.2.1 Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos (1917) e Constituição da República de Weimar (1919): declaração constitucional dos direitos humanos

Os corpos políticos da história, desde muito antes da inauguração da sociedade de classes, estão interligados em uma malha de fluxos e contrafluxos na qual operam e se constroem mutuamente.

Para tanto, não se fala somente no conceito estático de Estado soberano, dotado de um espaço e legitimado por um determinado povo. Esses corpos políticos são plurais, elaborados, indo desde o próprio Estado até as instituições que o compõem, como a coletividade, a prática mercantil, a adoração religiosa, o desejo cultural de um povo, dentre tantos outros elementos.

Trata-se de uma comunhão de energias, as quais afloram das mais sinceras demandas do corpo social. Este, na altura do século XVIII, já demandava a reformulação da lógica de castas, a serem alinhavadas em uma orientação horizontal. Uma conjuntura que se completa,

¹⁵ Paralelamente al proceso doctrinal descrito, que jamás fue lineal y en el que no faltaron retrocesos y contradicciones, se produjo una progresiva recepción en textos o documentos normativos (denominados genéricamente Cartas o Declaraciones de derechos) del conjunto de deberes, facultades y libertades determinantes de las distintas situaciones personales.

pois, “[...] se a expressão ‘direitos fundamentais’ e sua formação jurídico-positiva enquanto direitos constitucionais são um fenômeno relativamente recente, suas raízes filosóficas remontam, e estão intimamente ligadas, aos avatares históricos do pensamento humanista.” (PÉREZ LUÑO, 2013, p. 26, tradução nossa).¹⁶

Notadamente na França revolucionária de 1789, na já mencionada Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, consagra-se um conjunto de regras e direitos universais, de validade absoluta e fundamento racional, o qual rege o conteúdo democrático da posterior Constituição Jacobina (1793), a qual encabeça o reconhecimento dos direitos do trabalho, dentre outros tantos valores de proteção social (PÉREZ LUÑO, 2013).

Isso, sem embargo do uso deturpado desse novo conjunto de valores (para cancelar, num primeiro momento, o modelo liberal puramente capitalista de exploração), corolário de que “a partir de então[,] as Declarações de direitos se incorporam à história do constitucionalismo” (PÉREZ LUÑO, 2013, p. 33, tradução nossa),¹⁷ inaugurando em definitivo uma nova era de fundamentos constitucionais, influente em todo o mundo.

Esses traços marcantes se fazem claros na Constituição Gaditana, de 1812, a qual reconhecia a obrigação nacional espanhola em proteger os direitos e liberdades civis, ou ainda, na Constituição belga de 1831, bem como nas cartas constitucionais dos Estados alemães e italianos da restauração, as quais ampliam o rol de disposições liberais acerca, sobretudo, da liberdade do indivíduo (PÉREZ LUÑO, 2013).

Abordando esse conjunto de ideias, Pérez Luño (2013) resume:

A maior parte dos textos constitucionais deste período responde a uma forte ideologia individualista. Desde então, os direitos do homem que esses documentos contêm, de forma generosa e ampla, não são os direitos de todos os homens – lembre-se que a maior parte das constituições desta época estabelece o sufrágio censitário –, mas os direitos do homem burguês, para quem o direito de propriedade privada tem caráter inviolável e sagrado, que expressamente proclama o artigo 17 da Declaração de 1789. Os direitos proclamados naqueles textos eram considerados como patrimônio do indivíduo em sua condição pré-social.

Ao longo do século XIX o proletariado vai adquirindo protagonismo histórico, à medida em que avança o processo de industrialização, e quando desenvolve uma consciência de classe passa a reivindicar alguns dos **direitos econômicos e sociais** contra os clássicos direitos individuais, fruto do triunfo da revolução liberal burguesa. A partir de então, o direito ao trabalho, aos seus frutos e à seguridade

¹⁶ Ahora bien, si la expresión “derechos fundamentales” y su formulación jurídico-positiva como derechos constitucionales son un fenómeno relativamente reciente, sus raíces filosóficas se remontan, y se hallan íntimamente ligadas, a los avatares históricos del pensamiento humanista.

¹⁷ A partir de entonces las Declaraciones de derechos se incorporan a la historia del constitucionalismo.

social passam a ser as novas exigências, cuja proteção jurídica se reclama. (PÉREZ LUÑO, 2013, p. 33-34, tradução nossa, grifos do autor).¹⁸

Perceba-se que, devido ao intenso processo de industrialização alavancado pelas revoluções industriais ocorridas entre os séculos XVIII e XIX, o trabalho entra em evidência como ferramenta de exploração do capital, seja para propulsionar a lógica de seu sistema de mercado e consumo, seja para manter com exclusividade a subsistência da indústria.

Em contrapartida, a resposta da vertente social não titubeou em compreender, então, o próprio trabalho enquanto acepção de natureza coletiva e valor de proteção maior, de modo a resguardar a dignidade do indivíduo, centralizando, cada vez mais, o valor do trabalho enquanto elemento de proteção e saúde social, despindo-o assim das vestes eminentemente econômicas com que o havia vestido o capitalismo. Ela edifica, portanto, as bases para uma percepção em torno de uma coletividade obreira: uma ideologia do trabalho que foi (e segue sendo) de construção contínua. Contudo, entre teoria e prática, muitos retrocessos ainda viriam a ocorrer.

Visando então escrever um ordenamento interno que lograsse proteger as necessidades supraindividuais, em regime conciliatório com a ordem econômica, nasce no México, em 1917, a Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos, enquanto, poucos anos depois, em 1919, na Alemanha, é promulgada a Constituição da República de Weimar. Assim, estas Constituições “(...) foram as primeiras a conferir status constitucional a várias regras e princípios do Direito do Trabalho, o que reforçou e conferiu maior relevância à intervenção do Estado na economia em favor da proteção dos trabalhadores.” (ALMEIDA, C. L.; ALMEIDA, W. G. R., 2017, p. 58).

Apesar dos direitos humanos que já há tempos vinham sendo implementados em um processo de declaração de direitos de caráter histórico e constitucional, não se superara ainda o âmbito abstrato das disposições gerais. Destarte, a Constituição Política dos Estados Unidos

¹⁸ La mayor parte de los textos constitucionales de este período responden a una marcada ideología individualista. De ahí que los derechos del hombre, que con tanta generosidad y amplitud formal recogen estos documentos, no sean los derechos de todos los hombres – recuérdese que la mayor parte de constituciones de esta época establecen el sufragio censatario –, sino los del hombre burgués, para quien el derecho de propiedad privada tiene el carácter de inviolable y sagrado, que expresamente proclama el artículo 17 de la Declaración de 1789. Los derechos proclamados en aquellos textos eran considerados como patrimonio del individuo en su condición presocial.

A lo largo del siglo XIX el proletariado va adquiriendo protagonismo histórico, a medida que avanza el proceso de industrialización, y cuando desarrolla una consciencia de clase reivindica unos derechos económicos y sociales frente a los clásicos derechos individuales, fruto del triunfo de la revolución liberal burguesa. A partir de entonces el derecho al trabajo, a sus frutos y a la seguridad social pasan a ser las nuevas exigencias, cuya protección jurídica se reclama.

Mexicanos de 1917 foi pioneira em aferir determinações de cunho expresso acerca da prestação de trabalho e suas garantias.

Nesse ínterim, acerca da Constituição Mexicana, são dignas de nota as respectivas redações dos artigos 5º e 123, cujos seguintes recortes escrevem:

Artigo 5º. Nenhuma pessoa pode ser impedida de se dedicar à profissão, indústria, comércio ou trabalho que lhe convier, desde que legal. O exercício dessa liberdade só poderá ser vedado por determinação judicial, quando atacados os direitos de terceiros, ou por resolução governativa, ditadas pelos termos estabelecidos por lei, quando ofendidos os direitos da sociedade. Ninguém pode ser privado do produto de seu trabalho, senão por resolução judicial.

[...]

O contrato de trabalho apenas obrigará a prestação do serviço convencionado pelo tempo fixado em lei, sem que possa exceder a um ano em prejuízo do trabalhador, e não poderá comportar, em nenhum caso, a renúncia, perda ou impedimento de qualquer direito político ou civil.

[...]

Artigo 123. Toda pessoa tem direito ao trabalho digno e socialmente útil; para este fim, será promovida a criação de empregos e da organização social do trabalho, nos termos da lei [...] (MÉXICO, 2016, tradução nossa).¹⁹

Analisando essa conquista constitucional mexicana, Comparato (2015) pontifica:

O que importa, na verdade, é o fato de que a Constituição mexicana, em reação ao sistema capitalista, foi a primeira a estabelecer a desmercantilização do trabalho, ou seja, a proibição de equipará-lo a uma mercadoria qualquer, sujeita à lei da oferta e da procura no mercado. Ela firmou o princípio da igualdade substancial de posição jurídica entre trabalhadores e empresários na relação contratual de trabalho, criou a responsabilidade dos empregadores por acidentes do trabalho e lançou, de modo geral, as bases para a construção do moderno Estado Social de Direito. Deslegitimou, com isso, as práticas de exploração mercantil do trabalho, e portanto da pessoa humana, cuja justificativa se procurava fazer, abusivamente, sob a invocação da liberdade de contratar. (COMPARATO, 2015, p. 193).

Nesse primeiro momento, as declarações formais de direitos humanos saem do campo das meras intenções genéricas, vestindo-se de roupagem translúcida, sendo que, em igual medida, foram impostas limitações ao poder empregador.

¹⁹ Artículo 5º. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. [...] El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. [...] Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

Tempos depois, na República Alemã de Weimar, em 1919, nasce outro texto constitucional de rica contribuição ao campo dos direitos humanos, uma vez mais superando o vago espectro da mera proteção à “liberdade”, aos “direitos civis”.

Por mais que a escola constitucional de séculos anteriores estivesse declaradamente aberta à proposta de uma nova ideologia, envidando relativos esforços para as garantias cidadãs, faltava ainda corpo de detalhamento expresso acerca da extensão e efetividade delas.

Afinal, o que seria esse tal maná de direitos que a burguesia tão fervorosamente clamava fossem implementados? É indene de dúvidas que o cidadão, naquela época já proletário, habitante da fábrica, não conseguia enxergá-los à semelhança do que o discurso liberal descrevia.

Talvez pela já explorada abordagem burguesa, e a construção jurídica que esta fez em torno do valor “liberdade”, ou então realmente pela falta de uma doutrina social que lograsse dar interpretação correta aos valores revolucionários do século XVIII, fato é que, primeiro em 1917, com a Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos, e mais tarde, com a Constituição da República de Weimar, em 1919, finalmente as tão repetidas liberdade, igualdade e fraternidade ganharam subsídios para se fazerem válidas no cenário jurídico da atualidade.

Assim,

o Estado da democracia social, cujas linhas-mestras já haviam sido traçadas pela Constituição mexicana de 1917, adquiriu na Alemanha de 1919 uma estrutura mais elaborada, que veio a ser retomada em vários países após o trágico interregno nazifascista e a Segunda Guerra Mundial. (COMPARATO, 2015, p. 205).

“Tal como na Constituição mexicana de 1917, os direitos trabalhistas e previdenciários são elevados ao nível constitucional de direitos fundamentais (arts. 157 e s.). Nesse conjunto de normas, duas devem ser ressaltadas” (COMPARATO, 2015, p. 207), quais sejam, aquelas presentes nos artigos 162 e 163:

Art. 162. O Estado central toma a iniciativa de propor uma regulação internacional das relações jurídicas de trabalho, tendente a criar um padrão mínimo geral de direitos sociais.

Art. 163. Sem prejuízo de sua liberdade pessoal, todos os alemães têm o dever moral de utilizar suas forças físicas e espirituais para o bem da comunidade.

A todo alemão dá-se a possibilidade de prover a sua subsistência pelo seu trabalho. Enquanto não se lhe puder proporcionar uma oportunidade de trabalho, cuidar-se-á de suas necessidades de subsistência. As particularidades locais serão atendidas mediante leis especiais do Estado central (*besondere Reichsgesetze*). (COMPARATO, 2015, p. 210-211).

Conjeturando sobre o conteúdo de ambas as Constituições, é oportuna a argumentação de Pérez Luño (2013):

A Constituição do México de 1917 pode ser considerada como o primeiro intento de conciliar os direitos de liberdade com os direitos sociais, superando assim os polos opostos do individualismo e do coletivismo. Porém, sem dúvidas, o texto constitucional mais importante, e que melhor reflete o novo estatuto de direitos fundamentais na transição entre o Estado liberal e o Estado social de Direito, é a Constituição alemã de Weimar de 1919. Na segunda parte de referida norma vão formulados os “direitos e deveres fundamentais dos alemães”, reconhecendo com isso, juntamente das liberdades individuais tradicionais, direitos sociais referentes a proteção da família, a educação e ao trabalho.

A Constituição de Weimar foi, durante muito tempo, o texto inspirador das cartas constitucionais as quais tentaram conjugar em seus respectivos sistemas de direitos fundamentais as liberdades juntamente dos direitos econômicos, sociais e culturais. (PÉREZ LUÑO, 2013, p. 35-36, tradução nossa).²⁰

De acordo com Pinheiro, o que se percebe, desta forma, é que,

Vê-se, portanto, que o que confere natureza social a determinado ordenamento constitucional é o reconhecimento manifestado pelo Estado – e expresso no texto de sua Lei Fundamental – no sentido de que, além de garantir, aos cidadãos, o respeito às liberdades clássicas de que são titulares, a sua intervenção no seio da sociedade é desejada e necessária para que os indivíduos possam melhor desfrutar de seus direitos e de suas garantias. (PINHEIRO, 2006, p. 104).

Simbólico, pois, que o processo de declaração dos direitos humanos tenha avançado sobre duas frentes: se, por um lado saiu do antagonismo semântico que rezava um conjunto de valores, mas garantia um rol inespecífico de direitos, por outro, concluiu pela especificação de direitos alinhavados a um contexto de avanço e preponderância dos valores sociais, dentre os quais se situa o trabalho em coletivo, portanto, sob percepção coletiva.

Destarte, a redação constitucional do início do século XX impôs uma nova tez ao modelo semântico a ser empregado nos corpos constitucionais internos dos Estados, fixando assim sobrelimitação à prática capitalista, que, desde o surgimento da sociedade de classes, operava mecanismos de exploração valendo-se do argumento, evidentemente deturpado, de uma prática envolta por relações de liberdade e igualdade.

²⁰ La Constitución de Méjico de 1917 puede considerarse como el primer intento de conciliar los derechos de libertad con los derechos sociales, superando así los polos opuestos del individualismo y del colectivismo. Pero, sin duda, el texto constitucional más importante, y el que mejor refleja el nuevo estatuto de los derechos fundamentales en el tránsito desde el Estado liberal al Estado social de Derecho, es la Constitución germana de Weimar de 1919. En la segunda parte de dicha norma básica se formulaban los “derechos y deberes fundamentales de los alemanes”, reconociéndose, junto a las libertades individuales tradicionales, derechos sociales referidos a protección de la familia, la educación y el trabajo. La Constitución de Weimar ha sido, durante mucho tiempo, el texto inspirador de las cartas constitucionales que han intentado conjugar en su sistema de derechos fundamentales las libertades con los derechos económicos, sociales y culturales.

A doutrina social visou então encerrar essa mentira secular, acusando um evidente vão de diferenças sociais que não honravam qualquer igualdade. Para tanto, a primeira tomou posse do discurso burguês, buscando discuti-lo e reinterpretá-lo.

Com isso, os direitos humanos, cuja complexidade já se revelou interligada, começa a adquirir vestes de resistência à irrestrita e torpe prática de exploração do capital, configurando uma redoma sob a qual a redação constitucional confere proteção à base do Estado.

Inclusive,

talvez uma das características distintivas desses textos [Constituição mexicana, de 1917 e Constituição de Weimar, de 1919] seja, justamente, a extensão do estatuto dos direitos sociais, tentando assim atender às novas necessidades de caráter econômico, cultural e social que compõem o século definidor de nossa época. (PÉREZ LUÑO, 2013, p. 36, tradução nossa).²¹

Tal proteção é composta de muitos pilares, dentre os quais o trabalho em si.

3.2.2 O Tratado de Versalhes e o processo de criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (1919)

As vicissitudes do século XX, como todo linear histórico até então abordado, foram contínuas, e como os fios que atravessam o tear, sua tecedura remete e influencia eventos históricos em paralelo, formando um capítulo à parte na afirmação internacional dos direitos humanos.

Esse século se inaugura já permeado pela forte influência dos eventos históricos anteriormente vistos, com bases bastante fecundas para um pensamento humanista cômico da necessidade de refletir sobre os direitos humanos na perspectiva do Direito do Trabalho.

Nesse aspecto, portanto, não basta somente conhecer tais eventos em abordagem histórica, mas, sobretudo, compreendê-los enquanto parte de algo único: a afirmação de valores, assim como de um verdadeiro senso moral. Estes surgiram de modo gradativo, afirmando lutas coletivas que dariam vida a Direitos do Trabalho de importância mundial, deflagrando um processo que deságua na formação de organizações, cujo compromisso era melhor garantir a existência prática e normativa dos referidos padrões éticos no mundo do trabalho.

²¹ Quizás uno de los rasgos distintivos de estos textos sea, precisamente, la ampliación del estatuto de los derechos sociales, intentando así satisfacer las nuevas necesidades de carácter económico, cultural y social que conforman el siglo definitorio de nuestra época.

Desse modo, dissertar sobre o processo de criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme propõe este tópico, implica ter como norteadores os nichos históricos amplamente investigados anteriormente, esclarecido que a OIT não surgiu como resultante de uma única causa ou efeito, ou mesmo de um evento. Ela advém, em verdade, de longo e detalhado sequencial moral, o qual foi se formando gradualmente, ainda que alguns retrocessos tenham atravessado sua caminhada.

Dessa forma, a existência internacional de direitos trabalhistas – que serão oportunamente examinados em perspectiva coletiva nos posteriores capítulos e tópicos – teve formação diluída, sobretudo, entre os séculos XIX e XX, sendo tutelados, até os dias atuais, pelos órgãos criados a partir desse esforço de expandir os direitos sociais no âmbito do trabalho coletivo.

Com efeito, é representativo que a OIT sustente diversos mecanismos de normatização do Direito do Trabalho Coletivo, o que surte sua relevância para a presente pesquisa.

Desse modo,

a construção do direito obreiro emergia já claramente na Europa em uma mesma direção, e acabaria se unificando, ao longo do século XX, graças às diretrizes internacionais que começaram a ser formuladas desde a criação, em 1919, da Organização Internacional do Trabalho. (VÁZQUEZ, 2017, p. 353, tradução nossa).²²

Logo, é importante deixar claro que a aspiração pela formação de um órgão de caráter universal, para o fim de melhor agenciar soluções às fissuras institucionais mais marcantes do trabalho em nível mundial, não surgiu especificamente com a Primeira Grande Guerra: esta foi somente o seu estopim.

Tal aspiração proveio de um processo que se estendeu por décadas, já formando as bases para a afirmação de uma agência internacional que lograsse horizontalizar, bem como generalizar, sob o âmbito formal, regras mais básicas e cogentes para as relações de emprego no mundo, atreladas ao aspecto de melhoria das condições humanas de trabalho.

Logo,

foram vários os motivos que determinaram a convocação das primeiras Conferências Internacionais do Trabalho, e dos tratados ou acordos internacionais que delas surgiram antes da Primeira Guerra Mundial. De certa forma, os evidentes

²² La construcción del derecho obrero emergía ya nítidamente en Europa en una misma dirección, que terminaría de aunarse a lo largo del siglo XX gracias a las directrices internacionales que comenzaron a dictarse desde la creación, en 1919, de la Organización Internacional de Trabajo.

paralelismos nas primeiras leis trabalhistas ou industriais de caráter nacional, dos distintos países europeus, levaram muitos deles a pensar na conveniência de unificar seus critérios. (VÁZQUEZ, 2017, p. 353, tradução nossa).²³

Como visto, este processo afirmativo e planificador teve seu ápice na consagração definitiva da economia de mercado, a qual, através da corrida industrial, desnivelou as castas sociais, ditando novos formatos para a exploração do trabalho. Visando ilustrar esse recorte, Vázquez (2017) lucidamente discorre:

Diante da utopia da liberdade, típica dos primeiros estados de direito contemporâneos, segundo os quais o livre jogo das forças econômicas (o famoso “*laissez faire, laissez passer*”) criaria sociedades perfeitas nas quais o trabalho se autorregularia em atenção à lei da oferta e da procura, dignificando-se como uma das propriedades mais sagradas do homem, e salvando a população do pauperismo e da vagabundagem; não tardaram a surgir vozes denunciando as consequências desastrosas para a classe trabalhadora que se derivaram do regime de liberdade absoluta de contratação: salários extremamente baixos, longas jornadas de trabalho, falta de descanso, trabalho de mulheres e crianças, condições insalubres, falta de habitação, superlotação em torno das fábricas, doenças, etc.

[...]

Porém, todas essas iniciativas ou impulsos que se iniciaram ao longo do século XIX em favor de um direito internacional dos trabalhadores, fracassaram contra a corrente estatista oficial dos primeiros estados de direito do século XIX, baseada no liberalismo individualista mais radical e nos princípios da economia política. Desde estes pressupostos, a maioria dos políticos, juristas ou economistas da época continuavam a defender a absoluta liberdade de contratação e trabalho, a livre concorrência como único meio de acabar com os “sofrimentos sociais” e a caridade privada como um meio exclusivo de fazer frente aos “desequilíbrios sociais”, até o triunfo definitivo da sociedade de mercado. (VÁZQUEZ, 2017, p. 338-339, tradução nossa).²⁴

Daí se fazer menção a um processo configurado por meio de vários episódios históricos. Contudo, é significativo ter sido mesmo a Primeira Grande Guerra o divisor a

²³ Fueron varios los motivos que determinaron la convocatoria de las primeras Conferencias internacionales del trabajo, y de los primigenios tratados o acuerdos que surgieron de ellas antes de la Primera Guerra Mundial. De un lado, los evidentes paralelismos en las primeras leyes obreras o industriales de carácter nacional de los distintos países europeos, hicieron pensar a muchos de ellos en la conveniencia de unificar sus criterios.

²⁴ Frente a la utopía de la libertad, propia de los primeros Estados contemporáneos de Derecho, según la cual el libre juego de las fuerzas económicas (el famoso “*laissez faire, laissez passer*”), crearía sociedades perfectas en las que el trabajo se autorregularían en atención a la ley de la oferta y la demanda, dignificándose como una de las propiedades más sagradas del hombre, y salvando a la población del pauperismo y la vagancia; no tardaron en surgir voces que empezaron a denunciar las nefastas consecuencias para la clase trabajadora que se derivaron del régimen de la absoluta libertad de contratación: salarios extremadamente bajos, jornadas larguísimas, falta de descanso, trabajo de mujeres y niños, condiciones insalubres, carencia de viviendas, hacinamiento en torno a las fábricas, enfermedades, etc. [...] Sin embargo, todas estas iniciativas o impulsos que comenzaron a realizarse a lo largo del siglo XIX en favor de un derecho internacional obrero, fracasaron frente a la corriente estatista oficial de los primeros Estados decimonónicos de Derecho, basada en el liberalismo individualista más radical y en los principios de la economía política. Desde estos presupuestos, la mayoría de los políticos, juristas o economistas de la época seguían defendiendo la más absoluta libertad de contratación y trabajo, la libre competencia como única forma de acabar con los “sufrimientos sociales”, y la caridad privada como medio exclusivo de afrontar los “desajustes sociales” hasta el triunfo definitivo de la sociedad de mercado.

demover esse desiderato de sua inércia. Esse conflito foi de preponderante referência e relevância para a reflexão sobre os direitos humanos e para sua afirmação enquanto ramo jusfilosófico de personalidade própria, conforme Pérez Luño (2013) bem descreve:

Em nosso século, houve uma série de eventos trágicos, que causaram sérios danos à causa das liberdades, os quais fortaleceram os esforços dos homens e das nações para estabelecer canais internacionais de proteção aos direitos humanos. As catástrofes bélicas, a necessidade de reconhecer o direito à autodeterminação e ao processo de descolonização dos povos, o esforço pela afirmação dos direitos da mulher, os graves atentados contra os direitos individuais cometidos pelos sistemas totalitários (genocídio, tortura, discriminação...), a persistência de antigas adversidades contra os direitos da raça humana (escravidão, tráfico de pessoas, trabalho forçado, apatridia...), bem como as novas formas de agressão aos direitos e liberdades surgidos nos últimos anos (terrorismo, pessoas “desaparecidas”, contaminação das liberdades através da tecnologia da informação...), têm servido como estímulo constante na luta para assegurar a todos os homens, independente de sua raça, local de nascimento ou ideologia, um catálogo básico de direitos e liberdades. (PÉREZ LUÑO, 2013, p. 37-38, tradução nossa).²⁵

Desnecessário aprofundar nas consequências trágicas e naturais de um confronto dessa magnitude, o qual, de outra sorte, destacou o ser humano em sua essência, dado o esgotamento de sua existência em limites até então nunca antes vistos: o extermínio de vidas, a miséria, a fome, o desemprego e tudo quanto pode advir de um confronto bélico francamente declarado de proporção intercontinental.

Logo, o ponto central que justifica a ênfase sobre o tema é demonstrar essa conflagração armada enquanto acontecimento que, justamente por ter devastado qualquer prospecto de prosperidade à altura de 1919 – data em que se encerrou o conflito –, abriu lugar na agenda das nações para um definitivo passo em direção às garantias gerais do gênero humano, inclusive dentro do campo do Direito do Trabalho. Até mesmo porque a própria Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos (1917) e a Constituição da República de Weimar (1919) devem ser lidas num contexto de (pós) guerra e precariedade enquanto vetores para uma reformulação da leitura e aplicação dos direitos humanos dentro da ótica do trabalho.

²⁵ En nuestro siglo se ha producido una serie de acontecimientos trágicos, gravemente lesivos para la causa de las libertades, que han potenciado el esfuerzo de los hombres y de las naciones para establecer cauces internacionales de protección de los derechos humanos. Las catástrofes bélicas, la necesidad de reconocer el derecho a la autodeterminación y al proceso de descolonización de los pueblos, el esfuerzo por la afirmación de los derechos de la mujer, los graves atentados contra los derechos individuales cometidos por los sistemas totalitarios (genocidio, tortura, discriminación...), la persistencia de viejas lacras contra los derechos del género humano (esclavitud, trata de personas, trabajos forzados, apatridia...), así como las nuevas formas de agresión a los derechos y libertades surgidas en los últimos años (terrorismo, personas “desaparecidas”, contaminación de las libertades a través de la tecnología informática...), han servido de constante acicate en la lucha por asegurar a todos los hombres, con independencia de su raza, lugar de nacimiento o ideología, un catálogo básico de derechos y libertades.

Não por acaso, as referidas cartas constitucionais dedicaram tamanho esmero para determinadas materialidades inéditas no cenário constitucional.

Vale dizer que, até aquela época, o capitalismo logrou exercer relativo controle do sistema de aquecimento e resfriamento do mercado, garantindo uma qualidade existencial perene àquela parcela reduzida do seio social, a qual, nem por isso, deixava de ser uma quantidade considerável de pessoas, em meio às quais, sobretudo, estavam os grandes líderes das nações, bem como os grandes empresários. Pode-se dizer, portanto, que foi um Estado de Sítio e de calamidade realmente novo para uma casta que jamais havia experimentado tamanho amargor.

O que se procura ilustrar, com isso, é que o início da guerra representou o fim de toda e qualquer zona de conforto, para tudo e para todos, demonstrando de forma bastante empírica a pertinência do pensamento humanista.

Por mais paradoxal que possa parecer, a precarização do sistema social, concatenada a uma guerra insuflada em nível mundial, foi a categórica pedra de toque para uma reflexão mais articulada acerca da criação e delimitação de objetivos de uma ordem mundial, voltada à tutela exclusiva dos direitos humanos do trabalho.

Essa leitura convida a perceber que a Primeira Grande Guerra não foi a causa exclusiva das conseqüências comissões e formações organizacionais posteriormente criadas, mas o estopim definitivo para que muitas discussões democráticas avançassem do ideal para o material, vez que suas teses, desafortunadamente, confirmaram-se pertinentes.

Assim, a necessidade de formação de um organograma internacional, interligado, de comunicação e interlocução eficaz e democrático, culminou na Conferência da Paz, após a Primeira Grande Guerra, no Palácio de Versalhes, em 1919. Esta ocorreu mediante uma comissão formada entre potências mundiais, de maneira a idealizar e dar corpo institucional à Sociedade das Nações, cujo objetivo era compor por uma organização que zelasse pela paz em nível mundial.

Obtemperando meios e princípios para levar à frente essa missão, dentre uma sequência de outras determinações, o Tratado de Versalhes fez nascer a OIT enquanto instituição. Logo, este tratado representa o nascedouro de diversos tópicos recorrentemente abordados pela doutrina humanista. De um lado, formou a Liga das Nações e, de outro, visando auxiliá-la, a OIT. Ambas, posteriormente sofreriam alteração e incrementos; contudo, deve-se visualizar o Tratado de Versalhes, a Liga das Nações e a OIT como ocorrências com mesma origem e tema.

Essa perspectiva é muitas vezes difícil para o pesquisador que recorre ao historicismo dessa época, na medida em que a Liga das Nações posteriormente seria extinta, dando vez à ONU, bem como a OIT viria a ter paradigmáticas alterações institucionais, por meio de vindouras declarações. Estas lhe confeririam ainda mais força institucional, uma vez que sua afirmação já se consolidara, desde um primeiro momento, mediante o Tratado de Versalhes.

Este último, por conseguinte, espelha um conjunto de princípios nas mais diversas frentes, visando promover a paz em seus mais diversos matizes, dentre os quais se diga como de preponderante importância o trabalho, inclusive no aspecto coletivo, conforme evidencia a redação da carta do referido tratado.

As considerações e motivos que deram formato e vida à OIT estão descritas no preâmbulo do texto do Tratado de Versalhes. Este preâmbulo, assim como o artigo 427, afirma os princípios em que a OIT se assenta.

Preâmbulo

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social;

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão de obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas;

Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.

AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho [...] (SÜSSEKIND, 2007, p. 14-15).

Artigo 427

As Altas Partes Contratantes, reconhecendo que o bem-estar físico, moral e intelectual dos assalariados industriais é de importância essencial sob o ponto de vista internacional, estabeleceram, para chegar a esse elevado fim, o organismo permanente previsto na Seção I e associado ao da Liga das Nações.

Reconhecem que as diferenças de clima, de costumes e de hábitos, de oportunidade econômica e tradição industrial, dificultam em alcançar de maneira imediata a uniformidade absoluta nas condições de trabalho. Porém, persuadidas como estão acerca de que o trabalho não deve ser considerado um rele artigo de comércio, acreditam piamente que existam métodos e princípios para a regulamentação das condições de trabalho que todas as comunidades industriais deveriam se esforçar em aplicar, na medida em que a condição especial que cada uma se encontre permita.

Entre tais métodos e princípios, os que seguem parecem às Altas Partes Contratantes de importância particular e urgente:

1. O princípio dirigente anteriormente enunciado de que o trabalho não deve ser considerado como uma simples mercadoria ou artigo de comércio.
2. O direito de associação, respeitados os limites e objetos defesos em lei, tanto para os assalariados como para os patrões.
3. O pagamento de um salário que assegure aos trabalhadores um nível de vida conveniente, como a se entender ao tempo e modo de seu respectivo país.
4. A adoção da jornada de oito horas, ou da semana de quarenta e oito horas, como um fim a ser alcançado em todas as partes do mundo onde ainda não seja praticada.
5. A adoção de um repouso semanal de, no mínimo, vinte e quatro horas por semana, que deverá compreender o domingo, quantas vezes possível.
6. O fim do trabalho infantil bem como a imposição de limites ao trabalho dos jovens, de ambos os sexos, de modo a lhes garantir a continuação de sua educação e desenvolvimento físico.
7. O princípio do salário igual, sem distinção de sexo, para todo trabalho de igual valor.
8. As regras emitidas em cada país, com criterioso respeito às condições de trabalho, deverão assegurar um tratamento econômico equitativo para todos os trabalhadores que nele residam legalmente.
9. Cada Estado deverá organizar um serviço de inspeção, que inclua mulheres, com o fim de assegurar a aplicação das leis e regulamentos para a proteção dos trabalhadores.

Sem pretender que estes princípios e métodos sejam completos ou definitivos, as Altas Partes Contratantes defendem o parecer de que estes são apropriados para guiar a política da Liga das Nações, e ainda, que se adotados pelas comunidades industriais dos membros da Liga das Nações, [...] proporcionarão benefícios permanentes aos trabalhadores ao redor do mundo. (TRATADO DE VERSALHES, 1919).²⁶

²⁶ Las Altas Partes Contratantes, reconociendo que el bienestar físico, moral e intelectual de los asalariados industriales es de importancia esencial desde el punto de vista internacional, han establecido, para llegar a ese elevado fin, el organismo permanente previsto en la Sección I y asociado al de la Liga de las Naciones, Reconocen que las diferencias de clima, de costumbres y de usos, de oportunidad económica y de tradición industrial, dificultan el alcanzar de manera inmediata la uniformidad absoluta en las condiciones del trabajo. Pero, persuadidas como están de que el trabajo no debe considerarse simplemente como un artículo de comercio, piensan que hay métodos y principios para la reglamentación de las condiciones del trabajo que todas las comunidades industriales deberían esforzarse en aplicar, en cuanto lo permitan las circunstancias especiales en que puedan hallarse.

Entre tales métodos y principios, los siguientes parecen a las Altas Partes Contratantes de una importancia particular y urgente:

1. El principio dirigente antes enunciado de que el trabajo no debe considerarse simplemente como mercadería o artículo de comercio.
2. El derecho de asociación con respecto a todos los objetos no contrarios a las leyes, tanto para los asalariados como para los patrones.
3. El pago de un salario que asegure a los trabajadores un nivel de vida conveniente, tal como éste se entiende en su tiempo y en su país.
4. La adopción de la jornada de 8 horas, o de la semana de cuarenta y ocho horas, como fin por alcanzarse en todas partes donde aún no se haya obtenido.
5. La adopción de un reposo semanal de veinticuatro horas por lo menos, que deberá comprender el domingo cuantas veces sea posible.
6. La supresión del trabajo de los niños y la obligación de poner al trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico.
7. El principio del salario igual, sin distinción de sexo, para el trabajo de valor igual.
8. Las reglas emitidas en cada país con respecto a las condiciones del trabajo, deberán asegurar un trato económico equitativo para todos los trabajadores residentes legalmente en el país.
9. Cada Estado deberá organizar un servicio de inspección, que incluya mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.

Partindo da premissa de um diálogo internacional precário, bem como de uma realidade social desconjuntada em nível global, cuja lógica de distribuição econômica e prioridades sociais estava completamente invertida, o Tratado de Versalhes, como forma da promoção de paz a que se propunha, elegeu parte especial em seu corpo para, valendo-se do trabalho, buscar restaurar as instituições produtivas e a prosperidade dos povos, vez que entre o trabalho e a dignidade existe uma relação de indissociável intimidade. Isso revela algumas conclusões de ordem preliminar, as quais pautariam a ordem dos direitos humanos e demais ramificações, a despeito do próprio Direito Coletivo do Trabalho.

Doravante, o labor não seria mais entendido como mera subsistência, e a comunidade internacional passaria a verificar que a falta de diálogo e compromisso para com uma agenda séria em torno de valores sociais não permitiria, em médio-longo prazo, a confirmação de uma sociedade igualitária nos moldes tão combatidos pela doutrina social, posta em evidência pelas precariedades da Primeira Grande Guerra.

Esses moldes viriam a aperfeiçoar, cada vez mais, as lutas reivindicatórias dos trabalhadores a partir daquele momento, fazendo emergir uma perspectiva de coletividade social dentro das classes trabalhadoras, que, por seu turno, passavam a reclamar por participação democrática dentro das mais diversas relações de trabalho.

Logo, o trabalho passa a ser visto não mais como um instrumento do capital, mas como seu agente, agente este que tem papel importante na sociedade, com voz, corpo e normatividade próprios, assumindo assim viés coletivo.

Não em vão, as associações ganham dicção expressa, promovendo aquela que é a faceta de maior preponderância da negociação: o diálogo e o compromisso,

[...] no sentido de que, antes de fazer prevalecer o capital sobre o trabalho ou o trabalho sobre o capital, procura harmonizar, na melhor medida possível, os seus interesses, na perspectiva da tutela e promoção da dignidade humana, da realização da justiça social e da construção da democracia. (ALMEIDA, 2015, p. 12).

Imersa num contexto de direitos humanos, demonstrando-se enquanto nítido instrumento de valores opostos à mera exploração, a negociação, à luz do nascimento da OIT,

Sin pretender que estos principios y estos métodos sean completos o definitivos, las Altas Partes Contratantes son de parecer que ellos son apropiados para guiar la política de la Liga de las Naciones, y que, si son adoptados por las comunidades industriales que son miembros de la Liga de las Naciones, y si se mantienen intactos en la práctica por un cuerpo apropiado de inspectores, proporcionarán beneficios permanentes a los asalariados del mundo.

comprova-se um instituto protetor e promotor dos direitos humanos, da paz social e das condições de trabalho, as quais visam a uma melhoria em sentido coletivo. Talvez por isso, caiba-lhe tão bem o nome de *Direito Coletivo*.

Daí falar-se já aqui em limite da negociação, a qual tem dilação e expansão infinita, sempre que congregue no plano material o conjunto valorativo que representa, e, de outra sorte, comporte limites, sempre que promova o raciocínio inverso em prol do gênero trabalho. Nesse óbice, o limite representa um freio à deturpação do instituto, sempre que utilizado enquanto retrocesso social, privilegiando somente uma das forças do contrato.

Observando o trabalho enquanto algo para além de uma mercadoria, não mais relegado ao bel-prazer de interesses puramente econômicos, passa a imperar um discurso internacional de orientação inclusiva, o qual visa promover uma identidade para a instituição trabalhista. Esta é doravante organizada sob valores e princípios que buscam uma equalização de forças, guiada sob a primazia das associações enquanto forma de inclusão democrática do trabalhador no cenário econômico.

Dotada de valoração e características próprias, a função histórica da negociação não permite uma nova inversão de valores, a qualquer tempo ou momento histórico posterior, para que o trabalho retorne à condição de meio, quando, justamente, deve ser considerado como fim social a ser alcançado.

Abordando esse conjunto de princípios, o qual passa a ditar as boas práticas da OIT, bem como do trabalho em escala mundial, Delgado e Ribeiro (2014) narram:

A Constituição da OIT foi adotada durante as Conferências de Paz em Paris, em abril de 1919, tendo integrado o Capítulo XIII do Tratado de Versalhes, em julho daquele ano. A Constituição da OIT define sua estrutura, funções e competências, estabelece sua missão e mecanismos de cooperação internacional, além do reconhecimento de direitos trabalhistas. Sua motivação, conforme expressa em seu preâmbulo, sustenta-se da defesa da justiça social com vistas a promover a paz duradoura, a evitar a exploração dos trabalhadores e a restituir a harmonia social. Para tanto, a Constituição da OIT destaca a necessária regulamentação dos direitos sociotrabalhistas, de associação, de previdência social, de proteção à integridade e dignidade dos trabalhadores, bem como seu aperfeiçoamento técnico e educacional imprescindíveis para uma ordem econômica e política que viabilize a retidão cívica e a redução das distorções materiais. Portanto, a Constituição motiva a OIT a especializar-se no âmbito trabalhista movida pelos valores de Justiça e de Humanidade. (DELGADO; RIBEIRO, 2014, p. 73).

Segundo Piovesan, pode-se afirmar que a Organização Internacional do Trabalho, a Liga das Nações e do Direito Humanitário, “[...] cada qual ao seu modo, contribuíram para [...] assegurar parâmetros globais mínimos para as condições de trabalho no plano mundial

[...] ao fixar como objetivos internacionais a manutenção da paz e segurança internacional [...]” (PIOVESAN, 2013, p. 186).

Contudo, a história viria a ensinar, poucos anos mais tarde, que a adoção de metas à revelia do compromisso rende diálogo à sorte de meras “declarações de boa vontade, não mais que isso.” (URIARTE, 2011, p. 137).

Não obstante,

vale dizer, o advento da Organização Internacional do Trabalho, da Liga das Nações e do Direito Humanitário registra o fim de uma época em que o Direito Internacional era, salvo raras exceções, confinado a regular relações entre Estados, no âmbito estritamente governamental. Por meio desses institutos, [...] visava-se, sim, o alcance de obrigações internacionais a serem garantidas ou implementadas coletivamente, que, por sua natureza, transcendiam os interesses exclusivos dos Estados contratantes. (PIOVESAN, 2013, p. 186-187).

Prenuncia-se o fim da era em que a forma pela qual o Estado tratava seus nacionais era concebida como um problema de jurisdição doméstica, restrito ao domínio reservado do Estado, decorrência de sua soberania, autonomia e liberdade. Aos poucos, emerge a ideia de que o indivíduo é não apenas objeto, mas também sujeito de Direito Internacional. [...] Nesse cenário, os primeiros delineamentos do Direito Internacional dos Direitos Humanos começavam a se revelar. (PIOVESAN, 2013, p. 188-189).

Portanto, as primeiras décadas do século XX, encerradas com o fim da Primeira Grande Guerra, representam a resultante de um processo afirmativo mais destacado, no qual, desde a Revolução Francesa, já constavam ideias, práticas e honestas iniciativas pela afirmação de direitos trabalhistas de ordem pública, com imperativo internacional.

Direitos trabalhistas esses que vinham sendo idealizados nas curvas da Revolução Francesa, da Revolução Industrial e do projeto capitalista, tendo sustento teórico em longa doutrina social, construída pelo pensamento coletivo durante o mesmo período. Este pensamento é incentivado pelos referidos contextos históricos, visto que as diversas massas passaram pelo mesmo processo de resistência, fazendo disso um senso comum e coletivo.

A OIT foi somente uma resultante, a qual só ganhou força desde sua constituição, desenrolando-se, a partir daí, outras lutas, episódios e organizações ligadas à dignidade humana, dentro da perspectiva do Direito Trabalhista, reforçando a seara coletiva.

3.2.3 A Declaração Universal dos Direitos Humanos: substrato teórico dos direitos humanos nos séculos XX e XXI

As etapas afirmativas dos direitos humanos, a inundar a perspectiva do Direito Coletivo do Trabalho, devem ser percebidas sob método cronológico, de modo a melhor captar sua essência expansiva e evolutiva.

Nesse sentido, de antemão, cumpre destacar que a OIT nasce sob a perspectiva de garantir direitos universais aos trabalhadores. Ela foi construída, portanto, sob essa percepção global, tendo sua consolidação efetivada já no momento de seu nascimento.

Vale então dizer que a OIT inaugurou um processo que se propõe a pensar o ser humano, suas condições e direitos básicos em nível mundial, sob a perspectiva do trabalho.

Em colocação coesa, elucida Vázquez (2017) que,

antes da eclosão da Primeira Guerra Mundial, em 1914, um longo caminho já havia sido percorrido na construção do Direito Internacional do Trabalho. Não apenas com o surgimento de leis nacionais que compartilhavam os mesmos temas e soluções semelhantes, nem com a celebração de Conferências internacionais em que foram redigidos os primeiros tratados internacionais. Ainda, a operação de uma importante organização internacional, a Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores, também foi tentada com relativo sucesso, e a doutrina legal havia realizado um trabalho fundamental para a defesa, conceituação e definição deste novo ramo do direito, convencendo à opinião e às autoridades públicas da sua necessidade.

As consequências da guerra e a busca por soluções internacionais para recuperar a paz e curar o mais rápido possível uma sociedade absolutamente dilacerada pela mesma, aceleraram sem dúvida a criação deste Direito Internacional do Trabalho com a Constituição, no seio da Sociedade das Nações, da Organização Internacional do Trabalho em 1919. Mas a rápida institucionalização dessa organização internacional e o desenvolvimento efetivo de seu trabalho a partir da década de 1920, não teria sido possível se antes não tivessem sido apontados os meios de criação deste novo direito, suas características, suas principais temáticas e, até mesmo, seus mecanismos de controle. (VÁZQUEZ, 2017, p. 368-369, tradução nossa).²⁷

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a bem da verdade, somente acompanha esse processo iniciado pelo Direito do Trabalho, visando adotar essa mesma

²⁷ Antes del estallido de la Primera Guerra Mundial en 1914, ya se había recorrido un largo camino en la construcción del Derecho Internacional Obrero. No sólo con la emergencia de leyes nacionales que compartían unos mismos temas y parecidas soluciones, ni con la celebración de Conferencias internacionales en las que se redactaron los primeros tratados internacionales. También se había ensayado con cierto éxito el funcionamiento de un importante organismo internacional, la Asociación Internacional para la Protección legal de los Trabajadores, y la doctrina jurídica había realizado un trabajo fundamental para la defensa, conceptualización y definición de esta nueva rama del derecho, convenciendo a la opinión y los poderes públicos de su necesidad.

Las consecuencias de la guerra, y la búsqueda de soluciones internacionales para recuperar la paz y sanar lo antes posible una sociedad absolutamente lacerada por la misma, aceleraron sin ninguna duda la creación de este Derecho Internacional Obrero con la constitución, en el seno de la Sociedad de Naciones, de la Organización Internacional del Trabajo en 1919. Pero la rápida institucionalización de esta organización internacional y el eficaz desarrollo de su trabajo a partir de la década de los veinte, no hubiera sido posible si antes no se hubieran apuntado ya los medios de creación del nuevo derecho, sus características, sus principales temas e, incluso, sus mecanismos de control.

postura para com o ser humano, não só na perspectiva do trabalho, mas em uma visão geral, mais ampla.

Conforme bem adverte Cançado Trindade (2005), “o progresso linear é um mito; os avanços se dão permeados de retrocessos – o que parece ser próprio da condição humana.” (CANÇADO TRINDADE, 2005, p. 10).

Os referidos retrocessos de ordem política, econômica e social têm suas raízes mais profundas nos próprios problemas e transformações ocasionados pela Primeira Guerra (VIZENTINI, 1989), vale dizer, na herança e contexto social deixados por ela, os quais as honestas tratativas consignadas no Tratado de Versalhes não lograram encerrar, mas, quando muito, maquiari.

Em linhas gerais, visando ilustrar esse complexo cenário deixado pela Primeira Grande Guerra, se enquadram as palavras de Vizentini (1989):

A Grande Guerra de 1914-18, ainda que marcada pelo nacionalismo e por questões regionais – como nos Balcãs –, foi um típico conflito entre potências industriais capitalistas visando uma nova repartição de áreas para expansão econômica. O confronto principal colocava em oposição o jovem Império alemão, cujo rápido crescimento econômico e projeção militar permitiam-lhe almejar à liderança europeia e talvez mundial, e a Grã-Bretanha, que, apesar de ser a maior potência mundial da época, sentia a perda de seu dinamismo. A guerra rapidamente atingiu dimensões mundiais e alcançou níveis sem precedentes de destruição e morte devido à aplicação de tecnologia industrial à produção de armamentos. O conflito não só não resolveu os problemas que haviam levado ao seu desencadeamento como, ainda, os agravou, tendo também como resultado importante o triunfo da revolução socialista na Rússia, que separou do mercado capitalista mundial um sexto das terras emersas do planeta e provocou uma ruptura no sistema internacional. O pós-guerra apresentava um quadro de crise generalizada na Europa. O desemprego, a inflação e a recessão somaram-se a uma intensa mobilização política e a conflitos sociais acentuados. (VIZENTINI, 1989, p. 11-12).

Logo, os ânimos internacionais estavam abalados pela reconstituição econômica demasiado lenta, agravando a situação de setores vitais da vida cotidiana, tais como a distribuição de insumos, o desemprego, o consumo, a taxa de juros, a inflação, dentre tantos outros.

Esclarecendo os contornos do plano que a economia mundial alcançara, notadamente no que toca à Europa na altura do século XX (pós-Primeira Guerra), Nunes (2008) elucida:

No quadro de uma crise econômica profunda, prolongada e generalizada a todo o mundo capitalista, a debilidade da economia não permitia resposta fácil às reivindicações dos trabalhadores, o que impediu que o estado social realizasse os seus objetivos no respeito pelas regras da democracia política e pelos princípios democráticos. Parafraseando o *Manifesto Comunista*, poderá dizer-se que andava um espectro na Europa, o espectro da revolução: “Toda a Europa está imbuída do espírito da

Revolução. Existe um sentimento profundo não só de insatisfação[,] mas também de raiva e indignação entre os operários. Toda a ordem vigente, nos seus aspectos políticos, sociais e econômicos, está a ser posta em causa pela massa da população de um extremo ao outro da Europa.”

[...]

No que se refere à economia, esta deixa de ser considerada terreno privado, separado do Estado e regulado pelas regras da livre concorrência entre os atores privados. A economia passa a integrar a esfera da política (as corporações foram pensadas como órgãos reguladores da economia e detentores do poder político) e o Estado assume o direito (e o dever) de intervir na economia, para a promoção do “bem comum”, substituindo a concorrência pela “planificação corporativa”.

Mas a direção corporativa da economia foi entregue ao grande capital, que controlava as estruturas corporativas, sem os constrangimentos resultantes da ação dos sindicatos (proibidos ou “corporativizados”) e dos partidos de esquerda (empurrados para a clandestinidade e condenados como “inimigos internos” por imposição do partido único) e com o apoio sem limites, do aparelho repressivo do estado fascista. (NUNES, 2008, p. 54-55).

Estavam então criadas as bases para a afirmação de regimes totalitários na Europa, cuja inquietação diante das mazelas sociais cada vez mais presentes e acentuadas mobilizou a atenção do povo para um discurso de orientação eminentemente ufanista e conservador.

“O medo da revolução levou o ‘estado social’ a assumir a forma do **estado fascista**, antiliberal, antidemocrata e antissocialista, regressando, em certa medida, ao figurino inicial do *Estado bismarckiano* do século XIX.” (NUNES, 2008, p. 55, grifo do autor).

Foi assim não somente no sistema nazista de Adolf Hitler, disseminado na Alemanha:

Já antes da crise de 1929 regimes autoritários e fascistas chegaram ao poder: em 1919 na Hungria (Alm. Horthy), em 1922 na Itália (Mussolini), em 1923 na Espanha (Primo de Rivera) e Turquia (Kemal Atatürk), em 1925 na Albânia (Ahmed Zogu), em 1926 na Polónia (Pilsudski), na Lituânia (Smetona Voldemaras) e em Portugal (Gomes da Costa) e em 1929 na Iugoslávia (onde o rei Pedro suspendeu a constituição e organizou um governo autoritário). (VIZENTINI, 1989, p. 15).

Consoante melhor explicação de Nunes (2008):

Perante os evidentes sinais de crise do capitalismo, foi ganhando terreno a ideia de uma intervenção do estado no sentido de “organizar” e “controlar” a economia. A solução do corporativismo e do estado fascista foi a de promover uma estreita aliança entre o poder fascista e os grandes grupos empresariais aos quais foi entregue a direção das estruturas corporativas (dotadas de um estatuto de direito público), que, por sua vez, assumiram a tarefa de “organizar”, “controlar” e “governar” a economia. De certo modo, os grandes grupos econômicos já faziam isto mesmo; agora passavam a fazê-lo com o aval do estado, proclamando-se que este “governo privado da economia” (esta **planificação corporativa da economia**) estava ao serviço do **bem comum**. (NUNES, 2008, p. 55, grifos do autor).

Posteriormente ao sinal de uma nova semântica constitucional no plano consuetudinário, seguindo os indícios de uma nova política de direitos humanos em nível mundial, a exemplo daquilo a que tão eloquentemente aspiraram México e a própria

Alemanha quanto aos valores sociais albergados pela novel doutrina definida por “pós-liberal”, ocorre nefasto acontecimento histórico, o qual demarcaria igualmente em definitivo o percurso da história dos direitos humanos: a Segunda Grande Guerra.

Ainda aqui, deve-se ter em conta o fator histórico da Segunda Grande Guerra como acontecimento complexo, protagonizado, sim, pelo pernicioso discurso do ódio esgrimido pela ditadura nazifascista. Contudo, o ambiente em que esse discurso ganhou voz, e mais ainda, ouvidos, remete também ao âmbito da cultura, da identidade social, da economia e, sobretudo, da dignidade, não podendo ser aferido a uma causa/efeito única e anacronicamente definidos.

Na sua essência, o Estado fascista foi antitrabalhadores, porque foi antidemocrata e antissocialista. É hoje inequívoco que o Estado fascista e os partidos nazifascistas foram instrumentos do grande capital. O nazismo não foi o resultado da “loucura” de um homem complexado e fanático, foi a solução friamente construída pelo grande capital para, naquelas condições concretas, resolver os problemas da **questão social** e do **governo da economia**. (NUNES, 2008, p. 55, grifos do autor).

Resumindo essa junção de fatores, Vizontini (1989) ajuíza com propriedade:

O nazismo como movimento sociopolítico pequeno-burguês não teria condições de desencadear a guerra se não houvesse recebido o apoio do militarismo alemão tradicional – através dos generais do Alto-Comando e dos **mercadores de canhões**, como Krupp –, dos grandes capitalistas da Alemanha e de boa parte da burguesia e dos grupos conservadores de outros países – articulados pelos “apaziguadores” britânicos. E o ponto de convergência destes apoios foi a grande crise de 29 e a profunda recessão que a acompanhou, a qual colocou em risco os fundamentos do capitalismo em escala mundial. Esta crise acirrou os conflitos entre as grandes potências, através da reação agressiva dos “capitalismos tardios” (Alemanha, Itália, Japão), mais atingidos pela Grande Depressão. A guerra que se gestava serviria, especialmente para os capitalismos mais antigos (Grã-Bretanha, França e EUA), para destruir os imensos estoques acumulados durante a **crise de superprodução** – um eufemismo dos economistas para subconsumo, falta de poder aquisitivo da população. Ao contrário do que afirma a argumentação liberal, a destruição dos bens produzidos por toda sociedade não representava um problema para o capitalismo[,] mas uma **solução** que permitiria estruturar um novo regime de acumulação de capital para o pós-guerra.

Mas esta guerra não foi apenas um conflito interimperialista, pois o marasmo econômico estimulava os protestos populares, enquanto, ironicamente, a URSS desenvolvia sua economia aceleradamente. Assim, além das disputas entre as nações capitalistas industrializadas, as elites dominantes destas procuravam destruir o movimento operário dentro de seu país bem como esmagar o único Estado socialista, a URSS, cuja eliminação por meios militares vinha sendo adiada desde 1921, quando haviam optado por métodos econômico-diplomáticos de pressão. (VIZENTINI, 1989, p. 146-147).

Fala-se de uma umbilical confluência de causas que culminam na Segunda Grande Guerra, dando ensejo às consequências práticas mais relevantes ao presente estudo.

Por um lado, em se tratando justamente de direitos humanos, não se pode perder de vista a dimensão desse conflito, no qual:

Milhões de pessoas indefesas morreram nos campos de concentração e nos territórios ocupados, vítimas da fome premeditada e da covarde brutalidade dos “deuses guerreiros” nazistas. Mas as perdas humanas têm também outras dimensões: milhões de crianças órfãs, de pessoas humilhadas e traumatizadas, além de milhões de deslocados pelas migrações decorrentes da própria guerra [...]” (VIZENTINI, 1989, p. 150).

A esse respeito complementa Comparato (2015):

Antes de serem instituições penais ou fábricas de cadáveres, o *Gulag* soviético e o *Lager* nazista foram gigantescas máquinas de despersonalização de seres humanos. Ao dar entrada num campo de concentração nazista, o prisioneiro não perdia apenas a liberdade e a comunicação com o mundo exterior. Não era, tão só, despojado de todos os seus haveres: as roupas, os objetos pessoais, os cabelos, as próteses dentárias. Ele era, sobretudo, esvaziado do seu próprio ser, da sua personalidade, com a substituição altamente simbólica do nome por um número, frequentemente gravado no corpo, como se fora a marca de propriedade de um gado. O prisioneiro já não se reconhecia como ser humano, dotado de razão e sentimentos: todas as suas energias concentravam-se na luta contra a fome, a dor e a exaustão. E nesse esforço puramente animal, tudo era permitido: o furto da comida dos outros prisioneiros, a delação, a prostituição, a bajulação sórdida, o pisoteamento dos mais fracos. (COMPARATO, 2015, p. 35-36).

De outro lado, é preciso se ater igualmente às consequências políticas, ocorridas no âmbito do próprio Direito Internacional (inclusive o do trabalho), consoante novamente espelham as palavras de Vizentini (1989):

No plano ideológico, a derrota do nazifascismo significou um violento revés da extrema-direita, do racismo, da barbárie, do obscurantismo, do militarismo, do genocídio, da reação mais torpe e de seus valores opressivos, representando, por contraposição, a afirmação da democracia, das liberdades individuais, sociais e nacionais e um enorme prestígio para o socialismo (daí a “necessidade histórica” de uma Guerra Fria contra este). A derrota do nazifascismo marcou, ainda, o triunfo de uma forma de capitalismo moderno e cosmopolita, dominado pelos EUA, contra um capitalismo marcado por contornos retrógrados e dominação social e de inserção no mercado mundial [...] (VIZENTINI, 1989, p. 149).

Como efeito desses acontecimentos, “a Conferência Geral da OIT, realizada na Filadélfia (maio de 1944), quando já se vislumbrava a vitória das forças aliadas na segunda guerra mundial, ampliou, ainda mais, o campo de atuação dessa entidade [...]” (SÜSSEKIND, 1987, p. 18).

A necessidade para tanto era das mais óbvias, contudo, não tão diferente daquelas já conhecidas da Primeira Grande Guerra. A diferença substancial, contudo, foi que,

comparativamente, a expressão destrutiva da Segunda Guerra foi muito mais evidente, de maneira que não somente militares foram dizimados, mas também civis, ao contrário do que aconteceu na Primeira Guerra.

Não somente os judeus, tão perseguidos por Adolf Hitler, mas etnias, comunidades e populações outras sentiram os agressivos reflexos de uma guerra muito mais tecnológica, a qual reescreveu os conceitos de precariedade e desumanização, dada a abrangência com que a intervenção militar se fez presente.

Uma nova guerra, com novos valores envolvidos, necessariamente representou uma inflexão nos estamentos internacionais, clamando pela necessidade de uma comunidade internacional alicerçada no diálogo e compromisso. Esse contexto precário, aviltante, desumanizador, foi a motriz que deu incremento aos agentes de política internacional, os quais tiveram de se reinventar, conforme Piovesan (2013) analisa:

No momento em que os seres humanos se tornam supérfluos e descartáveis, no momento em que vige a lógica da destruição, em que cruelmente se abole o valor da pessoa humana, torna-se necessária a reconstrução dos direitos humanos, como paradigma ético capaz de restaurar a lógica do razoável. A barbárie do totalitarismo significou a ruptura do paradigma dos direitos humanos, por meio da negação do valor da pessoa humana como valor fonte do direito. Diante dessa ruptura, emerge a necessidade de reconstruir os direitos humanos, como referencial e paradigma ético que aproxime o direito da moral. [...]

Nesse contexto desenha-se o esforço de reconstrução dos direitos humanos, como paradigma e referencial ético a orientar a ordem internacional contemporânea. Se a Segunda Guerra significou a ruptura com os direitos humanos, o pós-guerra deveria significar sua reconstrução. (PIOVESAN, 2013, p. 190).

Ao final da Segunda Guerra, então, a comunidade internacional estava empenhada no objetivo de reformular um pacto de maior afirmação, bem como reconstruir suas bases com vistas a uma instituição de maior peso e representação supranacional.

Isso desaguou em duas resultantes distintas. De um lado, à OIT calhou uma reafirmação, calcada na assunção de maior dinamismo e objetivos de maior concretude. De outro, a Liga das Nações foi dissolvida, dando então lugar à Organização das Nações Unidas.

Para esse primeiro desiderato, a já mencionada

Declaração relativa aos fins e objetivos da OIT, conhecida como “Declaração de Filadélfia”, substituiu o famoso art. 427 do Tratado de Versalhes, que caracterizou a autonomia científica do Direito do Trabalho e orientou a ação do citado organismo internacional desde sua criação. (SÜSSEKIND, 1987, p. 21).

“Ampliando consideravelmente a competência da OIT [...]” (SÜSSEKIND, 1987, p. 21), são as escritas da Declaração de Filadélfia:

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia em sua vigésima sexta sessão, adota, aos dez de maio de mil novecentos e quarenta e quatro, a presente Declaração, quanto aos itens e objetivos da Organização Internacional do Trabalho e aos princípios que devem inspirar a política dos seus Membros.

I - A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.

II - A Conferência, convencida de ter a experiência plenamente demonstrado a verdade da declaração contida na Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que a paz, para ser duradoura, deve assentar sobre a justiça social, afirma que:

- a) todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades;
- b) a realização de condições que permitam o exercício de tal direito deve constituir o principal objetivo de qualquer política nacional ou internacional;
- c) quaisquer planos ou medidas, no terreno nacional ou internacional, máxime os de caráter econômico e financeiro, devem ser considerados sob esse ponto de vista e somente aceitos, quando favorecerem, e não entravarem, a realização desse objetivo principal;
- d) compete à Organização Internacional do Trabalho apreciar, no domínio internacional, tendo em vista tal objetivo, todos os programas de ação e medidas de caráter econômico e financeiro;
- e) no desempenho das funções que lhe são confiadas, a Organização Internacional do Trabalho tem capacidade para incluir em suas decisões e recomendações quaisquer disposições que julgar convenientes, após levar em conta todos os fatores econômicos e financeiros de interesse.

III - A Conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem:

- a) proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida;
- b) dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral;
- c) favorecer, para atingir o fim mencionado no parágrafo precedente, as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados;
- d) adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital;
- e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica;
- f) ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária, como assistência médica completa;
- g) assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações;
- h) garantir a proteção da infância e da maternidade;

i) obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura;
j) assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional.

IV - A Conferência - convencida de que uma utilização mais ampla e completa dos recursos da terra é necessária para a realização dos objetivos enumerados na presente Declaração, e pode ser assegurada por uma ação eficaz nos domínios internacional e nacional, em particular mediante medidas tendentes a promover a expansão da produção e do consumo, a evitar flutuações econômicas graves, a realizar o progresso econômico e social das regiões menos desenvolvidas, a obter maior estabilidade nos preços mundiais de matérias-primas e de produtos, e a favorecer um comércio internacional de volume elevado e constante - promete a inteira colaboração da Organização Internacional do Trabalho a todos os organismos internacionais aos quais possa ser atribuída uma parcela de responsabilidade nesta grande missão, como na melhoria da saúde, no aperfeiçoamento da educação e do bem-estar de todos os povos.

V - A Conferência afirma que os princípios contidos na presente Declaração convêm integralmente a todos os povos e que sua aplicação progressiva, tanto àqueles que são ainda dependentes, como aos que já se podem governar a si próprios, interessa o conjunto do mundo civilizado, embora deva-se levar em conta, nas variedades dessa aplicação, o grau de desenvolvimento econômico e social atingido por cada um. (SÜSSEKIND, 2007, p. 29-30).

O apelativo da Declaração de Filadélfia foi com vistas a um compromisso ainda maior por parte da comunidade internacional, por meio da OIT, em envidar esforços cada vez maiores, bem como diálogos cada vez mais estreitos, para a consecução de práticas trabalhistas, visando a um melhor funcionamento da sociedade e refreando prioridades anciãs, como a agenda do desenvolvimento industrial. A meta passa, então, a ser o progresso da agenda humana e melhores condições de trabalho, sendo as lutas coletivas de preponderante importância para a referida demarcação de objetivos.

Esses novos valores e o compromisso mais sério são de eloquente e destacada presença no texto da Declaração de Filadélfia, em que se manifestam pensamentos bem coerentes – ainda que de certa forma implícitos –, os quais sintetizam e expandem a essência da OIT a partir de então, sem alterar sua já assumida natureza.

Para Alain Supiot (2014), trata-se de um verdadeiro “espírito de Filadélfia”, o qual se faz representar por cinco balizas substanciais: (i) seus princípios emergem de uma afirmação do próprio ser humano, sendo explicitamente dogmática; (ii) esse dogma é fruto de uma experiência acerca da condição humana, a qual prova que o ideal de paz deve partir de um contexto em que reine a plena justiça social; (iii) essa mesma experiência demonstra, ainda, tratar-se o mundo de uma verdadeira família humana, sendo a sua dignidade o norteador de toda ordem jurídica sob a qual se funda, sendo esse, portanto, um princípio intransigível; (iv) congregando os pontos anteriores, torna-se imperativo que, de modo a perseverar a dignidade humana, crie-se um contexto de plenas condições econômicas para os indivíduos, a ser orientado pelo respeito ao trabalho, às liberdades coletivas, à solidariedade e à democracia

social; (v) todo esse plano visa repensar e realocar o poder econômico, de modo a servir o ser humano, objetivo fim de toda a ordem social e seus agentes (SUPIOT, 2014).

Como dito, esse é um processo de ainda maior afirmação e abalçamento dos valores coletivos na perspectiva dos direitos humanos e trabalhistas. Vale então dizer que, a partir da declaração de Filadélfia, o já abordado processo de afirmação dos direitos trabalhistas, inclusive no aspecto coletivo, ganha abordagem destacada, sendo os primeiros literalmente declarados para finalísticas voltadas ao ser humano. Assim, sedimenta-se uma instituição de objetivos bem definidos, imbuída do constante empenho de promover a humanidade através do trabalho digno e a realocação lógica dos meios de produção.

Em segundo plano, nasce a ONU. Note-se,

[...] enquanto a Sociedade das Nações não passava de um clube de Estados, com liberdade de ingresso e retirada conforme suas conveniências próprias, as Nações Unidas nasceram com a vocação de se tornarem a organização da sociedade política mundial, à qual deveriam pertencer[,] portanto, necessariamente, todas as nações do globo empenhadas na defesa da dignidade humana. (COMPARATO, 2015, p. 226).

Substancial destacar que

a ONU se difere da Sociedade das Nações, na mesma medida em que a segunda guerra mundial se distingue da primeira. Enquanto em 1919 a preocupação única era a criação de uma instância de arbitragem e regulação dos conflitos bélicos, em 1945 objetivou-se colocar a guerra definitivamente fora da lei. (COMPARATO, 2015, p. 226).

Assim, a ONU nasceu de um plano totalmente novo, na medida em que a Sociedade das Nações não mais respondia aos novos desafios propostos pela Segunda Grande Guerra.

Importante mencionar que a primeira será criada através de um acordo internacional entre Estados, adquirindo personalidade internacional objetiva para a consecução de propósitos determinados, em livre exercício de funções e poderes, os quais podem representar, até mesmo, uma vontade distinta da dos Estados-membros (CANÇADO TRINDADE, 2003a).

“A este labor sucederia a fase de real implementação dos direitos humanos, que hoje vivemos” (CANÇADO TRINDADE, 2003b, p. 52), conforme descreve Piovesan (2013):

A criação das Nações Unidas, com suas agências especializadas, demarca o surgimento de uma nova ordem internacional, que instaura um novo modelo de conduta nas relações internacionais, com preocupações que incluem a manutenção da paz e segurança internacional, o desenvolvimento de relações amistosas entre os Estados, a adoção da cooperação internacional no plano econômico, social e cultural, a adoção de um padrão internacional de saúde, a proteção ao meio

ambiente, a criação de uma nova ordem econômica internacional e a proteção internacional dos direitos humanos. (PIOVESAN, 2013, p. 198).

Esse modelo de conduta, advindo da formação de uma nova ordem internacional, assente menção de Piovesan, seria produto não somente da trama administrativa adquirida pela ONU, por graça do acordo de cumplicidade internacional que lhe deu forma. Denota o ponto áureo da semântica dos direitos humanos, como um dos principais produtos criativos dessa organização, a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Com efeito,

a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) é um documento marco na história dos direitos humanos. Elaborada por representantes de diferentes origens jurídicas e culturais de todas as regiões do mundo, a Declaração foi proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris, em 10 de dezembro de 1948, [...] como uma norma comum a ser alcançada por todos os povos e nações. Ela estabelece, pela primeira vez, a proteção universal dos direitos humanos. (ONU, 2018a).

Essa proteção viria a tutelar os direitos humanos em mais ampla dimensão, revelando-se, “[...] no dizer de um dos delegados presentes àquela reunião, ‘um documento juridicamente mais vinculante do que uma mera declaração’ [...]” (COMPARATO, 2015, p. 237).

Mais acuradamente, “logo no artigo I, a Declaração proclama os três princípios axiológicos fundamentais em matéria de direitos humanos: a liberdade, a igualdade e a fraternidade.” (COMPARATO, 2015, p. 240).

Essa declaração viria ainda a contemplar, num arranjo muito mais elaborado e de profunda sensibilidade humanística, o trabalho enquanto afirmação definitiva da dignidade humana. Ela o faz, contudo, também sob outras óticas interpretativas, revelando uma acertada correlação com seu aspecto democrático: o direito à seguridade social (arts. XXII e XXV); o direito ao trabalho e à proteção contra o desemprego (art. XXIII, 1); direitos concernentes ao contrato de trabalho, tais como remuneração igual por trabalho igual (art. XXIII, 2), salário mínimo (art. XXIII, 3), o repouso e o lazer, a limitação horária da jornada de trabalho, as férias remuneradas (art. XXIV). Todos esses exemplos dessa abordagem (COMPARATO, 2015).

“Traz apontamento direto também quanto à dignidade humana no trabalho, isso em seu art. 23, III, exigindo remuneração justa e satisfatória a todo o homem que trabalha e que assegure a ele e a sua família, existência compatível com a dignidade humana.” (MARQUES, 2016, p. 47).

Para tanto, a declaração também deu especial atenção à participação sindical e livre associação (art. XXIII, 4), bem como à adoção necessária do sistema político democrático enquanto critério objetivo para primazia da dignidade dentro dos corpos políticos internacionais (arts. XXI e XXIX, 2).

Vale acenar que esses são pontos de elaboração capital para uma posterior individualização da afirmação dos direitos humanos voltados para o Direito Coletivo do Trabalho, bem como para a negociação coletiva.

O documento, em seu todo, volta-se a um projeto inovador à época, fortalecendo a comunhão de interesses em prol do ser humano nos mais diversos aspectos. Em todo caso, a despeito dos ressaltos aplicáveis ao Direito Internacional do Trabalho, elaborados com umbilical relevância para a afirmação dos direitos humanos nessa seara e resultantes que demarcam limites à negociação coletiva, escrevem aqueles de precípua característica:

Preâmbulo

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,

Considerando que o desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da Humanidade e que o advento de um mundo em que os todos gozem de liberdade de palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor e da necessidade foi proclamado como a mais alta aspiração do ser humano comum,

Considerando ser essencial que os direitos humanos sejam protegidos pelo império da lei, para que o ser humano não seja compelido, como último recurso, à rebelião contra a tirania e a opressão,

Considerando ser essencial promover o desenvolvimento de relações amistosas entre as nações,

Considerando que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta da ONU, sua fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor do ser humano e na igualdade de direitos entre homens e mulheres, e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla,

Considerando que os Estados-Membros se comprometeram a promover, em cooperação com as Nações Unidas, o respeito universal aos direitos e liberdades humanas fundamentais e a observância desses direitos e liberdades,

Considerando que uma compreensão comum desses direitos e liberdades é da mais alta importância para o pleno cumprimento desse compromisso, Agora portanto

A ASSEMBLEIA GERAL

proclama

A PRESENTE DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade, tendo sempre em mente esta Declaração, se esforce, através do ensino e da educação, por promover o respeito a esses direitos e liberdades, e, pela adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, por assegurar o seu reconhecimento e a sua

observância universal e efetiva, tanto entre os povos dos próprios Estados-Membros, quanto entre os povos dos territórios sob sua jurisdição.

Artigo I

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

[...]

Artigo XXI

1. Todo ser humano tem o direito de fazer parte no governo de seu país diretamente ou por intermédio de representantes livremente escolhidos. 2. Todo ser humano tem igual direito de acesso ao serviço público do seu país. 3. A vontade do povo será a base da autoridade do governo; esta vontade será expressa em eleições periódicas e legítimas, por sufrágio universal, por voto secreto ou processo equivalente que assegure a liberdade de voto.

Artigo XXII

Todo ser humano, como membro da sociedade, tem direito à segurança social, à realização pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.

Artigo XXIII

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo XXIV

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

Artigo XXV

1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar-lhe, e a sua família, saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.
2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio gozarão da mesma proteção social.

Artigo XXVI

1. Todo ser humano tem direito à instrução. A instrução será gratuita, pelo menos nos graus elementares e fundamentais. A instrução elementar será obrigatória. A instrução técnico-profissional será acessível a todos, bem como a instrução superior, esta baseada no mérito.
2. A instrução será orientada no sentido do pleno desenvolvimento da personalidade humana e do fortalecimento do respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais. A instrução promoverá a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e grupos raciais ou religiosos, e coadjuvará as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz.
3. Os pais têm prioridade de direito na escolha do gênero de instrução que será ministrada a seus filhos.

[...]

Artigo XXIX

1. Todo ser humano tem deveres para com a comunidade, na qual o livre e pleno desenvolvimento de sua personalidade é possível.
2. No exercício de seus direitos e liberdades, todo ser humano estará sujeito apenas às limitações determinadas pela lei, exclusivamente com o fim de assegurar o devido reconhecimento e respeito dos direitos e liberdades de outrem e de satisfazer as

justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar de uma sociedade democrática.

3. Esses direitos e liberdades não podem, em hipótese alguma, ser exercidos contrariamente aos objetivos e princípios das Nações Unidas [...] (SÜSSEKIND, 2007, p. 463-464).

Não seria, contudo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos o marco final definitivo e categórico do processo de afirmação dos direitos humanos no campo internacional. Malgrado representar uma dentre as textualidades mais superlativas acerca do tema direitos humanos, também serviria como empuxo para uma evolução cada vez mais cadenciada do bloco de proteção humanitário.

Disso, releva atentar pela existência de diversos textos de ordem protetiva editados no decorrer dos séculos XX e XXI, os quais tiveram por nascente ideológica e fonte de inspiração o próprio texto da Declaração Universal dos Direitos Humanos, bem como sustento normativo no âmbito internacional.

Nesse sentido, Pierre Claude e Weston (1989), mencionados por Piovesan (2013), realçam como esses textos apresentam a nova tez do processo de afirmação e evolução dos direitos humanos:

Entretanto, foi apenas após a Segunda Guerra Mundial – com a ascensão e a decadência do Nazismo na Alemanha – que a doutrina da soberania estatal foi dramaticamente alterada. A doutrina em defesa de uma soberania ilimitada passou a ser crescentemente atacada, durante o século XX, em especial em face das consequências da revelação dos horrores e das atrocidades cometidas pelos nazistas contra os judeus durante a Segunda Guerra, o que fez com que muitos doutrinadores concluíssem que a soberania estatal não é um princípio absoluto, mas deve estar sujeita a certas limitações em prol dos direitos humanos. Os direitos humanos tornam-se uma legítima preocupação internacional com o fim da Segunda Guerra Mundial, com a criação das Nações Unidas, com a adoção da Declaração Universal dos Direitos Humanos pela Assembleia Geral da ONU, em 1948 e, como consequência, passam a ocupar um espaço central na agenda das instituições internacionais. No período do pós-guerra, os indivíduos tornam-se foco de atenção internacional. A estrutura do contemporâneo Direito Internacional dos Direitos Humanos começa a se consolidar. Não mais poder-se-ia afirmar, no fim do século XX, que o Estado pode tratar de seus cidadãos da forma que quiser, não sofrendo qualquer responsabilização na arena internacional. Não mais poder-se-ia afirmar no plano internacional *that king can do no wrong*. (CLAUDE; WESTON apud PIOVESAN, 2013, p. 191).

Desta sorte:

O impacto da Declaração Universal de 1948 tornou-se ainda mais considerável pelo lapso de tempo prolongado (dezoito anos) entre a sua adoção e proclamação e a adoção dos dois Pactos de Direitos Humanos das Nações Unidas (1996), o que contribuiu para florescer a tese de que alguns dos princípios da Declaração cedo se afiguravam como parte do direito internacional consuetudinário, ou como expressão dos princípios gerais do direito [...] (CANÇADO TRINDADE, 2003b, p. 59).

Logo, em meio ao contínuo processo de afirmação que demarcou a segunda metade do século XX, bem como as duas primeiras décadas do século XXI, a OIT, no uso de suas atribuições, firmou duas declarações cuja relevância merece menção destacada: a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) e a Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa (2008):

Quanto à primeira,

em 1998, a Conferência Internacional do Trabalho, na sua 87ª Sessão, adotou a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, definidos como o respeito à liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a efetiva abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. (OIT, 2018a).

Como resultado prático disso,

a Declaração associa esses quatro direitos e princípios diretamente a oito Convenções, que passam a ser definidas como fundamentais. Dessa forma, todos os Estados Membros da OIT, por terem aderido à sua Constituição, são obrigados a respeitar esses direitos e princípios, havendo ou não ratificado as oito Convenções fundamentais que correspondem a eles. A Conferência também definiu a ratificação universal dessas Convenções como um objetivo e estabeleceu as bases para um amplo programa de cooperação técnica da OIT com seus Estados Membros, visando contribuir à sua efetiva aplicação e criando um mecanismo de monitoramento dos avanços realizados. (OIT, 2018a).

Esta declaração seria então a reafirmação dos vetustos princípios gerais já consagrados na Constituição da própria OIT, a qual voltaria à baila uma vez mais, quando,

em junho de 2008, durante a 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, representantes de governos, empregadores e trabalhadores, adotaram um dos mais importantes documentos da OIT: a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, uma das primeiras manifestações de um organismo internacional sobre o mundo globalizado e a grave crise financeira internacional que eclodiria três meses depois. (OIT, 2018a).

Esses dois últimos postulados são aqueles de caráter geral mais extenso, englobando questões de inegável contemporaneidade acerca dos direitos humanos voltados ao trabalho, bem como seus desafios mais recentes e proeminentes.

A referida declaração também impõe diretrizes sólidas ao formato da espinha dorsal de todo aquele direito que verse acerca dos direitos humanos, fazendo florescer daí as bases ideológicas necessárias para percepção do Direito do Trabalho enquanto direito humano.

O corolário dessa discussão está, portanto, na assunção da natureza elástica do campo de abrangência do Direito do Trabalho e da necessária tutela sobre os direitos humanos, em total detrimento do interesse puramente econômico. Isso se justifica em razão de este Direito ter sua normatividade advinda de um campo específico para a promoção de condições humanas, atreladas a um contexto de economia saudável, e não ao desenvolvimento puramente econômico, com traço no setor produtivo. Nessa ótica, bem entendido, procura-se desenvolver um pensamento crítico em que o (Direito do) Trabalho não seja instrumento de desenvolvimento econômico – a isso servem a economia e políticas públicas –, mas sim ferramenta de concretização do sistema de proteção dos direitos humanos.

Em melhor conclusão preliminar, explica Sússekind (1987):

Hoje, portanto, o DIT não se preocupa somente com as condições de trabalho e os direitos previdenciários do trabalhador. As normas sobre os direitos humanos correlacionados com o trabalho, a política de desemprego, a seguridade social populacional, o exame de questões econômicas sob o prisma de seus reflexos sociais, a política social das empresas multinacionais, a reforma agrária, a proteção e interação das populações indígenas, tribais ou semitribais e os programas de cooperação técnica nos setores de formação profissional, da administração do trabalho, do combate ao desemprego e ao subemprego, da educação do trabalhador para incrementar sua participação no desenvolvimento socioeconômico, da melhoria do meio ambiente de trabalho etc. – retratam o novo dimensionamento do DIT. (SÜSSEKIND, 1987, p. 23).

Disso também advém o fato de se tolher a necessidade por diplomas afirmativos, a despeito das duas últimas declarações mencionadas, visando à concretização do Direito do Trabalho hodierno no plano internacional, nas suas mais variadas dimensões, “[...] seja através da reabilitação de velhos objetivos, seja pela proposta de novas estratégias de luta emancipatória.” (SANTOS; COSTA apud GOMES, M. N., 2012, p. 116).

A Internacionalização do Direito do Trabalho é, assim, uma decorrência de crises econômicas e sociais, observando-se que, principalmente após a segunda guerra mundial, os tratados internacionais realçam a importância da proteção da dignidade humana e elevam os direitos humanos à condição de referencial ético e matéria de interesse universal. (ALMEIDA, 2015, p. 6).

O plano expositivo de afirmação internacional dos direitos humanos esclarece então suas bases gerais, como debatido anteriormente: daria ensejo às mais diversas abordagens, tal qual aquela que é relevante nesse momento, demonstrando o trabalho como um de seus pilares, outorgando-lhe força normativa, a qual vai além de um ramo isolado do Direito.

Nesse sentido, o plano torna-se fecundo para melhor análise da mesma afirmação ideológica no cenário brasileiro, de modo a construir o marco teórico da negociação coletiva

enquanto direito humano, comportando possibilidades e limites que dessa realidade advenham para o contexto nacional.

3.3 Afirmação nacional dos direitos humanos

A afirmação dos direitos humanos, conforme reiteradamente vem sendo alertado, pode dar-se sob diversos termos, para as mais variadas dialéticas sociais, uma vez serem igualmente várias as facetas da dignidade humana.

Mas, é claro, o Brasil não seguiu necessariamente a mesma cartilha das demais populações autóctones, colônias ou civilizações ao redor do mundo, em vista de seu particular processo de evolução social, bem como das massas coletivas a compor o estuário de sua normatividade juscoletiva obreira. Isso se justifica até mesmo porque, o berço da sociedade moderna, aqui entendida enquanto sociedade de classes, teve palco principal no cenário europeu, dali se lançando enquanto novo formato a ser gradativamente adotado pelo mundo.

Ao lado disso, o Brasil foi descoberto em tempos em que a Europa já vivia uma avançada realidade cultural, ao passo que o solo brasileiro, enquanto as terras selvagens que era, encontrava-se povoado por indígenas, os quais desconheciam um conceito de nação.

Seu aparato social e econômico – entenda-se, do Brasil – formou-se ao modo da colonização portuguesa que ali se instalou, escrevendo as páginas do colonialismo, da escravidão e da República como antecessores da democracia efetiva e que muito influenciaram o processo de afirmação final dos direitos humanos dentro de seu ordenamento, seja enquanto cidadania, seja enquanto direitos sociais.

Emerge daí, inclusive, a pertinência temática do processo de formação histórica nacional enquanto predecessor da análise da afirmação dos direitos humanos no Direito Coletivo Brasileiro.

Esse seria, então, naquilo que compete aos direitos humanos, um processo de afirmação a partir da herança europeia. Vale dizer, ainda que o Brasil não tenha sido protagonista nas iniciais páginas da civilização, por certo foi influenciado, ou, por que não dizer, massacrado, por esse processo, nos tempos da instauração da colônia e formação de uma sociedade com identidade nacional.

A compreensão dessa identidade e de como se deram os contornos de sua classe são de preponderante importância para a adequada análise do estratagema político que permitirá o processo de constitucionalização dos direitos humanos no Brasil.

Em meio a isso, surgiram desafios políticos, de cunho social e afirmativo ao Brasil, sobretudo, no decorrer do século XX, de modo a conquistar a cidadania e os direitos trabalhistas efetivos de seu povo, com a Constituição Federal de 1988.

A estrada para a referida conquista tem seu legado em um processo de constitucionalização conturbado, cujas razões remetem mesmo ao Brasil Colônia, escravocrata, o qual deixou cicatrizes em sua memória social que viriam a cancelar, oportunamente, igualmente turbulenta estrada de afirmação de liberdades públicas.

Um processo extenso, cujo recorte pertinente para a proposta de explicar a fundação do processo de afirmação nacional dos direitos humanos remete aos episódios de luta e transformação social ocorridos durante o século XX. Nesse contexto, os antecedentes históricos anteriores a este último século serão abordados até o limite de contextualizar os ânimos do povo e trabalhador brasileiro a tempo da República.

Nesse último sentido, um valor já repassado nos recortes anteriores é o de que nenhum processo afirmativo em matéria de Direito pode ser explicado de forma descontextualizada, em abordagem hermética.

Portanto, tal qual se procedeu em relação ao contexto da ordem internacional, os traços afirmativos nacionais não de ser precedidos pelas mesmas e necessárias contextualizações, ainda aqui, de forma pontual, zelando pela pertinência ao tema proposto.

Desta sorte, cumpre então cotejar a evolução histórica dos direitos humanos em sua afirmação internacional com sua afirmação dentro do aparato nacional brasileiro, de modo a identificar seu sistema de proteção dentro da ordem desses direitos, sobretudo, naquilo que denota o Direito Coletivo do Trabalho, bem como negociação coletiva.

3.3.1 Bases históricas do contexto socioeconômico brasileiro: escravidão e formação de classes

Uma abordagem mais profunda, acerca das questões sociais e econômicas que incentivaram Portugal a se aventurar na corrida pela descoberta de novas rotas rumo às Índias Orientais, apesar de pontual e de profunda relevância histórica (até mesmo para o Brasil), infelizmente centraria as atenções para objetos de segundo plano, acerca das bases culturais que se procura ilustrar. Estas viriam a formar as classes trabalhadoras brasileiras, que, tomadas por certos valores de origem histórica, manifestariam anseios e reivindicações coletivas, a prescrever uma determinada realidade no Direito Coletivo nacional, com marcante reflexo em nossa Constituição Federal até hoje vigente.

Nesse passo, por mais que a colonização do Brasil tenha sido protagonizada, com relativo monopólio, por Portugal, e ainda, por mais que seja um tópico histórico de inestimável propriedade para a descrição dos processos de afirmação social que séculos depois viriam a se instaurar no Brasil, para o estudo e a análise destes últimos servem mais as consequências práticas da colonização do que suas motivações ante o cenário europeu propriamente.

Vale então dizer, serão privilegiadas as resultantes que demarcaram a identidade social do brasileiro, em detrimento dos motivos que levaram ao processo de colonização português.

Contudo, é justa uma breve passagem sobre o tema:

A ocupação econômica das terras americanas constitui um episódio da expansão comercial da Europa. Não se trata de deslocamentos de população provocados por pressão demográfica – como fora o caso da Grécia – ou de grandes movimentos de povos determinados pela ruptura de um sistema cujo equilíbrio se mantivesse pela força – caso das migrações germânicas em direção ao ocidente e sul da Europa. O comércio interno europeu, em intenso crescimento a partir do século XI, havia alcançado um elevado grau de desenvolvimento no século XV, quando as invasões turcas começaram a criar dificuldades crescentes às linhas orientais de estabelecimento de produtos de alta qualidade, inclusive manufaturas. O restabelecimento dessas linhas, contornando o obstáculo otomano, constitui sem dúvida alguma a maior realização dos europeus na segunda metade desse século. A descoberta das terras americanas é, basicamente, um episódio dessa obra ingente. De início pareceu ser episódio secundário. E na verdade o foi para os portugueses durante todo um meio século. (FURTADO, 2003, p. 11).

Assim é que, “quando os portugueses chegaram ao Brasil, em 22 de abril de 1500, encontraram os índios [...]” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 27), ou seja, o primeiro elemento para a formação de uma sociedade inicialmente agrária, escravocrata e híbrida (FREYRE, 2004). Para descrevê-la, acodem as palavras de Gilberto Freyre [1933] (2004):

Quando em 1532 se organizou econômica e civilmente a sociedade brasileira, já foi depois de um século inteiro de contato dos portugueses com os trópicos; de demonstrada na Índia e na África sua aptidão para a vida tropical. Mudado em São Vicente e em Pernambuco o rumo da colonização portuguesa do fácil, mercantil, para o agrícola; organizada a sociedade colonial sobre base mais sólida e em condições mais estáveis que na Índia ou nas feitorias africanas, no Brasil é que se realizaria a prova definitiva daquela aptidão. A base, a agricultura; as condições, a estabilidade patriarcal da família, a regularidade do trabalho por meio da escravidão, a união do português com a mulher índia, incorporada assim à cultura econômica e social do invasor. Formou-se na América tropical uma sociedade agrária na estrutura, escravocrata na técnica de exploração econômica, híbrida de índio – e mais tarde de negro – na composição. Sociedade que se desenvolveria defendida menos pela consciência de raça, quase nenhuma no português cosmopolita e plástico, do que pelo exclusivismo religioso desdobrado em sistema de profilaxia social e política. Menos pela ação oficial do que pelo braço e pela espada do particular. Mas tudo isso subordinado ao espírito político e de realismo econômico e jurídico que aqui, como em Portugal, foi

desde o primeiro século elemento decisivo de formação nacional [...] (FREYRE, 2004, p. 65-66).

Sobretudo no que compete às suas instituições dentro do Direito Coletivo,

talvez possa parecer descontextualizado introduzir algumas notas sobre o contexto socioeconômico do Brasil [...] com uma citação de Gilberto Freyre, extraída de *Casa Grande & Senzala*. Mas não. O que se busca é, a partir de um diálogo com homens que pensaram o Brasil, tentar desvendar os imensos desafios que estavam colocados ao processo de industrialização e de modernização da sociedade brasileira, com reflexos inegáveis na institucionalização das regras sociais [...] (BIAVASCHI, 2007, p. 80-81).

Assim, conforme enunciado por Freyre, logo no início do processo de ocupação portuguesa – o qual, no caso do Brasil, pressupôs a exclusiva estratificação de riquezas naturais, num primeiro momento –, servir-lhes-ia a mão de obra disponível a “pronta entrega”, a qual não seria outra senão a indígena.

Relembre-se aqui que o ameríndio não detinha uma identidade própria enquanto nação, ou seja, não se enxergava enquanto Estado, mas tão somente enquanto tribo, demarcando uma divisão organizacional e cultural que muito contribuiu para o prosseguimento de exploração de suas terras. Dentro do popular adágio “dividir para conquistar”, é certo que a população silvícola já se encontrava dividida, minando reações de resistência mais ferozes desde um primeiro momento.

“Por outro lado, por não existir uma nação indígena, e sim grupos dispersos muitas vezes em conflito, foi possível aos portugueses encontrar aliados indígenas na luta contra os grupos que lhes resistiam.” (FAUSTO, 2018, p. 16).

Assim, também por conta dessa ausência de uma assim dita “identidade nacional” na realidade do índio brasileiro dos 1500 que muitos deles foram assaz cooperativos para com os portugueses, na proteção das ocupações, instalações e, oportunamente, dos engenhos contra outras tribos indígenas, bem como com futuras excursões de conquistadores e potenciais ocupantes daquelas terras.

“Índios e mamelucos formaram a muralha movediça, viva, que foi alargando em sentido ocidental as fronteiras coloniais do Brasil, ao mesmo tempo que defenderam, na região açucareira, os estabelecimentos agrários dos ataques de piratas estrangeiros.” (FREYRE, 2004, p. 163).

Nesse passo, sob a perspectiva portuguesa, o Brasil representou num primeiro momento autêntica fonte de extração, pelo que, “[...] para a defesa de suas terras, a Coroa portuguesa, por decisão do rei D. João III, conclui, em 1530, que seria necessário colonizá-

la.” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 28). Teve início assim uma nova perspectiva acerca das Américas, agora de povoamento, assim como a massiva miscigenação cultural entre o europeu e o índio (para, poucos anos mais tarde, também o ser com o negro).

“Nesta fase, a atividade de extração do pau-brasil já se demonstrara desinteressante e a perspectiva de negócio girava em torno da cultura da cana-de-açúcar, mantendo-se a exploração do trabalho indígena.” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 29).

Veja-se que

só em nova fase de atividade portuguesa – a propriamente colonizadora, a do fim do século XVI e parte do século XVII – o Brasil teria força de trunfo no jogo das competições imperialistas das nações europeias. Essa transformação, em virtude da repentina valorização do açúcar nos mercados aristocráticos e burgueses da Europa. O açúcar tornou-se artigo de luxo, vendido a preços elevadíssimos e dando lucros enormes a produtores e intermediários. (FREYRE, 2004, p. 275-276).

Não mais um nativo de terras estranhas, portanto, o índio passa ao papel de necessário colaborador dos ocupantes: “Houve, assim, um choque entre os interesses dos povoadores, na sua relação com os índios, vistos como mão de obra necessária para a produção da cana-de-açúcar e extração de lucro [...]” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 31). Mão de obra essa que, por questões culturais das mais diversas ordens, não atendeu aos interesses de seu colonizador a contento.

Sobre as referidas razões culturais, bem como o papel do índio no processo inicial de formação social do Brasil Colônia, e sua oportuna substituição, muito esclarece a fala de Freyre (2004):

Se os índios de tão boa aparência de saúde fracassaram, uma vez incorporados ao sistema econômico do colonizador é que foi para eles demasiado brusca a passagem do nomadismo à sedentariedade; da atividade esporádica à contínua; é que neles se alterou desastrosamente o metabolismo ao novo ritmo de vida econômica e de esforço físico. Nem o tal inhamo nem os tais frutos da terra bastariam agora à alimentação do selvagem submetido ao trabalho escravo nas plantações de cana. O resultado foi evidenciar-se o índio no labor agrícola o trabalhador banzeiro e moleirão que teve de ser substituído pelo negro. Este, vindo de um estágio de cultura superior ao do americano, corresponderia melhor às necessidades brasileiras de intenso e contínuo esforço físico. Esforço agrícola, sedentário. Mas era outro homem. Homem agrícola. Outro, seu regime de alimentação, que, aliás, pouca alteração sofreria no Brasil, transplantadas pra cá muitas das plantas alimentares da África: o feijão, a banana, o quiabo; e transportados das ilhas portuguesas do Atlântico para a colônia americana o boi, o carneiro, a cabra, a cana-de-açúcar. Do indígena se salvaria a parte por assim dizer feminina de sua cultura. Esta, aliás, quase que era só feminina na sua organização técnica, mais complexa, o homem limitando-se a caçar, a pescar, a remar e a fazer guerra. Atividades de valor, mas de valor secundário para a nova organização econômica – a agrária estabelecida pelos portugueses em terras da América. O sistema português do que precisava, fundamentalmente, era do trabalhador de enxada para as plantações de cana. Trabalhador fixo, sólido, pé-de-boi.

Entre culturas de interesses e tendências tão antagônicas era natural que o contato se verificasse com desvantagem para ambas. Apenas um conjunto especialíssimo de circunstâncias impediu, no caso do Brasil, que europeus e indígenas se extremassem em inimigos de morte, antes se aproximassem como marido e mulher, como mestre e discípulo, daí resultando uma degradação de cultura por processos mais sutis e em ritmo mais lento do que em outras partes do continente. (FREYRE, 2004, p. 230).

Tornou-se então necessária uma nova abordagem na relação entre os (agora colonos) portugueses e indígenas, vale dizer, calcada numa ainda maior exploração, obrigando o índio, pela via da força, a trabalhar e mantendo-o sob estreita vigilância. Citado por Souto Maior (2017), Prado Júnior esclarece que “daí para a escravidão pura e simples foi apenas um passo. Não eram passados ainda 30 anos do início da ocupação efetiva do Brasil e do estabelecimento da agricultura, e já a escravidão dos índios se generalizava e instituíra firmemente em toda parte.” (PRADO JÚNIOR apud SOUTO MAIOR, 2017, p. 30).

Nesse sentido de transição do labor cooperado para o escravo, explica Furtado (2003):

O rápido desenvolvimento da indústria açucareira, malgrado as enormes dificuldades decorrentes do meio físico, da hostilidade do silvícola e do custo dos transportes, indica claramente que o esforço do governo português se concentrara nesse setor. O privilégio, outorgado ao donatário, de só ele fabricar moenda e engenho de água, denota ser a lavoura do açúcar a que se tinha especialmente em mira introduzir. Favores especiais foram concedidos subsequentemente àqueles que instalassem engenhos: isenções de tributos, garantia contra a penhora dos instrumentos de produção, honrarias e títulos, etc. As dificuldades maiores encontradas na etapa inicial advieram da escassez de mão de obra. O aproveitamento do escravo indígena, em que aparentemente se baseavam todos os planos iniciais, resultou inviável na escala requerida pelas empresas agrícolas de grande envergadura que eram os engenhos de açúcar.

A escravidão demonstrou ser, desde o primeiro momento, uma condição de sobrevivência para o colono europeu na nova terra. (FURTADO, 2003, p. 47).

Inicia-se assim a incursão de uma nova raça, um novo elemento social, no cenário brasileiro: o escravo negro. Incursão essa, inclusive, que relegou o índio a uma posição marginal no contexto colonial (ou melhor, “marginal da marginal”, visto não ter sido tampouco o negro, por certo, locado ao topo da pirâmide social), não sendo mais tão querido, sequer, enquanto ferramenta de trabalho escravizada. Ele se torna, literalmente, um pária.

Contudo,

é importante esclarecer, ainda, que a substituição da escravidão do índio pela escravidão do negro africano não se dá de um dia para o outro, percorrendo, em verdade, vários anos e desenvolvendo-se de formas diversas em distintas regiões do Brasil, tendo se prolongado até o fim da era colonial. (SOUTO MAIOR, 2017, p. 41).

Ao contrário da indígena, a raça negra se demonstrou muito mais resistente, sob o aspecto físico, bem como muito mais suscetível, sob o aspecto da obediência – exercida pelo controle da chibata, do tronco e do pau-de-arara –, para a vida entre engenho e lavoura. A escravidão negra representa, portanto, um investimento certo para sustento da cultura de cana-de-açúcar e dos afazeres outros das mais diversas ordens, ademais de ser um fator de lucro para a economia da colônia.

Nesse passo, a vinda (ou contrabando) do negro para o Brasil representou, num primeiro momento, uma necessidade, em face da instauração de uma cultura sedentária de produção à qual o índio não conseguira se adaptar, mediante a nova política de colonização.

Ademais, conforme esclarece Freyre (2004):

Tenhamos a honestidade de reconhecer que só a colonização latifundiária e escravocrata teria sido capaz de resistir aos obstáculos enormes que se levantaram à civilização do Brasil pelo europeu. Só a casa-grande e a senzala. O senhor de engenho rico e o negro capaz de esforço agrícola e a ele obrigado pelo regime de trabalho escravo.

Compreenderam os homens mais avisados em Portugal, logo após as primeiras explorações e notícias do Brasil, que a colonização deste trecho da América tinha de resolver-se em esforço agrário. (FREYRE, 2004, p. 323).

Nesse passo, não somente o escravo, mas a própria prática da escravatura, enquanto recurso mercantil e econômico presente no dia a dia da colônia portuguesa, acarretaram consequências profundas para a memória cultural brasileira, e por isso a escravidão deve ser percebida em sua dimensão ampla, *lato sensu*. “A colonização do Brasil foi desenvolvida à base de três instituições: o Estado (de caráter absolutista), a Igreja (católica) e o trabalho escravo, tendo a escravidão negra assumido a relevância de determinar os vínculos sociais.” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 50).

“A escravidão foi uma instituição nacional. Penetrou toda a sociedade, condicionando seu modo de agir e de pensar. O desejo de ser dono de escravos, o esforço para obtê-lo[,] ia da classe dominante ao modesto artesão das cidades.” (FAUSTO, 2018, p. 33).

Por ótica contrária, Souto Maior (2017) argumenta que:

Quando se fala em trabalho escravo, visualizando a sua condição coisificada, no entanto, tende-se a desconsiderar um dado essencial: o escravo era um ser humano e, por mais que na perspectiva da relação comercial, o escravo fosse visto como uma coisa, seria, como de fato foi, inevitável a formação de vínculos humanos entre os escravos e também entre livres e escravos, tornando a escravidão um elemento também cultural.

O escravo, ser humano, acabava se integrando à vida nacional, vez que inserido na lógica produtiva, contribuindo, reflexamente, para edificação da cultura nacional,

ainda em formação. Essa inserção, que perdurou séculos, repercutiu na cultura nacional de diversas maneiras. (SOUTO MAIOR, 2017, p. 42).

Paralelamente, o Brasil adquiriu senso nacional, e formavam-se as bases para a declaração de sua independência, a qual viria a ocorrer em 1822. Contudo, não se pode perder de vista que a referida consciência nacional veio de mãos dadas com os valores e costumes herdados da colônia, estando aquela calcada, portanto, na prática da escravidão do índio e do negro.

Logo, a prática comercial da escravidão não somente compôs grande parte das castas sociais do Brasil, até o final do século XIX, como representou um assentamento cultural que formaria o caráter e a percepção crítica da sociedade, dando contornos às suas classes e causas aos seus trabalhadores.

Desta sorte, constitui-se um contexto no qual, se havia um Brasil que não almejava a sua independência, em paralelo, havia um outro que a almejava, desde que restassem intocadas as castas sociais formadas.

A esse respeito, Furtado (2003) esclarece:

Constituindo a escravidão no Brasil a base de um sistema de vida secularmente estabelecido, e caracterizando-se o sistema econômico escravista por uma grande estabilidade estrutural, explica-se facilmente que para o homem que integrava esse sistema a abolição do trabalho servil assumisse as proporções de uma “hecatombe social”. Mesmo os espíritos mais lúcidos e fundamentalmente antiescravistas, como Mauá, jamais chegaram a compreender a natureza real do problema e se enchiam de susto diante da proximidade dessa “hecatombe” inevitável. (FURTADO, 2003, p. 142).

Este, aliás, é um aspecto de suma importância para compreender tanto a relação da classe dominante com as estruturas de Estado, para manter sob controle os trabalhadores, quanto o modo como essa classe se relacionava com a classe trabalhadora, assim como se deu, de fato, a transposição do trabalho escravo para o trabalho livre e a própria configuração da classe trabalhadora no Brasil. (SOUTO MAIOR, 2017, p. 49).

É nesse passo que perseverou o sistema escravocrata, agora incutido num Estado monarca, prosseguindo a caminho de uma abolição que viria a ocorrer, de forma concreta, somente em 1888.

Paralelamente a isso, o Brasil também caminhava para a Proclamação da República, a qual ocorreria no imediato ano de 1889, entrando em cena toda uma riqueza de valores no campo político, os quais refletiam anseios e urgências econômicas, bem como vontade popular.

Desse núcleo, toca ao presente estudo o legado que a escravidão deixou, sob o aspecto social, valendo como tanto, sobretudo, a transição para o trabalho livre. O contexto dessa transição encontra voz na referência de Furtado (2003):

Os escravos liberados que abandonaram os engenhos encontraram grandes dificuldades para sobreviver. Nas regiões urbanas pesava um já excedente de população que desde o começo do século constituía um problema social. Para o interior a economia de subsistência se expandira a grande distância e os sintomas da pressão demográfica sobre as terras semi-áridas do agreste e da caatinga se faziam sentir claramente. [...] Não foi difícil, em tais condições, atrair e fixar uma parte substancial da antiga força de trabalho escravo, mediante um salário relativamente baixo. Se bem não existiam estudos específicos sobre a matéria, seria difícil admitir que as condições materiais de vida dos antigos escravos se hajam modificado sensivelmente após a abolição, sendo pouco provável que esta última haja provocado uma redistribuição de renda de real significação. (FURTADO, 2003, p. 144).

Complementa esse quadro a leitura de Biavaschi (2007):

No final do século XIX, em 1888, a Lei Áurea seria promulgada. Mas o trabalho escravo já havia perdido importância, especialmente nas regiões de São Paulo e do Rio de Janeiro. As novas oportunidades de trabalho aproveitavam os imigrantes. Para os ex-escravos, a lei importou uma liberdade meramente negativa: a possibilidade de irem-se embora para trabalharem para quem quisessem. Não introduzira qualquer mecanismo apto a lhes assegurar as condições de cidadãos, sujeitos de direitos. Moldados num sistema servil, escravocrata, não tiveram condições de competir com os imigrantes que, em sua grande maioria, acabaram substituindo a mão de obra escrava. Muitos negros ex-escravos ficaram nas propriedades, é verdade. Outros, errantes, trabalhavam aqui, acolá. Integrantes de uma massa de excluídos, muitos marginalizavam-se nas cidades, onde, por vezes, desenvolviam algumas atividades, as mais subalternas. (BIAVASCHI, 2007, p. 81).

Relembre-se a todo o momento que a almejada liberdade se deu por razões divorciadas de uma solidariedade social. Sociedade esta que ainda era tomada por uma cultura eminentemente senhorial; logo, os traços do racismo, da visão escravocrata, da perspectiva de exploração de uma classe para outra não desapareceram na noite para dia, num mero estalar de dedos.

Não obstante, Gomes (2002) lembra que

[...] sabemos que a Abolição não desencadeou um processo que significasse grandes melhorias para a população negra, do mesmo modo que a República, de imediato, não representou a vigência no país de práticas políticas representativas muito diferentes das experimentadas no período imperial. Mesmo assim, é possível argumentar que só a partir de então tornou-se realidade jurídica, no Brasil, o princípio da equidade política, isto é, o princípio de que todos os homens são iguais perante a lei. Só então o país pôde passar a se construir também como uma nação, enfrentando a questão-chave da extensão dos direitos de cidadania, quer fossem civis políticos ou mesmo sociais. (GOMES, 2002, p. 14).

Visando, então, suprir o hiato de mão de obra ocasionado pela abolição da escravidão, a transição Colônia-República lançou mão da importação de trabalho europeu, dando início assim ao processo final de formação da classe proletária nacional, enquanto capital de pessoas, conforme resume Souto Maior (2017):

O recurso ao trabalho do imigrante, a partir de 1840, intensificado a partir de 1850, e mais ainda no final do século, não se deu por uma mera questão quantitativa ou por uma suposta adaptação do brasileiro, branco livre, ao trabalho, mas porque havia uma distensão muito forte entre a classe dominante conservadora e a massa popular, em razão da forma como se concretizou a dependência, sendo que, por conta disso, também os senhores de escravos não queriam se relacionar com essa massa, considerando-a perigosa.

Trazer trabalhadores imigrantes, o que implica em (sic) alto custo, vale lembrar, era uma forma de evitar um empoderamento das classes populares. Não se pode desconsiderar que no início do século XIX apenas um terço da população brasileira era branca, sendo que muitos movimentos sociais populares já cotavam com a participação de escravos e ex-escravos e os escravos se relacionavam nos grandes centros com a massa popular livre, já com certa identidade social. (SOUTO MAIOR, 2017, p. 69).

Inicia-se, pois, um novo contexto político, de novos desafios, composto pelas lutas de uma classe operária híbrida, a qual teve de carregar por muitos anos o legado da escravidão, bem como o da exploração de um setor produtivo ainda rico e poderoso. Esse último, tomado por “[...] uma espécie de descompromisso com a sorte das pessoas que se situem fora das classes mais favorecidas. Evidentemente que esse forte fator cultural influencia na abordagem do Direito de Trabalho [...]” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 53), na medida em que cria um sentimento de classe, de coletividade, dando expansivo ensejo ao Direito Coletivo no pátio nacional.

Houve senhores de engenho e proprietários de minas com centenas de escravos, pequenos lavradores com dois ou três, lares domésticos com apenas um escravo. O preconceito contra o negro ultrapassou o fim da escravidão e chegou modificando os nossos dias. Até pelo menos a introdução em massa de trabalhadores europeus no centro-sul do Brasil, o trabalho manual foi socialmente desprezado como “coisa de negro”. (FAUSTO, 2018, p. 33).

A esse respeito, Souto Maior conclui preliminarmente (2017):

Na perspectiva temporal, vale verificar a proximidade do término formal da escravidão com os nossos dias. Do ponto de vista legal, a escravidão foi extinta em 1888, ou seja, há apenas cento e vinte e oito anos, sendo possível encontrar na sociedade atual pessoas que tiveram contato com outras que viveram na época da escravidão. É evidente que essa circunstância influencia nossa avaliação sobre o tema do trabalho no Brasil, ainda mais se considerarmos que o fim do trabalho escravo não foi seguido por um sistema de trabalho livre com respeito à dignidade do trabalhador. (SOUTO MAIOR, 2017, p. 52).

O presente tópico visa esclarecer o amadurecimento das instituições sociais brasileiras, recontando a sua história como meio para ilustrar a formação de suas classes sociais e trabalhadoras. Essa narrativa permite ilustrar as razões sociais e políticas que levaram a determinados quadros políticos, resultando em normatividades marcantes para o Direito Coletivo brasileiro.

Desse modo, muito da corrente ideológica ilustrada anteriormente, bem como conceitos aplicáveis ao objeto em análise, surge, para a realidade do ordenamento brasileiro, das narrativas históricas peculiares ao Brasil entre os séculos XIX e XX. Vale dizer, período concomitante a narrativas históricas ocorridas em paralelo, as quais contribuíram para a construção de um pensamento crítico em torno do trabalho, em nível mundial.

É inteligível no mesmo discurso a afirmação nacional dos direitos humanos, mormente sob o pálio constitucional, na perspectiva do Direito Coletivo do Trabalho, tópico a concluir esse recorte histórico.

3.3.2 Formação sociopolítica brasileira e o primado do século XX: direitos humanos, sociais e trabalhistas

A formação sociopolítica brasileira, conforme demonstrado anteriormente, não tem sua exclusiva gênese no século XX, sendo certo tratar-se de um processo elaborado, “[...] cheio de recuos, entraves e ambiguidades. Afinal, a tradição se inscrevia em meio à modernidade e o novo se confundia com o velho.” (SCHWARCZ, 2012a, p. 27).

Fato é que o período compreendido entre a segunda metade do século XIX e a primeira do século XX engloba toda uma riqueza de transformações sociais, econômicas e políticas, de tal forma que o Brasil foi obrigado a se repensar.

A abolição da escravidão, a Proclamação da República, a instauração de um novo fluxo migratório (ou de vários), o acentuado e acelerado crescimento econômico, a atuação de diversos agentes políticos com ideologia partidária ainda em formação – por vezes, dialogando com mundo, por outras não – fizeram do Brasil uma mescla social verdadeiramente elaborada, sendo o aludido centenário – 1850-1950 – devesas a época de maiores desafios e afirmação do Brasil enquanto Estado.

Disso emergiu inegável evolução no campo da afirmação política, bem como social e econômica, por meio de agentes interativos (Estado, corpos políticos e coletividades sociais)

que dialogaram entre si, trabalhando pela gradativa implementação de direitos sociais dentro do organograma constitucional brasileiro.

Nesse passo,

[...] a Proclamação da República, imediatamente precedida da Abolição da escravidão, precisa ser entendida como um momento de fundamental transformação política e social, embora não seja, evidentemente, um momento de mudança revolucionária. As avaliações de numerosos e diferenciados políticos e intelectuais desse período convergem para esse ponto, ao assinalarem ambos os acontecimentos como cruciais para o processo de construção da nacionalidade brasileira. (GOMES, 2002, p. 13).

A partir desse momento o Brasil passaria a lutar pela superação das características que, até então, marcavam sua estrutura econômica, social e política: os resquícios de uma ordem escravocrata, patriarcal e monocultora herdada dos tempos coloniais; uma sociedade eminentemente agrária; uma economia subordinada a um modelo primário exportador; um operariado urbano esparso e não organizado [...] (BIAVASCHI, 2007, p. 88).

São esses aspectos com os quais o Brasil teve de lidar e superar a seu modo, e que confluem sintomaticamente em seu processo de formação social e, como consequência, em seu amadurecimento político e ideológico.

O cenário que então se abriu era propício a todo tipo de utopia e projeção. A República surgiu alardeando promessas de igualdade e de cidadania – uma modernidade que se impunha menos como opção e mais como etapa obrigatória e incontornável. (SCHWARCZ, 2012a, p. 19).

Nesse sentido, Schwarcz bem descreve (2012b):

É possível dizer que a sociedade brasileira dinamizou-se enormemente no período que vai da década de 1880 aos anos de 1930 [...]. Na verdade, num mesmo período, coincidiam elementos díspares, que alteravam a face mais tradicional do país. Se a desmontagem do sistema escravocrata, nos idos de 1880, modificara a situação da mão de obra, já na década de 1910 um acelerado processo de substituição de importações – implementado durante e ao final da Primeira Guerra –, unido à crise da agricultura, levou a que cidades e indústrias se impusessem no cenário nacional, não só como novos fenômenos econômicos e sociais, mas como possibilidades reais e dominantes. (SCHWARCZ, 2012b, p. 41).

A autora ainda acrescenta:

[...] se reconhece (sic) a mudança, mas também a permanência de certos elementos estruturais. De um lado, uma sociedade recém-egressa da escravidão, adepta de um modelo basicamente agrário-exportador. De outro, um novo projeto político republicano, que tenta se impor a partir da difusão de uma imagem de modernidade e de civilidade, criada em contraposição ao Império. O que se nota, porém, é, em vez da dicotomia fácil que encontrava duas faces cartesianamente opostas – Monarquia

ou República, barbárie ou progresso, atraso ou civilização –, a convivência inesperada de temporalidades distintas e a expressão de um movimento ambíguo que comportava inclusão e exclusão, avanço tecnológico com repressão política e social. (SCHWARCZ, 2012b, p. 50).

Assim é que,

embora na segunda metade do século XIX tenha havido uma diminuição do número de escravos nas fábricas, dada a opção pelo trabalho do imigrante, manteve-se uma relação social entre trabalhadores livres e escravizados nos espaços de moradia, reforçando um traço de identidade da classe trabalhadora no Brasil, que foi o das péssimas condições de vida e de trabalho, adicionado o trato repressivo. (SOUTO MAIOR, 2017, p. 110).

“Essa classe operária, composta na sua maioria de libertos e homens brancos livres, pobres, era analfabeta e sem vida civil e política. A lógica produtiva, organizacional e cultural da escravidão, conseqüentemente, transpassa para as fábricas.” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 112). Como dito, isso marca com traços definitivos a coletividade operária, bem como econômica, nacional. Em igual medida, o referido período lega profundas fissuras no aparato social, com grandes sequelas no campo dos direitos humanos.

Não se deve esquecer de que, a esse ponto, parte considerável dessa classe trabalhadora era composta por imigrantes, os quais vinham de uma cultura de organização social muito mais articulada, dada ao diálogo e que, portanto, tinha relativa facilidade, ímpeto, para organização de reivindicações no plano social, a partir do chão de fábrica.

Deve-se também ressaltar que o processo de afirmação dos direitos humanos, dentro da realidade coletiva do trabalho, encontrava-se mais avançado na Europa, onde, não obstante não ser definitivo, já entregara diversas conquistas afirmativas em tal campo. Assim, bem ou mal, os direitos humanos guiavam uma certa linha de pensamento ideológico dentro da própria classe operária nacional à época, com a formação de sindicatos e a ativa participação democrática da classe trabalhadora dentro do cenário político.

Prova disso é a entrega da Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos (1917) e da Constituição da República de Weimar (1919), em processos democráticos que se construíram, justamente, no início do século XX.

Contudo, contrariamente a isso, conforme também já narrado, as condições de vida e trabalho no Brasil estavam atreladas a uma certa herança da Segunda Revolução Industrial, herança que, somada à barreira cultural da escravidão, sustentava um tratamento assemelhado a esse último regime de exploração.

No regime escravocrata brasileiro, portanto, ressurgem todas as condições e sequelas de precariedades aprendidas com a experiência europeia:

Aos baixos níveis de remuneração deve ser acrescida a ausência de uma legislação a regulamentar o mercado de trabalho. Dentro de cada indústria reinava, absoluto, o regulamento interno e, muitas vezes, arbitrário do patrão. A disciplina era rigorosa, os castigos corporais frequentes e horário fixo, apenas o de entrada. É comum encontrar relatos que mencionam trabalhos prolongados, chegando a 11 horas consecutivas, abusando do horário noturno. (SCHWARCZ, 2012b, p. 57-58).

Consequência disso foi o rápido desenvolvimento de uma consciência de classe, para um país que até então desconhecia as greves modernas.

Dentre as tantas a eclodir no início do século XX, teve vez a primeira no Rio de Janeiro, em uma fábrica de sapatos, em 1902, mas não somente. Na mesma urbe carioca, em 1903, ocorreu aquela que é tida como a primeira greve geral da história do Brasil e na qual tomaram parte profissionais das mais diversas categorias. Já em 1904, desponta greve coordenada pela Cia. Docas de Santos, também de grande relevo, sobretudo para o contexto portuário da época. E em 1906, motivada por diversas causas, como a redução de estipêndios, acontece a greve dos ferroviários de São Paulo (SCHWARCZ, 2012b). A esta última greve aderiram tantas outras lutas pelo eixo rural paulista adentro, em um processo de autoconhecimento do trabalhador, processo que perdurou pelos dois primeiros decênios do século XX.

Essa foi uma caminhada de necessária urgência para o trabalhador, mas antes cidadão brasileiro, e que, justamente por ser urgente, foi percorrida às pressas, prejudicando a formação de um ideário mais sólido acerca de um ente social mais convicto de sua cooperação dentro do organograma capitalista. Tal pressa, vale então dizer, prejudicou uma percepção mais madura do próprio Direito Coletivo do Trabalho.

Em todo caso,

os movimentos sociais contestatórios não se limitaram [...] ao campo. Nas cidades, operários começaram a reagir às péssimas condições de trabalho – que não previam idade mínima ou tempo máximo de jornada diária. Lutavam também por melhores salários e pela criação de órgãos de representação, como sindicatos e partidos de classe. (SCHWARCZ, 2012b, p. 57).

Essas iniciativas associam-se ao clima de intensa agitação operária que então vigorava (entre 1917 e 1920 foram muitas as manifestações e greves), um claro indicador da maior participação política da população urbana. Além disso, internacionalmente, havia uma crescente preocupação com a “questão operária”, devido ao fim da Primeira Guerra e da assinatura do Tratado de Versalhes (de 1919), do qual o Brasil é signatário. (GOMES, A., 2002, p. 19).

Emerge disso, uma vez mais, identidade com os contextos globais até aqui apresentados, na formação de uma política humana internacional para o trabalho, como resposta a uma reivindicação coletiva.

A esse respeito, calha uma vez mais a retórica de Schwarcz (2012b):

Foi em 1917 que as associações operárias conheceram, de fato, uma grande ampliação em seus quadros. A crise, o desemprego, a redução da demanda por mão de obra e o prolongamento da jornada explicam em parte a força do movimento. Nesse ano, a greve atingiu de 50 a 70 mil operários no Rio de Janeiro e em São Paulo foi considerada total. Se os resultados não foram imediatos e pragmáticos, a sublevação bem como sua repercussão ajudaram, com certeza, a organizar os trabalhadores e iniciaram a formação dos futuros sindicatos.

O clima andava quente e, entre 1919 e 1920, só na capital de São Paulo ocorreram 64 greves, e mais 14 no interior. O 1º de maio de 1919 congregou de 50 a 60 mil participantes na Praça XI, no Rio de Janeiro, entre trabalhadores industriais, líderes anarquistas e simpatizantes do comunismo. Em São Paulo, calcula-se a presença de número semelhante, estando incluídos têxteis, sapateiros, gráficos, padeiros, metalúrgicos e operários. Os números eram muito expressivos, sobretudo se levarmos em conta o histórico do país. (SCHWARCZ, 2012b, p. 59).

Mattos ainda complementa (2012):

Ainda assim, a política operária tornou-se mais e não menos presente na vida política do país. A partir de 1903, o movimento operário tornar-se-ia cada vez mais amplo, articulado e complexo. Um operariado multiétnico, no qual imigrantes de diversas nacionalidades tinham um peso importante, dava especificidade ao movimento associativo. As clivagens raciais e nacionais não deixavam de se fazer presentes, algumas vezes opondo operários organizados contra não organizados, ou se imiscuindo na competição política dentro dos sindicatos. (MATTOS, 2012, p. 119).

Por tudo isso, uma das principais características do início de uma luta por direitos do trabalho no Brasil foi a necessidade de enfrentar a dura herança de um passado escravista, que marcou profundamente toda a sociedade, nas suas formas de tratar e de pensar seus trabalhadores. (GOMES, 2002, p. 15).

Aproximando-se então ao final da segunda década do século XX – 1930, portanto –, inicia-se uma retomada do setor produtivo, visando superar o estado de calamidade pública que se instaurara dentro do estratagema social brasileiro até então, nos mais diversos matizes.

Essa reação, contudo, não veio divorciada de uma forte carga de atuação política, da qual este estudo se desobriga a uma abordagem mais detalhada. Isso porque os mais diversos paradoxos se criaram em torno dos corpos políticos nacionais daqueles tempos, os quais, não raras vezes, usaram justamente dos fluxos sociais aqui abordados para promover solerte discurso acerca de suas ideologias partidárias.

Essas lideranças políticas se tornaram muitas vezes até místicas na historiografia nacional, contudo, não foram nada menos que peças a serviço de interesses muito maiores, a formar as devidas conjunturas sobre as quais o presente trabalho se debruça.

Nesse contexto, figuras políticas de reluzente nome e carga histórica muito relevante para a memória brasileira entram em segundo plano – nomes como Washington Luís, Getúlio Vargas, Juscelino Kubitschek, Jânio Quadros e João Goulart –, dando lugar aos movimentos de formação social efetivados no país, ainda que através de medidas públicas, legislativas e sociais promovidas pelo próprio plano do Estado.

Aliás,

já se deixou claro que a análise das teorias do plano extrapola os limites deste trabalho; da mesma forma, o exame do processo de constituição do capitalismo no Brasil e o de sua industrialização. O que se busca é contextualizar o cenário socioeconômico do Brasil da época para que, nele, se possa apontar o momento histórico da gênese do Direito do Trabalho e compreender as razões pelas quais foi importante a ação do Estado, ou seja, identificar a realidade social singular do período, seus contornos e complexidades. (BIAVASCHI, 2007, p. 97-98).

Em outras palavras, trata-se de uma abordagem em perspectiva adequada para, tão somente, entender a bipartição que toma a história brasileira a tempo do referido 1930, o qual é descrito por Ângela de Castro Gomes (2012):

Assim, pode-se dizer que, até os anos 1930, o Brasil era visto como uma sociedade tradicional e atrasada: um país rural, agrário-exportador, com poucas “gentes” e muitos “vazios territoriais” a desbravar e ocupar. Pouco desenvolvido econômica e culturalmente, o país vivia dependente dos fluxos da economia internacional, como a crise de 1929 acabara de comprovar, mais uma vez; também vivia dependente das “ideias” vindas do exterior, pois não tinha universidades que formassem suas elites, nem escolas primárias, menos ainda secundárias, que educassem seus futuros cidadãos. Grande parte de sua população economicamente ativa, de seus trabalhadores, concentrava-se no campo, sendo pobre ou miserável, além de analfabeta e doente. Seu território, de tamanho continental, bonito e rico por natureza, como a carta de Pero Vaz de Caminha já anunciara nos Seiscentos, era de fato um arquipélago, formado por ilhas que não se comunicavam entre si, por falta de praticamente todas as políticas públicas capazes de promover a “unidade nacional”. Modernizar o Brasil significava apostar em transportes, terrestres e marítimos, em meios de comunicação modernos, e em melhor educação, saúde etc. Modernizar o Brasil era, em síntese, conquistar o seu território e organizar o seu povo, entendendo-se que tais “missões” implicavam um trabalho simultâneo, no espaço e no tempo, pois a integração do território significava fazer avançar o povo em séculos, retirando-o de um passado verdadeiramente colonial, para lançá-lo no futuro do mundo urbano-industrial, que se apresentava como o presente, isto é, como um projeto factível e viável. Território e povo são, assim, categorias fundamentais para o pensamento e a ação nessas décadas, tendo grande sentido e valor político-cultural, e permitindo, quer a conformação dos diagnósticos, quer dos prognósticos sobre o país. (GOMES, A., 2012, p. 43).

Fala-se em bipartição, pois, conforme ressalta a própria doutrina historiográfica, é recorrente o emprego do termo “Brasis” para identificar uma realidade antes de 1930, e outra bem diferente após o mesmo ano. Havia, portanto, como que dois países bastante distintos entre si a esse período, seja sob o aspecto da evolução dos setores da economia e estrutura, seja sob o do aparato de tutela social a guiar esse processo.

Isso se deve a uma política de modernização pujante levada a efeito na época, justamente no afã de reformular o aparato Estado, reorganizando as massas e incrementando a estrutura legislativa.

Importante esclarecer que o interesse de modernizar o setor produtivo nacional, abrindo o mercado de capitais do Brasil e trazendo investimento e atenção ao seu mercado, para atrair insumo e recursos financeiros ao capital interno, foi o *propositum* que levou o Poder Executivo a fomentar uma política de implementação dos direitos sociais (notadamente os trabalhistas) no regimento legal nacional.

Explicando essa complexa simbiose, que para muitos pode parecer contraditória num primeiro momento, Souto Maior (2017) frisa:

O fato concreto é que quando Getúlio assume várias razões de ordem política e econômica acumulavam-se para que sua postura diante das relações de trabalho não pudesse ser mesmo outra que não a de implementação mais ampla e acelerada das normas trabalhistas.

Sob o prisma político, internamente, sua chegada ao poder representava a quebra da república da oligarquia cafeeira e, no contexto internacional, aumentava a pressão para que o Brasil adotasse, efetivamente, leis de proteção social.

No aspecto econômico, o incentivo à industrialização requeria o enquadramento jurídico das relações de trabalho, para a constituição da massa trabalhadora, mas também para a contensão das insatisfações decorrentes de contingências e do aumento das complexidades urbanas, diretriz, aliás, já bastante difundida entre os políticos nacionais [...] (SOUTO MAIOR, 2017, p. 175-176).

O mesmo autor segue esclarecendo:

Importa compreender que a ampliação da legislação trabalhista a partir de 1930 ligou-se ao projeto de implementação do modelo de capitalismo industrial, sendo que este é dependente de uma classe operária que se submeta ao trabalho fabril e esta submissão muito mais facilmente se atinge por meio das contraprestações fornecidas pela legislação, que, ao mesmo tempo, serve ao propósito de organizar o processo produtivo, criando a previsibilidade de condutas do trabalhador, na medida em que seus direitos são exigíveis quando atendidos os requisitos fáticos de trabalho prestado por certo tempo e de modo contínuo. (SOUTO MAIOR, 2017, p. 222).

Dessa forma,

a partir de 1930, várias foram as leis trabalhistas publicadas, culminando, em 1943, com a CLT. Mas o advento dessa legislação estava ligado, precisamente, à intenção de organização de fatores de produção para o desenvolvimento do modelo capitalista, sendo que no aspecto do trabalho seria importante o seu disciplinamento, que se daria pela contrapartida de direitos, todavia sem um compromisso de que esses direitos fossem, efetivamente, aplicados [...] (SOUTO MAIOR, 2017, p. 222).

Logo, não havia efetivamente um compromisso para com a implementação de uma agenda voltada aos direitos trabalhistas, a se refletir na expansão dos direitos humanos no campo nacional. Na realidade, tanto a Consolidação das Leis do Trabalho como os posteriores incrementos normativos no campo do Direito Obreiro, visaram articular um cenário favorável para a implementação de um projeto declaradamente capitalista, somente abrandando os ânimos da classe operária, com a promessa de expansão normativa no campo social.

A realidade do Direito Coletivo Brasileiro nasce, assim, sobre bases de difícil diálogo com os setores político e econômico, conforme clarifica Biavaschi (2007):

Os atores, cujos interesses precisavam ser compostos, estavam definidos: de um lado, os empresários da indústria, com ênfase ao processo de industrialização; de outro, a massa operária precariamente organizada e destituída de um estatuto jurídico trabalhista integrador. As esparsas normas de proteção ao trabalho habitavam os campos do Direito Civil e Comercial e não dariam conta das demandas que decorreriam do processo de industrialização que se iniciava. Nesse sentido, colocava-se como precondição à implementação das transformações propostas uma regulação que assegurasse aos trabalhadores urbanos uma inserção econômica e social adequada, que não dissociasse as ordens econômica, política e jurídica.

[...]

No período de 1930 a 1942, além de uma normalização dirigida à seguridade social e aos acidentes de trabalho, verificam-se: um pujante processo de institucionalização de regras de proteção ao trabalho – dirigidas à nacionalização do trabalho, às mulheres, aos menores, aos comerciantes, aos industriários, aos marítimos, aos mineiros, aos ferroviários, aos bancários, às estabilidades, ao salário mínimo; a estruturação dos aparelhos de Estado para fiscalizar e garantir a aplicação dessas regras – Comissões Mistas, Juntas de Conciliação, Inspetorias Regionais, Justiça do Trabalho, Conselhos Regional e Nacional do Trabalho; e a positividade de normas destinadas à organização dos trabalhadores – organização sindical, sindicato único, exigência de sindicalização para propor reclamações, representação dos trabalhadores nos pleitos trabalhistas, imposto sindical –, em um processo que culminou na CLT, em 1943. Em 1946, a Justiça do Trabalho foi definitivamente integrada ao Poder Judiciário. (BIAVASCHI, 2007, p. 109-110).

A construção legislativa que deu rumo a essa realidade, como óbvio, é de íntima relação com o processo de formação social já anteriormente acenado, e que por sua vez muito ditou as Constituintes instauradas no decorrer do século XX (ainda que o Brasil, em sua fase monárquica, tenha tido a Constituição de 1824 e outra ainda durante os primeiros anos de república, eivada pelos resquícios da escravidão, em 1891).

Toda essa caminhada há de ser cotejada com os processos históricos e internacionais, em mais amplo senso, de afirmação dos direitos humanos, conforme já estudado

oportunamente. Estes contribuíram, em igual medida, para traçar as metas mais características da agenda de reivindicações do proletário brasileiro, bem como, em contrapartida, estabelecer o difícil diálogo com o setor produtivo, na tentativa de concretizá-las.

Nesse passo, foi desse ambiente que emergiram os pilares necessários para, mais tarde, alcançar-se a conquista definitiva da Constituição de 1988. Foi durante este início do século XX que houve, no cenário brasileiro, um inestimável amadurecimento no que respeita aos direitos humanos, na perspectiva do Direito Coletivo do Trabalho. Este amadurecimento comprova a influência apenas citada do processo afirmativo mundial que vinha acontecendo no mundo, sobretudo entre as duas grandes guerras.

Prova maior disso, a título de exemplo, é o texto da mencionada e vindoura Carta Constitucional de 1988, a qual, em seu artigo 4º, determina a política e as balizas norteadoras para as relações internacionais do país, preconizando princípios que visavam à: “prevalência dos direitos humanos” (II), “autodeterminação dos povos” (III), “igualdade entre os Estados” (V), “defesa da paz” (VI) e “cooperação entre os povos para o progresso da humanidade” (IX), entre outras (BRASIL, 1988).

Essas bases institucionais do pensamento social brasileiro atuaram com ingente protagonismo no romper do século XX, sem mencionar sua importância, no âmbito dos direitos trabalhistas coletivos e humanos, para a introjeção destes na semântica constitucional garantida, cuja caminhada foi sempre pautada por solavancos, a despeito, por exemplo, da própria instauração do Regime Militar de 1964.

Contudo, por mais que diversos agentes políticos tenham feito solerte uso do discurso dos direitos sociais, demarcando retrocessos nesse processo de afirmação, é também verdadeiro que suas bases estamentais e ideológicas foram fixadas principalmente nas décadas recortadas no presente capítulo, dando vida à luta social e proletária, mediante participação democrática do operário no Brasil.

Desta sorte, revela-se oportuna a análise final do processo de constitucionalização como afirmação definitiva dos direitos humanos no Direito Coletivo do Trabalho, no organograma do pensamento jurídico e social brasileiro. É também certo que os demais eventos políticos ocorridos nesse percurso, malgrado tenham profunda relevância em diversas frentes, não detêm maior importância para a presente proposta.

3.3.3 Processo de constitucionalização dos direitos humanos: afirmação nacional na perspectiva do Direito Coletivo do Trabalho

O processo afirmativo dos direitos humanos, tal qual para o Direito Coletivo do Trabalho, importa no necessário discurso em torno de sua efetivação, não constituindo, desse modo, um fim em si mesmo, mas ganhando relevância na medida de sua concretização (ALMEIDA, C. L.; ALMEIDA, W. G. R., 2017, 2017).

Nesse passo, dado o sistema jurídico de decisões intitulado como Direito, que visa conferir segurança às mais diversas relações inteiradas na sociedade, de nada adiantaria o pensamento filosófico construído pelo referido processo de afirmação sem a culminância de seu desvelar no ordenamento interno brasileiro.

A interpretação rasa que se dá aos direitos sociais, e como esse discurso revela a negociação coletiva enquanto um desdobramento dos direitos humanos, só pode ganhar terreno propício após o pleno entendimento dessa inauguração no plano tático do ordenamento jurídico interno do Brasil, no qual, com o advento da Constituição Federal de 1988, os direitos humanos – e, portanto, a negociação coletiva – ganharam normatividade e contornos definitivos. Isso porque, conforme será oportunamente estudado, o Direito do Trabalho Coletivo detém perspectiva enquanto direito humano.

Desta sorte, cabe alertar, a materialização do espírito universal dos direitos humanos pode se fazer presente nas mais diversas formas, visto serem inúmeras as facetas da expressão humana, carentes da devida proteção. Entender esse lento processo de construção importa, com efeito, em compreender suas formas históricas de formação, conforme vem sendo feito até o presente momento.

Daí poder-se entender o próprio Direito Coletivo do Trabalho enquanto direito humano consagrado no ordenamento interno nacional: somente de posse desse marco é que o complexo dos direitos humanos ganha plena significação, seja no plano mundial, seja no nacional.

Assim é que, para o caso do Brasil, essa introdução se deu ao longo de quase todo o século XX, atravessado por diversos tropeços democráticos, na medida em que tantos outros espectros políticos atuaram na instauração de Constituintes, de forma a moldar o arranjo constitucional ao sabor de seus interesses e convicções.

Nesse sentido, perdem propriedade e relevância ao presente estudo alguns diplomas, já que, malgrado terem posto cativo no percurso histórico da constitucionalidade nacional, não revelam qualquer sinal das já observadas aspirações peculiares aos direitos humanos, na perspectiva dos Direitos Coletivos.

É o caso das Constituições de 1824 e de 1891. A primeira porque

[...] naquele momento ainda não haviam sido constituídos o trabalho livre, o mercado de trabalho e o capitalismo industrial, condições indispensáveis para o surgimento do Direito do Trabalho, valendo ressaltar que a Constituição de 1824 negava aos escravos a condição de cidadãos brasileiros [...] (ALMEIDA, C. L.; ALMEIDA, W. G. R., 2017, p. 101).

A segunda, por sua vez, porque,

da mesma forma que ocorreu em relação à Constituição de 1824, quando foi editada a Constituição de 1891[,] não existia, no Brasil, o Direito do Trabalho como ramo autônomo do Direito, vez que, mesmo quando veio à luz esta Constituição, não haviam sido constituídos o trabalho livre, o mercado de trabalho e o capitalista industrial. (ALMEIDA, C. L.; ALMEIDA, W. G. R., 2017, p. 102).

Estas cartas constitucionais consagram, na realidade, o histórico liberal, cujas rupturas europeias foram também amplamente consideradas.

Contrariamente a isso, “a Constituição de 1934 constitui, na comparação com as que a antecederam, uma evolução [...]” (ALMEIDA, C. L.; ALMEIDA, W. G. R., 2017, p. 103). Com efeito, nas diretrizes expostas por Süssekind (2001):

A Constituição de 1934 procurou conciliar filosofias antagônicas emanadas das cartas magnas de Weimar (socialdemocrata) e dos Estados Unidos da América (liberal-individualista), além de mesclar a representação política resultante de voto direito com a escolhida pelas associações sindicais (representação corporativa). Foi-lhes, por isso, vaticinada vida efêmera, o que aconteceu. A ordem econômica deveria ser “organizada conforme os princípios da Justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilite a todos existência digna” (art. 115). A lei deveria promover “o amparo da produção” e estabelecer as condições de trabalho, “tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país” (art. 121). Caberia, ainda, à lei dispor sobre o reconhecimento dos sindicatos e das associações profissionais; mas teria de assegurar “a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos” (art. 120), assim como o “reconhecimento das convenções coletivas de trabalho” (art. 121, j). (SÜSSEKIND, 2001, p. 34-35).

Sob esse prisma, com a promulgação da Constituição de 1934, foram inaugurados diversos princípios da doutrina social que resguarda a dignidade humana – com uma cláusula específica acerca desta última –, a justiça social e a atuação coletiva dos trabalhadores, através dos sindicatos e das convenções coletivas de trabalho. (ALMEIDA, C. L.; ALMEIDA, W. G. R., 2017).

Nesse compasso, por força da Constituição de 1934, passaram a fazer parte do horizonte da relação entre capital e trabalho noções e ideias como justiça social, proteção do trabalhador, dignidade humana e participação dos trabalhadores na construção da ordem jurídica laboral. (ALMEIDA, C. L.; ALMEIDA, W. G. R., 2017, p. 104).

A esse respeito, inclusive, “o enquadramento dos sindicatos ocorreu em março de 1931, por um decreto que consagrava o princípio do sindicato único por categoria profissional e estabelecia formas de controle do governo sobre as organizações sindicais.” (FAUSTO, 2012, p. 94).

Notadamente,

na linha de conferir maior espaço aos sindicatos oficiais, o governo instituiu a Convenção Coletiva de Trabalho, pelo Decreto n. 21.761, de 23 de agosto de 1932, na medida em que exigia o registro do instrumento e do sindicato aderente ao Ministério do Trabalho, Indústria, e Comércio, ressaltando-se, ainda, a ausência de convicção quanto à coercibilidade das normas [...] (SOUTO MAIOR, 2017, p. 218).

Contudo,

a Carta de 1937 reintroduziu a unidade sindical, ou seja, uma representação única por ramo de atividade. Legislação posterior, sob a forma de decretos-leis, estabeleceu as regras de supervisão e intervenção do Estado nos organismos sindicais. Em julho de 1940 foi criado o imposto sindical – que vigora até os dias de hoje – como instrumento básico do financiamento dos sindicatos e de maior subordinação ao Estado. (FAUSTO, 2012, p. 102).

A respeito desse último diploma, renova com clareza a narrativa de Sússekind (2001):

A Carta Magna de 10 de novembro de 1937, de índole corporativa, previu que o Parlamento Nacional teria a colaboração do Conselho da Economia Nacional, constituído este de representantes dos empresários e dos trabalhadores, designados pelas respectivas entidades sindicais. [...]

O trabalho – dizia a seguir – “como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa” (art. 135).

No campo do direito coletivo do trabalho, depois de enunciar que “a associação profissional ou sindical é livre”, deu ao sindicato reconhecido pelo Estado: a) o privilégio de representar a todos os que integram a correspondente categoria e de defender-lhes os direitos; b) a prerrogativa de estipular contratos coletivos de trabalho; c) o poder de impor contribuições e exercer funções delegadas do poder público (art. 138). A greve e o *lock-out* foram declarados “recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional” (art. 139, *in fine*).

Os contratos coletivos de trabalho passaram a ser aplicados a todos os trabalhadores representados pelas associações sindicais convenientes (art. 137, a). (SÜSSEKIND, 2001, p. 35).

Souto Maior (2017) ainda traz pontual observação acerca dessa última transição constitucional:

Os industriais interessavam-se, verdadeiramente, pela parte da legislação que mantinha os sindicatos sob forte controle. De fato, o regime corporativo encontrou solidariedade no seio industrial. Aceitam a legislação “sob a condição de que os sindicatos não invadam a arena social” e, assim, **rejeitam o instituto da negociação coletiva, que segundo os empresários poderia submetê-los a serem explorados pela “classe operária organizada sindicalmente”**. A negociação coletiva, portanto, não teve vida real, mesmo que tenha sido regulada, por Decreto desde 1931, referida na Constituição de 1934 e referendada na Carta de 1937. (SOUTO MAIOR, 2017, p. 223, grifos do autor).

Daí, até 1937, o Brasil não só viveu sob o signo de uma Constituição muito atacada e desrespeitada (inclusive no que se refere à autonomia sindical), como experimentou um clima de crescente radicalização e repressão políticas, que atingiu parlamentares, intelectuais e trabalhadores, entre outros. [...] E, dessa feita, os direitos civis e políticos de cidadania foram suspensos por um bom período de tempo. (GOMES, 2002, p. 32).

Fato é que a semântica constitucional foi impulsionada por diversas frentes, ganhando uma característica detalhista, que lhe acompanha até os dias atuais. Incidências externas como a afirmação internacional dos direitos humanos, ou ainda questões político-econômicas do cenário interno, sazouaram diversas expressões constitucionais, implicando, na maior parte das vezes, em sua ineficácia.

Como fato, tem-se que a clamada “justiça social”, a qual esteve presente em todos os textos a partir da Constituição de 1934, assumiu vestes demasiadamente relativas, variando em sua extensão e dimensão protetiva ao sabor dos interesses do Estado, acoplado a outros agentes dotados de poder.

Souto Maior (2017) já advertiu no trecho anteriormente citado que, desde a guinada industrial promovida na primeira metade do século XX no Brasil, foi feito um pacto tácito entre Estado e Capital para viabilizar o crescimento econômico, servindo a tanto uma evolução clínica no campo dos direitos sociais:

Mas o que é menos conhecido é que a classe operária pode ser “desencaminhada”, precisamente por suas próprias “vitórias”, que podem apresentar-se também como um processo de integração ao capital. A “participação” nunca esteve ausente da estratégia da burguesia, e há veneno em seus “presentes”. (EDELMAN, 2016, p. 18).

Com efeito,

o desenvolvimento desse modelo de capitalismo industrial depende de uma classe operária que se submeta ao trabalho fabril[,] e esta submissão muito mais facilmente se atinge por meio das contraprestações fornecidas pela legislação, que, ao mesmo tempo, serve ao propósito de organizar o processo produtivo na perspectiva do interesse do capitalista. (SOUTO MAIOR, 2017, p. 254).

Nesse passo, a participação democrática do trabalhador na construção de seu traçado político-social tornou-se nada mais do que um simbólico constitucional.

Conforme demonstra a história política do Brasil, os gizados constitucionais que antecederam a vigente Carta Magna, no que compete ao plano de afirmação de direitos humanos, muitas vezes não passaram de meras afirmações retóricas, advindas de uma cultura de autoridade que se instaura no Brasil por meio da Ditadura Militar.

A propósito disso, Sússekind (2001) descreve:

A Constituição de 18 de setembro de 1946 – a nosso ver, o melhor dos estatutos fundamentais brasileiros – foi decretada e promulgada por uma Assembleia Constituinte, refletindo o sopro democrático emanado da vitória das Nações Aliadas na guerra mundial de 1939-1945. No capítulo Da Ordem Econômica e Social asseverou que “A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano” (art. 145) – proclamação que refletiu, acertadamente, o intervencionismo básico da nossa legislação trabalhista e acabou por inspirar a parte inicial da declaração de princípios consubstanciada no art. 157 da Carta de 1967. No tocante à organização sindical, afirmou a liberdade de associação e atribuiu à lei regular da constituição dos sindicatos, “a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo poder público” (art. 159). Assim dispondo, não criou incompatibilidade com a legislação sindical então vigente. Já a greve foi reconhecida como direito dos trabalhadores, cabendo também à lei regular o seu exercício (art. 158). No mesmo sentido, as convenções coletivas de trabalho (art. 157, XIII). (SÜSSEKIND, 2001, p. 36).

Prossegue ainda o jurista, dissecando a Constituição seguinte:

A Constituição de 1967 foi decretada e promulgada pelo Congresso Nacional [...] Sofreu, porém, rude golpe em 17 de outubro de 1969, quando a Junta Militar, que assumiu o poder, impôs-lhe ampla revisão através da Emenda Constitucional n. 1. Essa revisão não alterou o elenco dos direitos sociais trabalhistas; mas introduziu modificação de relevo quanto à finalidade da ordem econômica. O texto de 67 sublinhou que ela teria “por fim realizar a justiça social” com base nos princípios que enumerou; o texto de 69 referiu que “a ordem econômica e social tem por fim realizar o desenvolvimento econômico e a justiça social”, esteada nos princípios a seguir mencionados.

Relativamente ao direito coletivo do trabalho, a Carta Magna de 1967/69 repete as disposições da Constituição de 1946 sobre a organização sindical (art. 166); mas torna obrigatório o voto nas eleições sindicais (§ 2º do art. 166) e inclui, desde logo, entre as funções públicas que podem ser delegadas aos sindicatos, a de arrecadar contribuições para o custeio das atividades de seus órgãos e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas (§ 1º do art. cit.). Legitimou, assim, a arrecadação, pelos sindicatos, da contribuição anual compulsória (conhecida como “imposto sindical”) – tributo que só a União Federal pode instituir (art. 21, § 2º, n. 1).

A greve foi incluída entre os direitos dos trabalhadores (art. 165, n. XXI), salvo em relação aos serviços públicos e às atividades essenciais definidas por lei (art. 162). As convenções coletivas do trabalho foram reconhecidas como instrumento de negociação entre empregados e empregadores (art. 165, XIV). (SÜSSEKIND, 2001, p. 36-37).

Como se nota, havia um quadro de marcante instabilidade, visto que, entre três décadas, o Brasil contou com nada menos que quatro textos constitucionais, os quais, ainda assim, foram constantemente atacados, tendo sido feita tábula rasa de suas determinações.

Em simples dizeres, todas as Constituições analisadas até aqui tinham previsões bem articuladas sobre os direitos humanos, escrevendo a participação democrática do cidadão na vida política, comungando assim com uma vertente de nível mundial extensamente explorada na presente pesquisa. O cidadão, por sua vez, é subvencionado, *inter alia*, com diversos recursos dentro do Direito Coletivo do Trabalho. Contudo, o fator político nacional nas referidas décadas levou esse rol de dispositivos à inação, fosse por uma política de “faz de conta”, fosse por uma ideologia sectária de autoridade.

Foi somente com a definição de um quadro político mais ameno que o palanque para uma Carta Constitucional de efetividade ganhou ensejo no cenário pluripartidário político, instaurando-se, em 1988, a promulgação de uma nova Constituição Federal enquanto lei proeminente a conformar o Estado (CANOTILHO, 2003).

A esse propósito,

[...] cumpre registrar que a Constituição de 1988 incluiu a **dignidade humana**, a **cidadania** e o **valor social do trabalho** entre os **princípios fundamentais** da República (Título I), localizou os direitos inerentes ao trabalho no Título relativo aos **Direitos e Garantias Fundamentais**, mais especificamente, entre os **Direitos Sociais**, (Título II), e elevou o trabalho, os **direitos inerentes ao trabalho** e o **Direito do Trabalho** à condição de **elementos constitutivos da ordem constitucional global e instrumentos privilegiados da tutela e proteção da dignidade humana e realização da justiça social, cidadania e democracia**, isto é, de **transformação social**. (ALMEIDA, C. L.; ALMEIDA, W. G. R., 2017, p. 116, grifos dos autores).

Com maior especificidade, no que compete ao delimitado campo do Direito Coletivo do Trabalho, Nascimento (2011) faz implementações importantes:

Como se vê, a Constituição de 1988 instituiu um novo modelo de organização sindical e relações coletivas de trabalho.

Reafirmou o direito de organização sindical, postulado básico do processo de consolidação democrática desenvolvido pelo País, reconhecido o livre direito de associação profissional e sindical como um dos direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores.

Manteve a unicidade sindical e estrutura confederativa, com a autodeterminação das bases territoriais pelos próprios trabalhadores e empregadores interessados, sendo permitida, como base mínima, a de um município.

Transformou a função dos sindicatos, antes fundamentalmente assistencial, passando a centralizar-se na defesa dos direitos e interesses coletivos da categoria e dos direitos individuais de seus membros, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Permitiu a livre criação de sindicatos sem a necessidade de autorização prévia do Estado, desaparecendo a antiga carta de reconhecimento, que era o documento atribuído, geralmente com critérios políticos, pelo Ministro do Trabalho para que uma associação não sindical pudesse transformar-se em sindicato e ter as prerrogativas deste, dentre as quais a legitimidade para negociar, para aprovar greves e para ingressar com dissídios coletivos na Justiça do Trabalho.

Facultou a livre administração dos sindicatos, vedada qualquer interferência do poder público nas diretorias das entidades sindicais, com o que ficou eliminado, definitivamente, o expediente da intervenção do Ministério do Trabalho para afastar dirigentes cuja militância fosse considerada contrária aos interesses do Estado.

Assegurou a livre deliberação, pelas assembleias dos sindicatos, de uma contribuição destinada ao custeio do sistema confederativo sindical, que ficou conhecida como contribuição confederativa, descontada em folha de pagamento pelos empregadores, mantendo-se, no entanto, o antigo imposto sindical.

Garantiu a liberdade sindical individual de filiação e desfiliação, significando o direito, já existente, de uma pessoa de ingressar ou não como sócia do sindicato da sua categoria profissional ou econômica. (NASCIMENTO, 2011, p. 92).

Vale dizer então que, a partir do advento da Constituição Federal de 1988,

valorizar o trabalho significa valorizar a pessoa humana, e o exercício de uma profissão pode e deve conduzir ao alcance de uma vocação do homem. Mesmo o mercado, para quem o trabalho nada mais é, isso em uma concepção liberal, do que elemento de produção, não pode prescindir de valorizar o trabalho como elemento crucial ao alcance da dignidade humana. (MARQUES, 2016, p. 57).

Isso importa em conclusões capitais para o âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, as quais são descritas na doutrina de Silva (2008):

A Constituição realmente deu tratamento substancialmente distinto à autonomia coletiva e o reconhecimento à capacidade de negociação coletiva dos sujeitos coletivos foi muito mais amplo que a mera declaração formal do “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, presente no inciso XXVI do Art. 7º da Constituição, como já figurava nas cartas precedentes. Pela primeira vez, a Constituição não se preocupou apenas em assimilar no ordenamento jurídico constitucional o resultado da atuação dos grupos e coletividades, reconhecendo validade jurídica aos instrumentos coletivos negociados (o acordo e a convenção coletiva de trabalho), e constitucionalizou o procedimento, pois a negociação coletiva adquiriu existência constitucional, independentemente de resultar em um acordo. (SILVA, 2008, p. 239).

Trata-se da materialização máxima de um processo afirmativo, extenso, paquidérmico e perene, como repetidamente dito, representando a inauguração de um novo contexto dos direitos humanos, com maior ou menor abrangência, conforme a perspectiva, sobre o qual cabem diversos esclarecimentos e reflexões.

“O resultado, de todo modo, foi a construção de uma Constituição que avançou bastante em valores sociais, mesmo que em alguns aspectos pudesse ter avançado muito mais.” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 355). Isso revela um rol de direitos humanos, em meio aos

quais o Direito Coletivo do Trabalho se situa, atraindo, assim, para suas instituições – em especial para a negociação coletiva – a natureza, a força e a ideologia dos próprios direitos humanos.

4 DIREITOS HUMANOS E DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

No esforço de travar uma narrativa crítica em torno da negociação coletiva de trabalho, foi proposto o enfrentamento da problemática acerca de seus limites, à luz dos direitos humanos.

Estes, com efeito, impõem limites à negociação, na medida em que dentro de seu processo de afirmação se inclui a própria ideia de negociação, bem como a formação do valor trabalho e suas instituições.

Vale então dizer que os direitos humanos têm vários processos afirmativos, sendo um deles a perspectiva do trabalho, em sua dimensão coletiva, na qual estão adjuntos o próprio Direito Coletivo do Trabalho e a negociação coletiva. Isso em virtude do fato de que os direitos humanos, ao se afirmarem, fazem-no por uma pluralidade de expressões humanas – já mencionadas –, elegendo dentre elas a seção dos direitos sociais, que, por seu turno, é representada pelo valor social do trabalho, em suas coletividades e entes representativos. Disso provém a riqueza de direitos humanos, em meio aos quais está, por exemplo, a democracia.

Fato é que esta se fez expressa em uma sequência de documentos internacionais, por razões históricas já repassadas. Documentos internacionais e processos históricos que, por seu turno, impuseram influência e fizeram nascer outros documentos e valores nacionais, consolidando uma longeva doutrina internacional e nacional em torno da negociação coletiva.

Assim, na mesma medida em que todo esse processo dá substrato à negociação, ele também dita sua abrangência, impondo inteligível limite às suas possibilidades.

Nesse amparo, torna-se necessário, antes de tudo, enxergar o Direito ao Trabalho e sua percepção coletiva, bem como sua formação jurídica, enquanto garantes dos direitos humanos, de modo a conceber sua proteção por um determinado núcleo de direitos da mesma natureza.

Sob essa égide, será medida a abrangência jurídica, bem como o rol de possibilidades da negociação coletiva.

4.1 Direitos coletivos enquanto garantidores dos direitos humanos e seu “núcleo duro” de proteção

O Direito Coletivo do Trabalho, em apertada síntese, refere-se ao conjunto de normas que disciplina relações coletivas. Conforme esclarecido em momento anterior, seu processo

de formação está intimamente entrelaçado com a afirmação dos direitos humanos, dentro da ordem social, filosófica e, principalmente, jurídica.

Desta feita, importa esclarecer de maneira categórica não serem os direitos coletivos necessariamente direitos humanos. Porém, esses mesmos direitos se formaram em contextos análogos, partindo das mesmas lutas dentro da ordem social igualitária e justa.

Contudo, com a ocorrência desses já abordados eventos históricos, direitos coletivos e direitos humanos avançaram em paralelo – e de mãos dadas –, sendo estes garantidores daqueles. Dito de outra forma, aquilo que se convencionou chamar de *direitos humanos coletivos* é, nada menos, do que aqueles direitos assegurados pelo próprio Direito Coletivo do Trabalho, enquanto ramo jurídico próprio, independente e emancipado, forjado em lutas coletivas que, por seu turno, foram empreendidas pelos seres humanos.

Os direitos humanos internacionais contemplam normas que asseguram os direitos coletivos, dando vez aos direitos internacionais e nacionais que asseguram os direitos humanos: uma simbiose bem decantada, mas em que uns e outros não se confundem.

Nesse passo, o Direito Coletivo do Trabalho, formado, inclusive, por normas de direitos humanos, reconhece, abrange e, sobretudo, garante-os.

A resposta para o questionamento acerca de o Direito do Trabalho ser ou não um direito humano já foi implicitamente dada nas abordagens anteriores, notadamente, na de caráter histórico.

Esse é um marco ético bem consolidado em uma doutrina na qual se buscará maiores detalhes, de modo a rememorar de forma mais detalhada os instrumentos normativos protetores expressos em sua redação, bem com a teoria jurídica construída em torno de sua aplicação.

Para tanto, é necessário compreender, primeiramente, o status do conjunto de direitos humanos vigentes na perspectiva do Direito do Trabalho e em que ponto eles se situam, hierarquicamente, em nosso ordenamento interno. Num segundo momento, será possível então dissertar acerca da interatividade entre as esferas humana e trabalhista, de modo a concluir como consolidados os limites que aquela impõe a esta.

4.1.1 Direitos coletivos como garantidores dos direitos humanos

O trabalho, em seu sentido amplo, teve um valor ético na história da humanidade – notadamente entre os séculos XIX e XX –, dando origem à sua percepção enquanto elemento diferenciado da sistemática social e enquanto essência humana.

Justamente por essa impressão ter se formado em sentido amplo, vendo o trabalho e todos os seus desdobramentos enquanto algo diferente na composição da dignidade do ser humano, o esforço histórico anterior de recontar esse linear abrangeu, conseqüentemente, o Direito Coletivo.

Seja pelo viés conceitual, seja pelo histórico, já foi anteriormente demonstrado que o Direito Coletivo surgiu de um desvio originado da doutrina liberal, a qual defendia uma teoria acerca da liberdade que não se verificava na prática. Isso deu origem, então, a uma doutrina de cunho social: “[...] os direitos humanos, como tal, **surgiram no Ocidente** como resposta às reações sociais e filosóficas que pressupunham a consciência da expansão global de um novo modo de relação social baseada na constante acumulação de capital.” (FLORES, 2009, p. 36, grifos do autor).

Nesse sentido,

Diante do excesso de oferta de mão de obra e da escassez dos postos de trabalho, a existência de um exército de mão de obra de reserva fazia, portanto, com que a igualdade afirmada apenas velasse a desigualdade efetiva de mercado, de tal sorte que a liberdade atribuída ao trabalhador só poderia se traduzir na mais absoluta situação de cogência econômica deste. (NETTO; SCOTTI, 2014, p. 168).

“O paradoxo da liberdade é que ela foi adotada como lema dos que menos necessitavam dela e desejavam negá-la aos que dela mais precisavam.” (HOBSBAWM, 2015, p. 509).

O resultado prático já abordado anteriormente demonstrou, portanto, um desnivelamento sintomático nas relações contratuais, materializando um cenário de intensa exploração, forçando assim a reação proletária mediante a associação, em busca de direitos. Estes “[...] formavam um componente poderoso da filosofia moral e – se a expressão é adequada – da experiência política dos homens e mulheres que emergiam de seus próprios passados para formar o inovador fenômeno dos movimentos operários.” (HOBSBAWM, 2015, p. 493).

Portanto, verificou-se entre os referidos séculos XIX e XX uma organização das classes obreiras, na medida em que, “em face desse exército da mão de obra de reserva, ou o trabalhador aceitava trabalhar por pagamento bem a menor, segundo a lei da oferta e da procura, ou era livre para morrer de fome.” (NETTO; SCOTTI, 2014, p. 168). Quer dizer, esse foi um “aspecto que, em muitos países, no Brasil inclusive, também marcou, de forma indelével, o Direito Coletivo do Trabalho e a estruturação das organizações sindicais.” (NETTO; SCOTTI, 2014, p. 169).

Também conforme anteriormente visto, “o Direito do Trabalho constituiu-se em decorrência de lutas, resistências, conflitos e reivindicações da classe dos trabalhadores, em busca de melhores meios de vida no seio da sociedade e de condições de trabalho, inicialmente no chão das fábricas.” (SANTOS, 2004, p. 26).

Foi dessa percepção acerca da precariedade humana vivenciada no chão da fábrica, acerca da lógica sistêmica de exploração investida pela classe dominante, que surgiu a essência da coletividade trabalhadora, dotando o proletário de coesão coletiva, fazendo assim grassar a reivindicação e a participação, mediante o diálogo.

“O trabalho, como elemento que concretiza a identidade social do homem, possibilitando-lhe autoconhecimento e plena socialização, é da essência humana” (DELGADO, 2006, p. 26). Logo,

os **diplomas negociais coletivos** [...] privilegiam e somente se compreendem em função da noção de **ser coletivo** (vejam, além desses institutos da negociação coletiva, também as figuras do sindicato e da greve, por exemplo). Com isso, fazem contraposição à hegemonia incontestável do **ser individual** no estuário civilista preponderante no universo jurídico. (DELGADO, 2017, p. 209, grifos do autor).

Nessa ótica, “exatamente por ser uma faculdade essencial da pessoa humana é que o trabalho se insere, originariamente, no mundo do **ser**.” (DELGADO, 2006, p. 26, grifo do autor).

Esse fato, por seu turno, não somente serviu como veículo democrático a conclamar cada vez mais atenta observância ao gênero humano nas relações laborais, como, em igual medida, viabilizou um diálogo igualitário até então inexistente no sistema político. Desenhou, assim, a associação e suas formas de ação – negociação coletiva e greve – como elementos de participação democrática fundamentais para uma participação cidadã do trabalhador no sistema político em que sua atividade se inseria.

“O Direito das Relações Coletivas do Trabalho, sob o ponto de vista jurídico-sociológico, foi o fator principal, a mola propulsora do Direito do Trabalho [...]” (SANTOS, 2004, p. 32).

Esse foi o aspecto delineador do Direito Coletivo enquanto garantidor do direito humano, razão pela qual é difícil, inclusive, expô-lo enquanto dimensão paralela dos direitos humanos e, igualmente, de forma apartada do direito individual do trabalho. Na realidade, ambas as vertentes, individual e coletiva, sempre caminharam juntas, dentro do processo afirmativo dos direitos humanos, uma vez que a união e a participação social a que aspira o Direito Coletivo aclamou acachapante estuário de direitos trabalhistas.

Sobre esse indissociabilidade, Lafer bem coloca (1988):

Nós não nascemos iguais: nós nos tornamos iguais como membros de uma coletividade em virtude de uma decisão conjunta que garante a todos direitos iguais. A igualdade não é um dado – ele não é um *physis*, nem resulta de um absoluto transcendente externo à comunidade política. Ela é um construído, elaborado convencionalmente pela ação conjunta dos homens através da organização da comunidade política. Daí a indissolubilidade da relação entre o direito individual do cidadão de autodeterminar-se politicamente, em conjunto com os seus concidadãos, através do exercício de seus direitos políticos, e o direito da comunidade de autodeterminar-se, construindo convencionalmente a igualdade. (LAFER, 1988, p. 150).

Nessa medida, o Direito Coletivo teve um papel destacado, pois não somente auxiliou na afirmação de direitos humanos de toda ordem, mediante o fenômeno sindical, como se demonstrou vigilante garantidor de suas conquistas, estabelecendo o próprio Direito do Trabalho enquanto um direito de essência humana.

Na evolução do Direito do Trabalho podemos verificar que a fonte mais dinâmica de seu desenvolvimento decorre da negociação direta entre os sindicatos profissionais e os representantes patronais [...], trata-se de um ramo do direito que não é resultado das concessões das classes e setores dominantes, mas das conquistas e reivindicações obtidas pelas constantes lutas do operariado. (SANTOS, 2004, p. 24).

Nesse sentido, Hobsbawm pondera (2015):

A contribuição mais importante dos movimentos operários do século XIX aos direitos humanos foi demonstrar que eles exigiam uma grande amplitude e que tinham de ser efetivos na prática tanto quanto no papel. Esta foi, naturalmente, uma contribuição importante e crucial.

Mas esta contribuição ainda deixou uma série de direitos humanos em potencial sem a cobertura de nenhuma das suas vertentes mais importantes dos direitos, que eram a herança do trabalhismo do passado. Para ser mais exato, mesmo nos casos em que estes direitos tivessem sido formulados na teoria ou na prática no passado pré-industrial, a situação das sociedades burguesas, capitalistas e em processo de industrialização do século XIX era tão diferente daquele passado, que as antigas formulações não podiam mais servir.

O primeiro grupo desses direitos era formado pelos direitos políticos e legais essenciais ao funcionamento de qualquer movimento operário – por exemplo, o direito à greve e à organização coletiva. [...] Neste sentido, a era do liberalismo burguês clássico na verdade diminuiu os direitos de ação e organização corporativa que as sociedades pré-industriais tinham não só reconhecido na prática, mas que realmente consideravam como instituições-chave na estruturação da sociedade. Assim, estes direitos, e diversos direitos decorrentes, tinham de ser restabelecidos e redefinidos nos termos da economia do século XIX. A história dos sindicatos e das lutas operárias em todos os países elucidada o campo principal para o desenvolvimento destes direitos humanos, e não é necessário que nos ocupemos disto em detalhe. No entanto, estes foram e continuam sendo direitos instrumentais, e por este termo quero dizer que o direito à greve ou a formar um sindicato não é geralmente significativo em si, mas sim essencialmente pelo que as greves e os sindicatos possam vir a obter para os trabalhadores. Sob este aspecto, eles não são fins em si mesmos, e sim meios. (HOBBSAWM, 2015, p. 499-500).

Nesse norte, o Direito Coletivo adquire senso ético e normativo, entrando no rol de direcionamentos que a doutrina social, bem como comunidade mundial, tomou entre a Revolução Francesa e Primeira e Segunda grandes guerras.

Desse modo, o Direito Coletivo é ramo protetor dos direitos humanos, na medida em que lhes dá formato e cognição no âmbito prático, ilustrando-se no dia a dia em institutos como o sindicato, a negociação coletiva e a greve.

Por seu turno, a negociação coletiva assegura direitos humanos, na medida em que se insere no processo afirmativo do próprio Direito Coletivo, traduzindo a sua essência no âmbito prático da relação de trabalho:

Afinal, a negociação coletiva trabalhista consiste em um instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil; é importante veículo institucionalizado para a busca da maior democratização e inclusão socioeconômica das pessoas humanas na sociedade civil. (DELGADO, 2017, p. 208).

Essas instituições jurídicas, conforme apontado na parte conceitual do presente trabalho, comungam uma sequência de princípios e valores no campo dos direitos humanos e constitucional, tais como a democracia, a participação social, dentre outros tantos valores sociais.

Afinal,

os movimentos operários se preocupam com pessoas que têm razões para exigir um grande número de direitos, e é por isso que eles desempenharam um papel bastante importante no desenvolvimento dos direitos humanos, independentemente de sua atitude quanto à 'lei natural', à teoria política ou à teoria legal dos direitos e da justiça. (HOBSBAWM, 2015, p. 489).

“São manifestações indicativas do surgimento de uma consciência de classe que vai marcando sua presença, com movimentos que despedaçaram o princípio da igualdade formal como fundamento da ordem jurídica [...]” (BIAVASCHI, 2017, p. 111).

Nesse amparo, Delgado e Ribeiro (2014) consideram que

[...] os conceitos estruturais da dimensão ética dos Direitos Humanos (dignidade, cidadania e justiça social) se relacionam umbilicalmente. Ou seja, a justiça social está estreitamente amparada na noção contemporânea de cidadania, porque prevê a participação política, a inclusão social, a não discriminação, bem como a igualdade formal e material, sob a ótica da dignidade humana, referencial norteador do Estado Democrático de Direito – perspectivas que concretizam os princípios da solidariedade social e da proteção, em particular. Por conseguinte, a justiça social

favorece a autonomia individual e a emancipação coletiva por meio da exigência de contribuição partilhada em sociedade. (DELGADO; RIBEIRO, 2014, p. 68).

E ajuntam:

Conforme visto, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho eleva os Direitos Humanos dos Trabalhadores à posição de centralidade no cenário normativo internacional. Para tanto, reafirma a obrigatoriedade de suas convenções realizarem os valores éticos do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

O que se observa é que a OIT tem sido relevante espaço para o estabelecimento de direitos individuais e coletivos trabalhistas de viés universal, o que vai ao encontro de sua proposta de interpretação extensiva de direitos Humanos. Nesse contexto, é cristalina a necessidade de articulação da cooperação internacional com o engajamento dos Estados, dos movimentos sociais e dos demais atores do direito internacional para a proteção regulada do trabalho e consecução da justiça social, diretrizes do Direito Internacional do Trabalho. (DELGADO; RIBEIRO, 2014, p. 74).

Inclusive,

é nesse sentido que se destaca o papel do Estado quanto à regulamentação das questões do trabalho e de sua melhoria. Até mesmo porque a dimensão do valor da dignidade deve ultrapassar a seara individual para materializar-se também quanto ao aspecto social. (DELGADO, 2006, p. 240).

E, justamente

[...] do ponto de vista histórico, os movimentos operários e seus movimentos associados em favor da reforma social e pela transformação social foram movimentos pelos Direitos do Homem, tanto no sentido individual quanto no social; e sua contribuição para estabelecer e expandir estes direitos foi de enorme importância. (HOBSBAWM, 2015, p. 510).

É nesse aspecto que o Direito Coletivo deve ser percebido enquanto um ramo que visa assegurar o direito humano, uma vez que coaduna com os valores morais construídos pela ordem internacional, permitindo a forma associativa para o eloquente diálogo entre fontes de poder e produção, de modo a dinamizar o confronto de interesses.

No entanto, quando se fala em equilíbrio de interesses, não se trata de equilíbrio conservador, no sentido de equilíbrio que somente mantém determinada condição social, mas de um equilíbrio dinâmico, enquanto informado pelo sério compromisso de realizar a progressiva melhoria da condição social dos trabalhadores. (ALMEIDA, 2015, p. 13).

Vale dizer, o Direito Coletivo deve permitir que as relações de trabalho se atrelem à demanda capital do Estado por produção, consciente do aspecto social do trabalho,

outorgando assim aos indivíduos meios efetivos de dignidade, a serem conquistados através do trabalho prestado.

Essa dinâmica entre o Direito Coletivo e os direitos enunciados pelo ordenamento humanístico encontram lugar na retórica de Delgado (2014):

Todos conhecem, é claro, a notável importância do Direito Coletivo do Trabalho. Trata-se do segmento do Direito do Trabalho que melhor expressa a capacidade de agregação dos trabalhadores em torno de suas entidades coletivas, conduzindo a certo clímax os direitos de reunião, organização e manifestação inerentes à Democracia.

É o Direito Sindical expressão e mecanismo notáveis de democratização da sociedade civil, especialmente em seu âmbito social e econômico, permitindo o alcance de fórmulas mais participativas e equânimes de gestão social no mundo do trabalho. Por meio desse segmento jurídico e de seus institutos, princípios e regras, a Democracia invade a sociedade civil, concretizando mais de perto sua expansividade, marca que tão bem distingue o Estado Democrático de Direito.

O Direito Coletivo do Trabalho (ou Direito Sindical), mediante a negociação coletiva, pode até mesmo criar normas jurídicas, dando origem a um estuário normativo relevante nas economias e sociedades contemporâneas. (DELGADO, 2014, p. 163).

Observe-se que

[...] os direitos, no sentido amplo de reivindicação de uma vida boa ou tolerável, não são fins em si mesmos, mas aspirações vastas que podem ser realizadas somente através de estratégias sociais complexas e mutantes, sobre as quais eles não esclarecem nada de específico. (HOBSBAWM, 2015, p. 505).

Portanto, o Direito Coletivo visa demover o direito humano ao trabalho do ideal para o prático, do abstrato para o tangível, da promessa para a prática, ou seja, promover uma evolução à célebre fórmula de Hannah Arendt a respeito dos direitos humanos, para quem o âmago destes seria, substancialmente, o direito a ter direitos (ARENDR, 2017), ou ainda, “[...] o direito a ser sujeito de direitos.” (PIOVESAN, 2013, 190).

De acordo com Arendt, o ser humano só pode ter preservada a sua dignidade se reconhecido como “edificador” ou “coedificador de um mundo comum”. A autora entende que a participação política e social deve ser garantida a todos como princípio fundamental de sua cidadania, o “direito a ter direitos”, pois é por meio deste “direito de pertencer a uma comunidade política”, dotado de igualdade e liberdade, que se permite a verdadeira edificação do espaço público comum. (MIRAGLIA, 2013, p. 38).

Conforme elucida Schwarz (2014):

[...] os direitos sociais apresentam-se como autênticos direitos humanos fundamentais, atuando como premissas materiais para o exercício de outros direitos

também reputados fundamentais, como os direitos historicamente categorizados como civis e políticos, imediatamente mais associados no *mainstream* político e jurídico à liberdade e à autonomia do homem; os direitos sociais, portanto, são concomitantes meio e condição para a promoção da real liberdade e da autonomia do homem, da democracia e de outros objetivos do Estado democrático de direito. (SCHWARZ, 2014, p. 35-36).

Portanto, a ideia de sujeito de direitos enquanto pressuposto participativo representa o marco da democracia, construtor das relações e contratos sociais, podendo o mesmo conceito ser trazido para o Direito Coletivo. Este viabiliza, justamente, a construção desse espaço através da negociação, emergindo daí sua indissociável ligação com os direitos de natureza humana. No cotejo entre direitos coletivos trabalhistas e direitos humanos, o direito a ter direitos seria o primeiro passo para a construção de um diálogo democrático dentro do contrato de trabalho, ou ainda, deste último com o meio social.

O Direito Coletivo, contudo, além de possibilitar a materialização desse discurso, eleva-o a um estágio ainda mais elaborado:

Se estamos atentos, essa lógica **faz pensar** a todas e todos que **temos** direitos, antes mesmo de termos as capacidades e as condições adequadas para poder exercê-los. Desse modo, as pessoas que lutam por eles acabam desencantados, pois, apesar de nos dizerem que temos direitos, a imensa maioria do mundo não pode exercê-los devido à falta de condições materiais para tanto.” (FLORES, 2007, p. 3, tradução nossa, grifos do autor).²⁸

Não podemos analisar os direitos humanos de fora de seus contextos ocidentais. Entretanto, também não devemos esquecer sua enorme capacidade de gerar esperanças na luta contra as injustiças e explorações que sofre grande parte da humanidade. São essas lutas que, na realidade, permitem que tal conceito se “universalize” como base ética e jurídica de toda prática social voltada a criar e garantir instrumentos úteis na hora de poder ascender aos bens materiais e imateriais exigíveis para se viver com dignidade. (FLORES, 2009, p. 36-37).

Nesse sentido, Peces-Barba Martínez esclarece melhor (2014):

Neste sentido e tomando como exemplo o direito de associação, uma coisa é a norma que outorga poder ao seu titular para se associar e outra coisa são os comportamentos associativos como permissivos, para a atuação da associação. No primeiro caso, a norma estabelece um poder, que permite exigir, ascender ao direito de associação, com o dever correlato de torná-lo possível sem interferências ou impedimentos. No segundo caso, a norma regula os possíveis comportamentos e as obrigações correlatas dos demais, uma vez que se está no exercício da titularidade desse direito o qual foi acessado através do poder jurídico outorgado por este

²⁸ Si estamos atentos, esta lógica hace pensar a todas y a todos que tenemos los derechos, aún antes de tener las capacidades y las condiciones adecuadas para poder ejercerlos. De este modo, las personas que luchan por ellos acaban desencantadas, pues, a pesar de que nos dicen que tenemos derechos, la inmensa mayoría mundial no puede ejercerlos por falta de condiciones materiales para ello.

segundo conjunto de normas. (PECES-BARBA MARTÍNEZ, 2014, p. 373, tradução nossa).²⁹

O Direito Coletivo então, a partir de sua leitura democratizada, estabelece um marco no diálogo social que leva o prospecto dos direitos humanos para o campo material, na medida em que, através da negociação coletiva, torna estreita a discussão entre previsões gerais próprias dos direitos humanos e a concretude. Vale dizer, ele entabula métodos, fórmulas, meios e maneiras de tornar a promessa da dignidade algo para além da abstração, isto é, material, presente no dia a dia do contrato de trabalho.

Longe de relegar à tábula rasa a premissa de Hannah Arendt, pode-se dizer, entretanto, que os direitos humanos modernos não mais podem se propor ao papel de ser tão apenas um componente inicial da construção democrática da sociedade. Esse arranjo deve ser transcendido, servindo como base para elaborar e efetivar cada vez mais a dignidade. Quer dizer, traduzir os direitos humanos para condições materiais (por meio do Direito Coletivo do Trabalho), o que se torna muito presente na hipótese do contrato de trabalho, cujo fim é, justamente, angariar meios materiais para a existência digna.

É claro que a existência de uma lógica garantista, por si só, não assegura a automática satisfação dos direitos, sobretudo dos direitos sociais. No entanto, essa lógica viabiliza a articulação de um discurso crítico que foge ao mero empirismo – discurso não apenas político, mas também e, sobretudo, jurídico –, apto a deslegitimar a atuação das forças que, de uma forma ou de outra, bloqueiam a possibilidade de se assegurar às gerações presentes e futuras a satisfação das suas necessidades básicas: o “mínimo existencial”. (SCHWARZ, 2014, p. 44).

Para tanto, o Direito Coletivo serve como forma de debate e crítica social, ditando as instrumentalidades necessárias para traduzir os direitos humanos em sua materialidade efetiva. “Começamos a lutar por direitos, porque temos que viver, e para isso necessitamos de condições materiais concretas que permitam o acesso aos bens necessários à existência.” (FLORES, 2007, p. 4, tradução nossa).³⁰

²⁹ En este sentido y tomando el ejemplo del derecho de asociación, una cosa es la norma que otorga el poder a su titular para llegar a asociarse y otra cosa son los comportamientos asociativos como permisos, para actuar, de la asociación. En el primer supuesto la norma establece un poder, una potestad que permite exigir, acceder al derecho de asociación, con un deber correlativo de hacerlo posible sin interferencias, ni impedimentos. En el segundo supuesto, la norma regula los comportamientos posibles y las obligaciones correlativas de los demás, una vez que se está en el ejercicio de la titularidad de ese derecho al que se ha accedido a través del poder jurídico otorgado por este segundo conjunto de norma.

³⁰ Comenzamos a luchar por los derechos, porque tenemos que vivir, y para ello necesitamos condiciones materiales concretas que permitan acceder a los bienes necesarios para la existencia.

É esse o expoente máximo do Direito Coletivo do Trabalho, situado na dimensão dos direitos humanos enquanto intermediária via de efetivação e garantia, e esse é seu traço absolutamente único: congregar o diálogo social para as formas mais dinâmicas da negociação, viabilizando a efetiva dignidade.

Nesse sentido, o Direito Coletivo é indelével traço dos direitos humanos, ou seja, os direitos humanos são assegurados pelo Direito Coletivo do Trabalho através de suas fontes – nacionais e internacionais. Essa é uma ingente e poderosa forma de efetivação destes direitos, conforme bem esclarece Flores (2007):

[...] quando falamos de direitos, mais que de objetos obtidos de forma definitiva, falamos de dinâmicas sociais que **tendem** a alcançar certos objetivos genéricos: dotarmo-nos de meios e instrumentos, sejam eles políticos, sociais, econômicos, legais ou culturais, que nos induzam a pensar os direitos humanos a partir de uma teoria em que as verdades são colocadas por práticas sociais que tentam, dia após dia, conseguir que todos tenham acesso a bens materiais e imateriais que foram conquistados no processo de humanização.

[...]

Desse modo, os direitos humanos seriam os resultados sempre provisórios das lutas sociais pela dignidade. Entendendo por dignidade, não o simples acesso aos bens, mas que tal acesso seja justo e generalize igualmente a todas e a todos aqueles que conformam a ideia abstrata da humanidade. Falar de dignidade humana não implica torná-lo um conceito ideal ou abstrato. A dignidade é um fim material. Um objetivo que é concreto em tal acesso igual e generalizado aos bens que tornam a vida “digna” de ser vivida. (FLORES, 2007, p. 3-4, tradução nossa, grifos do autor).³¹

É essa materialidade que compõe o Direito Coletivo, e por materialidade entenda-se efetividade, concretude e realização. Essa característica marcante do Direito Coletivo do Trabalho revela-o enquanto paradigmática salvaguarda do direito humano, na medida em que viabiliza toda forma de reação e construção de condições existentes de meio de vida, por meio do contrato de trabalho. Essa é uma construção marcada por muitos outros valores envolvidos no processo afirmativo dos direitos humanos, como democracia, sociedade e participação.

³¹ [...] cuando hablamos de derechos, más que de objetos obtenidos de una vez para siempre, hablamos de dinámicas sociales que *tienden* a conseguir determinados objetivos genéricos: dotarnos de medios e instrumentos, sean políticos, sociales, económicos, jurídicos o culturales, que nos induzcan a pensar los derechos humanos desde una teoría en la que las verdades las ponen las prácticas sociales que intentan día tras día conseguir el acceso de todas y todos a los bienes materiales e inmateriales que se han ido conquistado en el proceso de humanización. [...]

De este modo, los derechos humanos serían los resultados siempre provisionales de las luchas sociales por la dignidad. Entendiendo por dignidad, no el simple acceso a los bienes, sino que dicho acceso sea justo y se generalice por igual a todas y a todos los que conforman la idea abstracta de humanidad. Hablar de dignidad humana no implica hacerlo de un concepto ideal o abstracto. La dignidad es un fin material. Un objetivo que se concreta en dicho acceso igualitario y generalizado a los bienes que hacen que la vida sea "digna" de ser vivida.

A linguagem dos direitos humanos ainda é falada, mas num cenário diferente daquele do século XIX e do início do século XX. A luta pelos direitos humanos ainda é vista, em diversos países, como parte de um programa geral pelo progresso da humanidade, em nível individual e coletivo, na direção de um futuro melhor e mais genuíno para o homem. (HOBSBAWM, 2015, p. 512).

O sindicato e a negociação coletiva se inserem nesse espaço, na medida em que, respectivamente, viabilizam a forma de participação e a instrumentalidade para efetivação. Na acertada fala de Santos (2004):

Não concebemos outro instrumento jurídico mais adequado, oportuno e conveniente, do que a negociação coletiva de trabalho, à semelhança do que se pratica efetivamente e, não apenas nas datas-base, mas no dia a dia das relações nos países de capitalismo avançado, nos quais a concertação social entre empresários e trabalhadores, além do papel de pacificação social, exerce a missão de arrefecer o processo de descoletivização e, destarte, de valorização das associações de trabalhadores.

Ademais, a negociação coletiva é, inclusive, um dos meios mais eficazes para diminuir as desigualdades sociais e fortalecer a autoestima e capacidade dos cidadãos, posto que facilita sua participação, através do sindicato, no processo de tomada e implementação de decisões que afetam o seu próprio desenvolvimento. Os sindicatos e a negociação coletiva de trabalho prestam-se a essa evolução humana uma vez que buscam a consecução de seus anseios individuais e coletivos.

Podemos dizer seguramente, que ela é considerada o melhor meio para a solução dos conflitos ou problemas que surgem entre o capital e o trabalho. Por meio dela, trabalhadores e empresários estabelecem não apenas condições de trabalho e de remuneração, como todas as demais relações entre si, por meio de um procedimento dialético, previamente definido, que se deve pautar pelo bom senso, proporcionalidade, boa-fé, razoabilidade e equilíbrio entre os atores sociais. (SANTOS, 2004, p. 151).

Nesses termos, a negociação coletiva se define por contornos essencialmente vinculados aos direitos humanos, na medida em que os protege, não sendo um fim em si mesma, mas, com efeito, visando conferir na prática a ideologia de condições humanas dignas diretamente dentro do contrato trabalhista.

Esse discurso se sustenta em valores sociais que emergiram, conforme reiterado até aqui, de situações geradas pelo capitalismo de massa, atrelado ao consumo e divisão de castas, o qual germinou a necessidade de um sistema político calcado em valores como a democracia, o valor social do trabalho e a própria dignidade do ser humano.

Visando destacar isso, novamente se evoca Santos (2004):

O Direito Coletivo do Trabalho moderno deve ter como princípios nucleares os valores éticos, a sociabilidade, a cooperação e a solidariedade humana (não a simples caridade), o respeito aos direitos fundamentais da pessoa humana, pela exigência da probidade e da boa-fé, que devem nortear não apenas a feitura e conclusão, como a execução dos negócios jurídicos, entre eles os contratos coletivos de trabalho, sob as mais variadas configurações.

Daí, ele presta-se ao importante papel de suscitar melhores padrões de justiça social, maior equilíbrio nas relações trabalhistas e valorização da dignidade da pessoa do trabalhador, em obediência à famosa tríade da Revolução Francesa: liberdade, igualdade e solidariedade.

Os sindicatos modernos, portanto, exercem um papel de grande importância no cenário jurídico atual. São essenciais no mundo do trabalho porque conseguem reduzir as desigualdades econômicas e sociais, ajudam a aumentar salários e benefícios, são fontes de educação profissional e treinamento, provêm serviços médicos, odontológicos, planos de pensão, recolocação profissional. São substitutos processuais dos associados e parceiros de empregadores responsáveis interessados em prover produtos de qualidade para seus consumidores.

Além dessas tradicionais funções econômicas, sociais, jurídicas e políticas, os sindicatos têm prestado importante papel como veículos da democracia em vários países do mundo e hoje estão sendo chamados a participar do intenso debate nacional, em vários temas que perpassam a dimensão social e penetram em todos os demais setores da coletividade, para colaborar com o Estado na formulação e implementação de políticas macro e microeconômicas, que levam à modernização das instituições democráticas. (SANTOS, 2004, p. 152-153).

O que nos reserva o futuro, não sabemos. Mas podemos dizer que uma das principais forças que impulsionaram o progresso da civilidade nos 150 anos entre a revolução norte-americana e primeira grande guerra, período em que ela sem dúvida progrediu, foi a que encontrou sua expressão organizada nos movimentos operários e socialistas do mundo ocidental. (HOBSBAWM, 2015, p. 512).

Portanto,

[...] para concebermos um mundo mais justo, democrático, que pautas suas relações sob os preceitos dos direitos humanos e da dignidade da pessoa humana faz-se imprescindível a presença do ser coletivo que o sindicato representa, bem como a utilização da negociação coletiva pelo mesmo (sic). (SANTOS, 2004, p. 154).

O que deve ficar claro é que essa tríade – direitos humanos, valores sociais e negociação coletiva – representa toda uma riqueza de valores humanos presentes na doutrina afirmativa ilustrada nos capítulos antecedentes, sendo exatamente aí onde se insere o conceito de direitos coletivos enquanto elemento protetor dentro do universo dos direitos humanos.

4.1.2 Direitos humanos: status da norma internacional no ordenamento interno

Como óbvio, os direitos humanos são o objetivo fim de um estudo que se propõe a alocá-los enquanto limites éticos e jurídicos de determinado instituto do Direito. Nesse sentido, torna-se necessário compreender a conotação que essa gama de direitos ganha nos estudos doutrinários, o que, por seu turno, permite esclarecer seu grau de aplicação e, via de consequência, abrangência jurídica, vale dizer, sua hierarquia no ordenamento interno nacional.

A esse propósito, uma vez já amplamente demonstrada a existência internacional de direitos trabalhistas, examinados na perspectiva coletiva, é simbólico haver uma relevância material, do ponto de vista da própria essência destes direitos. Trata-se de um status diferenciado, o qual lhes aloca em hierarquia normativa e institucional igualmente diferenciada.

Dessa forma, “o termo ‘direitos humanos’ é sem dúvida um dos mais usados na cultura jurídica e política atual, tanto pelos cientistas e filósofos que se ocupam do homem, do Estado e do Direito, como pelos cidadãos.” (PECES-BARBA MARTÍNEZ, 2014, p. 21, tradução nossa).³²

Não obstante isso, com uma finalidade didática e hermenêutica, a novel doutrina desenvolveu com o passar dos anos um critério interpretativo dos direitos humanos.

Com isso,

não é unívoco o conceito de direitos humanos, a começar pela variedade de termos que geralmente são empregados para designá-los, tais como: direitos naturais, direitos do homem, direitos da pessoa humana, direitos individuais, direitos públicos subjetivos, liberdades fundamentais, liberdades públicas e direitos fundamentais. (LEITE, 2014, p. 32).

Na realidade, todas essas terminologias representam um esforço de contextualizar os direitos humanos entre as várias dimensões, morais e normativas, experimentadas em diversos contextos históricos e sociais. Sobre isso, ilumina Peces-Barba Martínez (2014):

Ao utilizar o termo “direitos humanos” podemos estar nos referindo a uma pretensão moral, ou a um direito subjetivo protegido por uma norma jurídica, mas no primeiro caso a pretensão moral é protegida pelos signos do jurídico ao chamá-la de “direito”. Em outras palavras, é um uso ambíguo que significa duas coisas distintas, que na história do pensamento jurídico expressaram um confronto permanente, entre o ponto de vista jusnaturalista e positivista. [...] por trás de cada um dos sentidos em que se usa a expressão “direitos humanos” há tradições culturais não apenas díspares mas, no limite, incompatíveis.

[...]

Além disso, na realidade, este fenômeno dos direitos humanos, como veremos, supõe ao mesmo tempo uma dimensão moral e jurídica do Direito positivo, e a apresentação antitética que pode deprender-se dos usos que encontramos, “direitos” que não precisam do Direito positivo, e direitos positivados cuja raiz ética não é levada em conta ou, pelo menos, não suficientemente enfatizada, são formulações reducionistas que enganam e mascaram seu significado integral. (PECES-BARBA MARTÍNEZ, 2014, p. 24, tradução nossa).³³

³² El término “derechos humanos” es sin duda uno de los más usados en la cultura jurídica y política actual, tanto por los científicos y los filósofos que se ocupan del hombre, del Estado y del Derecho, como por los ciudadanos.

³³ Al utilizar el término “derechos humanos” podemos estar refiriéndonos a una pretensión moral, o a un derecho subjetivo protegido por una norma jurídica, pero en el primer caso a la pretensión moral se la reviste de los

Logo, os direitos humanos detêm um significado demasiado amplo, o qual catalisa um contexto igualmente imenso de lutas no campo da ética e da moral, o que justifica uma pluralidade de desígnios, na medida em que detêm uma pluralidade, já afirmada, de dimensões.

Sobre esse vasto campo dimensional, Uriarte instrui (2011):

[...] junto aos direitos trabalhistas específicos, existem aqueles direitos humanos reconhecidos ao trabalhador enquanto tal, que só podem ser exercidos por um trabalhador: liberdade sindical, proteção do salário, limite da jornada, férias. O trabalhador tem, além disso, todos os demais direitos humanos que ele tem enquanto cidadão, não enquanto trabalhador, e que ele não perde esses direitos de pessoa humana, de cidadão, só pelo fato de entrar na fábrica, só pelo fato de entrar numa relação de trabalho subordinado. Fala-se, portanto, de direitos inespecíficos. O trabalhador tem duas classes de direitos humanos: os direitos trabalhistas específicos, os que todos conhecemos e com os quais trabalhamos, e os demais direitos do cidadão, inespecíficos, não específicos do trabalhador, mas que ele conserva, como cidadão, na relação de trabalho. (URIARTE, 2011, p. 135-136).

Desse modo, toda sintaxe que se proponha a definir os direitos humanos, não passaria, *a priori*, de mero exercício de retórica, na medida em que se refere ao direito humano em toda sua expressividade, construída nas nebulosas da evolução histórica. Consoante a isso:

Se olharmos para a praxis lingüística a partir da qual extraímos definições lexicais, que refletem o uso de um termo de linguagem pelos membros de uma sociedade histórica, descobrimos que existem palavras distintas que expressam o conceito de direitos humanos, como direitos naturais, direitos públicos subjetivos, liberdades públicas, direitos morais ou direitos fundamentais, direitos individuais, direitos dos cidadãos, etc. Nenhum destes termos é uma expressão pura de uma decisão lingüística, mas todos eles têm conexões culturais e explicações derivadas de um contexto histórico, de interesses, de ideologias e de posições científicas ou filosóficas em segundo plano.

[...]

A cultura dos direitos humanos e, conseqüentemente, a linguagem que significa, está inclinada à visão subjetiva, ao referente individual, à titularidade dos direitos, e não ao sistema de normas que a sustenta e ampara. O sujeito e sua proteção é o núcleo central necessário para a compreensão do problema e o elemento último unificador,

signos de lo jurídico al llamarlo “derecho”. Dicho de otra manera es un uso ambiguo que significa dos cosas distintas, que en la historia del pensamiento jurídico han expresado un enfrentamiento permanente, el punto de vista iusnaturalista y el positivista. [...] detrás de cada uno de los sentidos en que se usa la expresión “derechos humanos” existen unas tradiciones culturales no sólo dispares sino, en el límite, incompatibles.

[...]

Es más, en realidad este fenómeno de los derechos humanos como veremos supone una dimensión moral y una jurídica de Derecho positivo al mismo tiempo, y la presentación antitética que puede desprenderse de los dos usos que encontramos, “derechos” que no necesitan al Derecho positivo, y derechos positivizados cuya raíz ética no se tiene en cuenta o al menos no se subraya suficientemente, son formulaciones reduccionistas que engañan y enmascaran su sentido integral.

que comunica todos os termos usados como sinônimos de direitos humanos. (PECES-BARBA MARTÍNEZ, 2014, p. 22-23, tradução nossa).³⁴

Independentemente disso, confere-se na prática do Direito Internacional uma importante distinção, a qual com frequência se vê dividida em (principalmente) dois termos: direitos humanos e direitos fundamentais, sem embargo da formação criativa de outros nomes, que, a seguir, visem confortar a mesma distinção.

Assim, dando enfrentamento ao tema, Pérez Luño (2013) confere uma primeira definição:

Os termos “direitos humanos” e “direitos fundamentais” são frequentemente usados como sinônimos. Sem embargo, não faltaram tentativas doutrinárias para explicar o respectivo alcance de ambas as expressões. Assim, enfatizou-se a propensão doutrinária e normativa de reservar o termo “direitos fundamentais” para designar os direitos afirmados internamente, enquanto a fórmula “direitos humanos” seria a mais usual para denominar os direitos naturais afirmados no texto das declarações e convenções internacionais, bem como exigências básicas relacionadas à dignidade, liberdade e igualdade da pessoa que não tenham alcançado um estatuto jurídico positivo. (PÉREZ LUÑO, 2013, p. 33-34, tradução nossa).³⁵

Canotilho – que se refere aos direitos humanos enquanto direitos do homem –, propõe na mesma linha:

[...] **direitos do homem** são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista); **direitos fundamentais** são os direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espacio-temporalmente (sic). Os direitos do homem arrancariam da própria natureza humana e daí o seu caráter inviolável, intemporal e universal; os direitos fundamentais seriam os direitos objetivamente vigentes numa ordem jurídica concreta. (CANOTILHO, 2003, p. 393, grifos do autor).

³⁴ Si atendemos a la praxis lingüística de la que extraemos definiciones léxicas, que reflejan el uso de un término del lenguaje por los miembros de una sociedad histórica, nos encontramos con que existen distintas palabras que expresan el concepto de derechos humanos, como derechos naturales, derechos públicos subjetivos, libertades públicas, derechos morales o derechos fundamentales, derechos individuales, derechos del ciudadano, etc. Ninguno de estos términos es una expresión pura de una decisión lingüística, sino que todos ellos tienen conexiones culturales y explicaciones derivadas de un contexto histórico, de unos intereses, de unas ideologías y de unas posiciones científicas o filosóficas de fondo.

[...]

La cultura de los derechos humanos, y consiguientemente el lenguaje que la significa, se inclina a la visión subjetiva, al referente individual, a la titularidad de los derechos, más que al sistema de normas que la sostiene y ampara. El sujeto y su protección es núcleo central necesario para la comprensión del problema y el elemento unificador último, que comunica a todos los términos usados como sinónimos de derechos humanos.

³⁵ Los términos “derechos humanos” y “derechos fundamentales” son utilizados, muchas veces, como sinónimos. Sin embargo, no han faltado tentativas doctrinales encaminadas a explicar el respectivo alcance de ambas expresiones. Así, se ha hecho hincapié en la propensión doctrinal y normativa a reservar el término “derechos fundamentales” para designar los derechos positivados a nivel interno, en tanto que la fórmula “derechos humanos” sería la más usual para denominar los derechos naturales positivados en las declaraciones y convenciones internacionales, así como a aquellas exigencias básicas relacionadas con la dignidad, libertad e igualdad de la persona que no han alcanzado un estatuto jurídico positivo.

Já para Leite (2014), a diferença se resume da seguinte forma:

Os direitos humanos, por serem universais, estão reconhecidos tanto na Declaração Universal de 1948 quanto nos costumes, princípios jurídicos e tratados internacionais. Já os direitos fundamentais estão positivados nos ordenamentos internos de cada Estado, especialmente nas suas Constituições. (LEITE, 2014, p. 33).

Por fim, complementa Alvarenga (2015):

[...] no momento em que os Direitos Humanos são incorporados pela Constituição de um país, eles ganham o status de Direitos Fundamentais, haja vista que o constituinte originário é livre para eleger, em um elenco de direitos humanos, aqueles que serão constitucionalizados por um Estado ou Nação. Somente a partir de então, eles serão tidos como direitos fundamentais. (ALVARENGA, 2015, p. 59);

Nota-se que a distinção guerreada no plano jurídico muitas vezes supera o valor social contemplado pelos direitos humanos, representando nada menos que o reiterado esforço do Direito em trazer para o plano positivo a sorte de previsões para determinadas situações sociais.

Neste passo, atente-se que “a constituição pretende ‘dar forma’, ‘constituir’, ‘conformar’ um dado esquema de organização política.” (CANOTILHO, 2003, p. 87).

A esse respeito, a já abordada Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789) – a qual conforma o processo de afirmação dos direitos humanos –, giza em seu artigo 16 que **“toda sociedade, na qual a garantia dos direitos não é assegurada nem a separação dos poderes determinada, não tem Constituição.”** (COMPARATO, 2015, p. 171, grifos do autor).

Portanto,

como se vê, não se fala aqui em Estado mas em sociedade. A **sociedade “tem”** uma Constituição; a Constituição é a Constituição da sociedade. Isto significava que nos esquemas políticos oitocentistas a Constituição aspirava a ser um “corpo jurídico” de regras aplicáveis ao “corpo social” (CANOTILHO, 2003, p. 88, grifos do autor).

Dessa conclusão preliminar se extrai o viés da Constituição moderna enquanto instrumento a favor da sociedade e dos seres humanos que a compõe, de modo que a inteligível “razão de ser” do estatuto constitucional jamais é ir contra os interesses da sociedade, em todas as suas dimensões, sobretudo, a existencial (não somente sob o aspecto de sobreviver, mas de viver cada vez melhor).

Nesse passo, se a distinção entre direitos humanos e fundamentais visa outorgar maior segurança ao arranjo normativo dos direitos humanos no plano interno do Estado, endurecendo sua normatividade e aplicação, tanto melhor. Contudo, desde que essa semântica não sirva a fazer tábula rasa das proporções que os direitos humanos visam representar, na medida em que são nada menos que uma conquista no campo ético, ínsita ao ser humano enquanto gênero, independentemente do Estado em que esse se encontre.

Nesse particular:

É mais difícil implantar um termo contra a corrente das tradições de pensamento, de uso linguístico dos especialistas, neste caso dos operadores legais, assim como também dos cidadãos. Entendendo o exposto acima com flexibilidade, os direitos fundamentais podem incluir tanto pressupostos éticos como componentes jurídicos, significando a relevância moral de uma ideia que compromete a dignidade humana e seus objetivos de autonomia moral, e também a relevância jurídica que converte os direitos em norma material básica do Ordenamento, e é instrumento necessário para que o indivíduo desenvolva na sociedade todas as suas potencialidades. Os direitos fundamentais expressam tanto a moralidade básica como legalidade básica. (PECES-BARBA MARTÍNEZ, 2014, p. 37, tradução nossa).³⁶

Nesse sentido,

no horizonte do atual constitucionalismo, os direitos fundamentais desempenham, portanto, uma dupla função: no plano **subjetivo**, eles continuam a atuar como garantias da liberdade individual, embora esse papel clássico agora combine a defesa dos aspectos sociais e coletivos da subjetividade, enquanto no **objetivo** assumiram uma dimensão institucional a partir da qual seu conteúdo deve ser funcionalizado para a consecução dos objetivos e valores proclamados constitucionalmente. (PÉREZ LUÑO, 2013, p. 21, tradução nossa, grifos do autor).³⁷

Disso nascem algumas perspectivas interpretativas que merecem destaque, valendo mencionar a extensão normativa dos tratados e demais diplomas internacionais no esquema jurídico nacional.

³⁶ Es más difícil implantar un término contra la corriente de las tradiciones del pensamiento, del uso lingüístico de los especialistas, en este caso de los operadores jurídicos, también de los ciudadanos. Entendiendo con flexibilidad lo anterior, derechos fundamentales puede comprender tanto los presupuestos éticos como los componentes jurídicos, significando la relevancia moral de una idea que compromete la dignidad humana y sus objetivos de autonomía moral, y también la relevancia jurídica que convierte a los derechos en norma básica material de Ordenamiento, y es instrumento necesario para que el individuo desarrolle en la sociedad todas sus potencialidades. Los derechos fundamentales expresan tanto una moralidad básica como una juridicidad básica.

³⁷ En el horizonte del constitucionalismo actual los derechos fundamentales desempeñan, por tanto, una doble función: en el plano subjetivo siguen actuando como garantías de la libertad individual, si bien a este papel clásico se aún ahora la defensa de los aspectos sociales y colectivos de la subjetividad, mientras que en el objetivo han asumido una dimensión institucional a partir de la cual su contenido debe funcionalizarse para la consecución de los fines y valores constitucionalmente proclamados.

Conforme visto, “foi com o crescente positivismo internacional que os tratados se tornaram a fonte maior de obrigação no plano internacional, papel até então reservado ao costume internacional.” (PIOVESAN, 2013, p. 105). Para tal fim, conforme hodierna prática do Direito Internacional, servem instrumentalidades como a “[...] Convenção, Pacto, Protocolo, Carta, Convênio, como também Tratado ou Acordo Internacional.” (PIOVESAN, 2013, p. 106).

A validação desses diplomas, naquilo que toca à Constituição Federal de 1988, segue um ritual constitucional determinado, como Piovesan (2013) explica:

No caso brasileiro, a Constituição de 1988, em seu art. 84, VIII, determina que é da competência privativa do Presidente da República celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional. Por sua vez, o art. 49, I, da mesma Carta prevê ser da competência exclusiva do Congresso Nacional resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais. Consagra-se, assim, a colaboração entre Executivo e Legislativo na conclusão de tratados internacionais, que não se aperfeiçoa enquanto a vontade do Poder Executivo, manifestada pelo Presidente da República, não se somar à vontade do Congresso Nacional. Logo, os tratados internacionais demandam, para seu aperfeiçoamento, um ato complexo no qual se integram a vontade do Presidente da República, que os celebra, e a do Congresso Nacional, que os aprova, mediante decreto legislativo. Considerando o histórico das Constituições anteriores, constata-se que, no Direito brasileiro, a conjugação de vontades entre Executivo e Legislativo sempre se fez necessária para a conclusão de tratados internacionais. Não gera efeitos a simples assinatura de um tratado se não for referendado pelo Congresso Nacional, já que o Poder Executivo só pode promover a ratificação depois de aprovado o tratado pelo Congresso Nacional. Há, portanto, dois atos completamente distintos: a aprovação do tratado pelo Congresso Nacional, por meio de um decreto legislativo, e a ratificação pelo Presidente da República, seguida da troca ou depósito do instrumento de ratificação. (PIOVESAN, 2013, p. 110).

Uma vez vencida a formalidade constitucional mencionada, sendo abraçada a norma internacional pela concorrente semântica legal brasileira, subsiste um segundo dilema, qual seja, a hierarquia dos tratados internacionais de direitos humanos dentro do plano interno.

Esse posterior núcleo é um campo demasiado polêmico na interpretação constitucional pátria, servindo-se melhor a doutrina do artigo 5º, § 2º da Carta Constitucional, o qual reza que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.” (BRASIL, 1988).

Visando otimizar a discussão sobre o tema, busca-se apoio em Uriarte (2011):

[...] os tratados de direitos humanos formam parte da Constituição; assim, o conteúdo da Constituição estende-se a esses tratados ou convenções de direitos humanos, ampliando enormemente o número de direitos reconhecidos constitucionalmente.

[...]

Neste marco insere-se, com facilidade, o art. 5º, § 2º, da Constituição brasileira. Como se sabe, diz que os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte, com o qual a Constituição de nossos países contém dentro dela aqueles tratados, declarações, pactos de direitos humanos referidos na própria Constituição. Não há aqui um fenômeno de ratificação, de adoção, de nacionalização. Supera-se a oposição direito nacional x direito internacional, porque é a própria Constituição que diz: essas normas internacionais foram parte da minha constituição. (URIARTE, 2011, p. 136-137).

De posse disso, discorre Piovesan (2013):

Sustenta-se, assim, que os tratados tradicionais têm hierarquia infraconstitucional, mas supralegal. Esse posicionamento se coaduna com o princípio da boa-fé, vigente no direito internacional (o *pacta sunt servanda*), e tem como reflexo o art. 27 da Convenção de Viena, segundo o qual não cabe ao Estado invocar disposições de seu Direito interno como justificativa para o não cumprimento de tratado.

À luz do mencionado dispositivo constitucional, uma tendência da doutrina brasileira, contudo, passou a acolher a concepção de que os tratados internacionais e as leis federais apresentavam a mesma hierarquia jurídica, sendo portanto aplicável o princípio “lei posterior revoga lei anterior que seja com ela incompatível”. Essa concepção não apenas compromete o princípio da boa-fé, mas constitui afronta à Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados. (PIOVESAN, 2013, p. 122-123).

Assim, encerrando a distinção, complementa a mesma autora:

Insiste-se que a teoria da paridade entre o tratado internacional e a legislação federal não se aplica aos tratados internacionais de direitos humanos, tendo em vista que a Constituição de 1988 assegura a estes garantia de privilégio hierárquico, reconhecendo-lhes natureza de norma constitucional. Esse tratamento jurídico diferenciado, conferido pelo artigo 5º, § 2º, da Carta de 1988, justifica-se na medida em que os tratados internacionais de direitos humanos apresentam um caráter especial, distinguindo-se dos tratados internacionais comuns. Enquanto estes buscam o equilíbrio e a reciprocidade de relações entre os Estados-partes, aqueles transcendem os meros compromissos recíprocos entre os Estados pactuantes. Os tratados de direitos humanos objetivam a salvaguarda dos direitos do ser humano, e não das prerrogativas dos Estados. (PIOVESAN, 2013, p. 122-123).

Vale ressaltar que, através do artigo 5º, § 2º, “a Constituição assume expressamente o conteúdo constitucional dos direitos constantes dos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte.” (PIOVESAN, 2013, p. 117).

A combinação entre os trechos citados visa proporcionar uma visão resumida entre o arquétipo normativo vigente na Constituição Federal e sua interpretação extensiva à luz de valores e princípios próprios direito – conforme já anteriormente abordado, inclusive.

Em suma, o Brasil acolhe uma premissa legal para alocação hierárquica, dentro de seu pálio normativo, de tratados e convenções eminentes das organizações internacionais de que

faça parte, de modo que não basta a mera assunção do compromisso com sua validade imediata. Essa é a marca característica que distingue os direitos humanos dos fundamentais.

Aliás, vencida essa etapa, sabe-se de dispositivo constitucional que permite concluir que os tratados internacionais que tenham como matéria os direitos humanos obtêm hierarquia de norma constitucional.

Essa inteligível tese interpretativa permitiria concluir sobre a existência de certa gama de direitos humanos que não estariam condicionados à aplicação no âmbito interno nacional, na medida em que, não submissos ao procedimento de chancela, não seriam então fundamentais. Dito de outra forma, só valem os direitos humanos assinalados pelo Brasil na ordem internacional.

Ledo engano, e, antes de prosseguir, vale o alerta de Comparato (2015):

Esse entendimento, porém, peca por excesso de formalismo. Reconhece-se hoje, em toda parte, que a vigência dos direitos humanos independe de sua declaração em constituições, leis e tratados internacionais, exatamente porque se está diante de exigências de respeito à dignidade humana, exercidas contra todos os poderes estabelecidos, oficiais ou não. A doutrina jurídica contemporânea, de resto, como tem sido reiteradamente assinalado nesta obra, distingue os direitos humanos dos direitos fundamentais, na medida em que estes últimos são justamente os direitos humanos consagrados pelo Estado mediante normas escritas. É óbvio que a mesma distinção há de ser admitida no âmbito do direito internacional.

Já se reconhece, aliás, de há muito, que a par dos tratados ou convenções, o direito internacional é também constituído pelos costumes e os princípios gerais de direito, como declara o Estado da Corte Internacional de Justiça (art. 38). Ora, os direitos definidos na Declaração de 1948 correspondem, integralmente, ao que o costume e os princípios jurídicos internacionais reconhecem, hoje, como normas imperativas de direito internacional geral (*jus cogens*). A própria Corte Internacional de Justiça assim tem entendido. (COMPARATO, 2015, p. 239).

Ora,

a **dogmática constitucional** procura auxiliar o jurista constitucional, fornecendo-lhe esquemas de trabalho, regras técnicas, modos de argumentação e de raciocínio indispensáveis à “solução” ou “decisão”, justa e fundamentada, dos “casos” ou “problemas” jurídico-constitucionais. (CANOTILHO, 2003, p. 18, grifos do autor).

Daí não se concordar com o demasiado apego a distinções juridicamente construídas, como “humano” ou “fundamental”.

Em grande medida, isso representa um contrassenso com a ideia global de constitucionalismo, e, mais ainda, com a conquista afirmativa que veio junto da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Com efeito, obtempera na mesma linha a doutrina de Barbagelata (2012):

Sem desconsiderar-se quanto foi expresso, deve-se ter em conta que durante muito tempo a efetiva internacionalização do Direito Trabalhista resultou em vários países por uma orientação jurisprudencial que sustentava que a simples ratificação legislativa dos convênios internacionais do trabalho e dos tratados que incluem disposições sobre direitos do trabalho não era suficiente para sua integração no direito interno do respectivo país, pois se considerava indispensável, para que isso ocorresse, a edição de uma lei regulamentar.

O argumento complementar que se formulava para negar a aplicação direta das convenções internacionais de trabalho estava relacionado com as características destes instrumentos e com certa indefinição da própria Constituição da OIT. De fato, por um lado, muitas das cláusulas das convenções requerem ser regulamentadas, pois costumam apresentar uma formulação inconsistente para sua aplicação. De outro lado, a constituição da OIT, quando manda comunicar aos respectivos órgãos legislativos os textos aprovados pela conferência, não define claramente o efeito da eventual ratificação, pois reclama, sob uma fórmula que não é suficientemente assertiva, que os governos adotem “as medidas adequadas”.

Tudo o que, no passado, havia levado a sustentar um setor da doutrina e os tribunais, que tais efeitos ficaram livres da norma constitucional de cada país, que muitas vezes não oferecia uma resposta clara. Daí que se pudesse considerar que a ratificação de uma convenção internacional do trabalho só significava a criação de uma obrigação para o Estado ratificante, que não se traduzia em direitos subjetivos a favor dos trabalhadores compreendidos no instrumento internacional.

Porém, sobre esta questão operou-se uma mudança substancial por uma nova leitura dos textos constitucionais dos respectivos países, especialmente sob a luz dos arts. 26 e 27 da Convenção de Viena e das reformas dos ditos textos.

Outra questão que surgiu e foi mantida no tempo leva a questionar se todas as normas trabalhistas, dos tratados e das convenções internacionais, ou somente algumas, pertencem ao espectro dos direitos fundamentais. Entretanto, à parte de que certos dispositivos à primeira vista possam não parecer fundamentais, se bem observados se revelam como pressupostos ou derivações de direitos cuja definição de fundamentais está fora de discussão. Pelo qual, essas normas de aparência secundária ou menor revestem o caráter de fundamentais ao ser indispensáveis para que todo sistema de proteção realmente funcione. (BARBAGELATA, 2012, p. 86-87).

A esse propósito, o que se faz na prática é empregar a terminologia “direitos fundamentais”, o que cria um obstáculo à livre e irrestrita aplicação dos direitos humanos internacionalmente construídos no âmbito interno dos Estados. Esse uso demonstra desconhecimento de muitos hermenutas no plano mundial sobre os limites essenciais da matéria.

Deve-se ter em conta que a doutrina dos direitos humanos foi produzida pelos próprios seres humanos, representados na figura de seus respectivos Estados, não havendo justificativa razoável, *a priori*, para sustentar a fala de que dado diploma oriundo desse ordenamento não têm aplicabilidade dentro do organismo interno do Estado. Isso, é claro, desde que o Estado em questão esteja inscrito nos quadros de referida organização, precursora do diploma objeto de análise. Este diploma é fruto de uma autêntica decisão colegiada entre Estados soberanos; verdadeira democracia internacional instaurada pela reflexão acerca de um dado direito humano.

Este nasceu da narrativa humana, isto é, é pensado pelo ser humano, sendo a ele ínsito, e dele o ser humano é destinatário final. Os direitos fundamentais, nesse sentido, não raras vezes se tornam uma conveniente escusa (corruptela) para aplicar tão somente o direito fundamental previsto no ordenamento interno, vale dizer, o direito que convém ao próprio sistema de decisão, ao sistema político, ao sistema econômico, ao sistema de castas.

Ora, se são direitos do homem, e nessa condição se encontra todo o povo do Estado, não são permitidas dúvidas quanto à sua aplicação irrestrita. Isso, ao menos na medida em que o Estado em questão é integrante de determinada ordem internacional, o que, por si só, já manifesta sua anuência, ainda que indireta e implícita, a todo o produto que da referida ordem advenha. A esse respeito, reiteram-se os princípios gerais do Direito, dentre os quais se encontra o da boa-fé, como Uriarte (2009) pontua:

Mas eu quero lembrar uma norma da Constituição Brasileira, que não diz isso mesmo, mas permite esta interpretação. Estou falando do artigo 4º de vossa Constituição, segundo o qual, um dos princípios fundamentais das relações internacionais do Brasil é a **prevalência dos direitos humanos**, com o qual pode-se concluir que a ordem jurídica brasileira não pode agredir esses direitos humanos que prevalecem, segundo a própria Constituição Brasileira.

Mas, se tudo isto fosse avançado demais, fosse excessivamente novo, teórico demais, até para alguns, anti-nacional, pouco patriótico, fica o chamado **bloco de constitucionalidade**. Porque todas as nossas constituições, umas mais, outras menos, constitucionalizam esses direitos de fonte internacional. Todas introduzem as normas internacionais no próprio texto constitucional.

O artigo 5º, alínea 2 da Constituição Brasileira diz que os direitos e garantias expressos na constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. Eu quero sublinhar que ela não diz “tratados internacionais que a República Federativa do Brasil tenha aprovado ou tenha ratificado”. Ela diz “tratados internacionais dos quais a República Federativa do Brasil **seja parte**”, que é outra coisa: “**seja parte**” quer dizer “que se tenha assinado”. **Essas normas internacionais não precisam ratificação nem aprovação; regem desde que assinadas.** (URIARTE, 2009, grifos do autor).

Malgrado subsista uma distância entre os campos teórico e fático, sendo a prática no plano nacional de uma aplicação rasa dos direitos humanos, travestidos da sinonímia de direitos fundamentais, adverte-se que:

[...] a Constituição Federal de 1988, no seu Título II, positivou praticamente todos os direitos humanos, especialmente pela redação dos §§ 2º e 3º do artigo 5º, razão pela qual não há motivo para a distinção, pelo menos do ponto de vista do direito interno, entre direitos fundamentais e direitos humanos.” (LEITE, 2014, p. 33).

Obtempera-se, portanto, que não obstante a ordem constitucional visar um processo de aceitação elaborado, a doutrina, a filosofia e os princípios gerais do Direito permitem, ainda

que pela via da analogia, uma aplicação plena do bloco de direitos internacionais estatuídos pelas ordens mundiais da ONU, bem como da OIT:

A **teoria** visa proporcionar uma reflexão sobre o modo e a forma como o direito constitucional e a ciência do direito constitucional compreendem o seu objeto de estudo e cumprem as respectivas tarefas nos planos pedagógico e científico. (CANOTILHO, 2003, p. 18, grifo do autor).

Dessa maneira:

Inegavelmente, a Declaração Universal de 1948 representa a culminância de um processo ético que, iniciado com a Declaração de Independência dos Estados Unidos e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, da Revolução Francesa, levou ao reconhecimento da igualdade essencial de todo ser humano em sua dignidade de pessoa, isto é, como fonte de todos os valores, independentemente das diferenças de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição, como se diz em seu artigo II. E esse reconhecimento universal da igualdade humana só foi possível quando, ao término da mais desumanizadora guerra de toda a História, percebeu-se que a ideia de superioridade de uma raça, de uma classe social, de uma cultura ou de uma religião, sobre todas as demais, põe em risco a própria sobrevivência da humanidade. (COMPARATO, 2015, p. 240).

Desse conjunto de valores, persevera solene a definição de Uriarte (2011):

Direitos humanos são [...] aqueles direitos inerentes, próprios da personalidade humana; por isso se chamam direitos humanos. Esses mesmos direitos humanos são direitos fundamentais. São direitos fundamentais porque são direitos humanos, são fundamentais enquanto são essenciais à personalidade humana. (URIARTE, 2011, p. 133).

Logo,

[...] o reconhecimento constitucional dos direitos sociais, por si só, determina, em qualquer circunstância, e mesmo em tempos de crises econômicas, um núcleo indisponível para os poderes de turno, razão pela qual não se pode deixar de reconhecê-los e, assim, de assegurá-los a todas as pessoas, sobretudo para aquelas que se encontram em posição mais vulnerável. (SCHWARZ, 2014, p. 75).

Assim, considerado o status da norma internacional no ordenamento interno, torna-se urgente definir o “núcleo duro” de proteção dos direitos coletivos.

4.1.3 “Núcleo duro” de proteção dos direitos coletivos na perspectiva das ordens mundial e constitucional

Dos percursos históricos visitados anteriormente, foram já mencionados os diplomas de ordem geral que moldaram o organograma da ordem internacional tutora dos direitos humanos, podendo ser citado como marco a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789.

Isso permitiu compreender o legado ético dos direitos humanos, bem como perceber a sua importância e elevado grau de influência a incidir nos diversos ramos do Direito, dentre os quais o Direito Coletivo do Trabalho.

Destarte, dessa ordem mundial, fruto da afirmação dos direitos humanos, abroham previsões expressas válidas à perspectiva do trabalho, sob a ótica da organização coletiva e representação democrática, valendo reiterar, conforme já abordado oportunamente, ser a própria criação da OIT parte do processo de construção da própria ideia de direitos humanos.

Nesse sentido, fala-se na formação de um “núcleo duro” protetivo, o qual emerge sob duas óticas – a internacional, aplicável ao plano interno, e a nacional, fruto do ordenamento interno.

Superada, portanto, a formação ética e histórica que levou à escrituração de escólios internacionais acerca da proteção dos direitos humanos, cumprem alguns ressaltos de ordem prática, de modo a identificá-los como dispositivos certos e claros, a operarem seus efeitos dentro do ordenamento nacional.

É necessário, para isso, delimitar o produto material efetivo desse tão longo processo afirmativo, na ótica do Direito Coletivo do Trabalho. Nesse sentido, representa um marco inicial da edição material dos dispositivos internacionais o nascimento da própria OIT, bem como da ONU.

A produção nascente de ambas as ordens é de diversidade abundante, muitas vezes fugindo à própria perspectiva do Direito Coletivo do Trabalho. Em certa medida, este faz, às vezes, afunilar a abordagem normativa, na medida em que o bloco de normatividade a que se propõe estudar visa evidenciar contornos justamente do próprio Direito Coletivo do Trabalho. Saliente-se: na medida em que a negociação coletiva está nele incutida.

Também por isso, todas as afirmações no campo dos direitos humanos anteriores à própria Liga das Nações – que, por seu turno, deu vida à OIT – pedem maior detalhamento nesse momento da pesquisa, na medida em que serviram, anteriormente, para demonstrar o processo de formação ideológico, bem como sistêmico que compõe e no qual se contextualizam os direitos humanos e sua pertinência.

Esses processos afirmativos têm parte no processo global de idealização e afirmação dos direitos humanos, o que, por seu turno, influenciou as disposições modernizadas dessa

seara, ao menos no que toca ao Direito Coletivo humano. Portanto, visando ao pragmatismo técnico, uma barreira temporal limita esse mostruário jurídico, pois, apesar de muitos dos valores lançados pelas campanhas anteriores à formação da Liga das Nações serem eternos, a verdade é que eles não encontram espaço na atualidade senão enquanto valores e princípios norteadores dos direitos humanos do Direito Coletivo.

Sob esse aspecto, não se pode desconhecer os valores das escrituras anteriores ao marco ético inspirado pelas duas grandes guerras enquanto elementos de formação dos direitos humanos do Direito Coletivo. Essas escrituras se aglutinam na produção moderna de tratados e convenções, podendo concluir-se que sua aplicação foi valor reflexo na ordem atual, bem como formadora da própria ordem de princípios dos direitos humanos.

Com isso então, servem como marco da conquista dos direitos humanos do Direito Coletivo duas grandes instituições, a OIT e a ONU. Acrescente-se a isso aspectos elencados por Sússekind (2001) que apresenta três grandes pilares consagrados pelo Tratado de Versalhes, o qual sabidamente antecedeu as duas últimas instituições mencionadas:

- a) criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com representação tripartite de governo, empregadores e trabalhadores (arts. 387/426);
- b) consagrou o Direito do Trabalho como um dos ramos da ciência jurídica, fixando-lhe os princípios diretivos (art. 427);
- c) reconheceu o direito de associação visando a alcançar qualquer objetivo não contrário às leis, tanto para os patrões como para os assalariados (art. 427, item 2º). (SÜSSEKIND, 2001, p. 327).

As referidas instituições deram seguimento mais embasado a um Direito Coletivo humanizado, que já vinha se formando ao longo do processo histórico abordado. Esse liame histórico, posteriormente, daria ensejo à Declaração de Filadélfia, que, em seu inciso I, alínea b, afirma que “a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto.” (SÜSSEKIND, 2007, p. 29). Ainda dentro do mesmo contexto histórico menciona-se a própria Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Essa é a carta imperativa dos direitos humanos, sobre a qual, no que diz respeito ao Direito Coletivo do Trabalho, toca lembrar dois dispositivos voltados para a liberdade de associação e organização sindical. Fala-se nos artigos XX, 1 e 2, e XXIII, 4, os quais escrevem:

Artigo XX

1. Todo ser humano tem direito à liberdade de reunião e associação pacífica.
2. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação.

[...]

Artigo XXIII

[...]

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. (SÜSSEKIND, 2007, p. 465).

No mesmo sentido, sobre a normatização peculiar ao Direito Coletivo Trabalhista, tal qual concebido pelas reflexões anteriormente construídas, calha ainda o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966, que se enquadra no estudado substrato teórico dos direitos humanos. Tal pacto conforma o processo de construção da própria ideia de direitos humanos da juscoletividade obreira. Na verdade, trata-se de um protocolo cujo evidente objetivo foi outorgar operacionalidade à própria Declaração Universal dos Direitos do Homem, no âmbito de seus Estados Partes.

Esta declaração reza, em seu artigo 8º:

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:
 - a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;
 - b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas.
 - c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas;
 - d) O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.
2. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das forças armadas, da polícia ou da administração pública.
3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam – ou a aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção. (SÜSSEKIND, 2007, p. 469).

Assente-se, em tempo, que “a convenção aludida nesse texto, que, sem dúvida, o inspirou, é a de n.º 87, adotada pela OIT na Conferência de São Francisco de 1948, por solicitação do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas [...]” (SÜSSEKIND, 2001, p. 328). Esta Convenção terá sua natureza e aplicabilidade abordadas na sequência.

Substancialmente, esses instrumentos e instituições acima elencados são os alicerces oferecidos pela ONU, de forma a reconhecer a atividade sindical bem como a liberdade associativa. Não obstante, sobre a ordem normativa mundial, ainda calham as convenções da OIT.

Retorna-se aqui a um universo demasiadamente amplo, tornando-se necessária a seleção das convenções a serem abordadas sob o critério de pertinência para o fim de transcrever uma seleção convencional que promova o Direito Coletivo do Trabalho e suas instituições.

Desta feita, pode-se falar num núcleo amplo de convenções que outorgam proteção específica a essa última disciplina e que podem ser ainda mais restringidas se se levar em conta a sua ratificação ou não pelo Brasil e sua pertinência mais minuciosa à negociação coletiva. Isso se justifica na medida em que muitas das convenções a seguir elencadas afirmam a negociação enquanto instrumento para determinados fins, enquanto outras ainda visam conferir previsão, proteção e dinamismo à negociação coletiva propriamente, perseverando, portanto, dentro do referido critério de importância do presente estudo.

Assim, um primeiro rol pode ser construído para as seguintes convenções – a serem sequencialmente abordadas e consideradas, de modo a definir, em um segundo momento, uma seleção mais delimitada: Convenção n.º 87, de 1948; Convenção n.º 98, de 1949; Convenção n.º 110, de 1958; Convenção n.º 131, de 1970; Convenção n.º 135, de 1971; Convenção n.º 141, de 1975; Convenção n.º 144, de 1976; Convenção n.º 151, de 1978; e Convenção n.º 154, de 1981.

A primeira, a Convenção n.º 87, de 1948, não obstante ser de riquíssima contribuição para o Direito Coletivo, não foi ratificada pelo Brasil.

Veio a tempo imediato da Segunda Grande Guerra, logo, em momento histórico global de reconstrução das linhas e fluxos produtivos, quando muito calhou o fomento ao Direito Coletivo, enquanto remonta democrática da civilização ocidental, na medida em que, conforme já demonstrado, a organização sindical viabiliza o discurso como forma de participação do trabalhador no cenário político.

Logo, a Convenção de 1948 foi tenaz resposta à guerra, contraponto do raciocínio totalitário de que se livrava o mundo naquele momento.

Essa instrumentalidade convencional conferia à sociedade extrema liberdade associativa, aferindo o sindicato como direito de livre exercício, tendo especialíssima atenção à negociação coletiva enquanto elemento participativo e promotor da dignidade. Isso na medida em que este ampara a possibilidade de condições materiais por meio do trabalho, de modo a materializar o bem-estar.

Para tanto, a Convenção n.º 87 tinha como âmago sua Parte I, art. 2º, no qual garantia que

os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas. (SÜSSEKIND, 2007, p. 29-30).

A mesma Convenção afirmava em seu artigo 4º da Parte I, que “as organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.” (SÜSSEKIND, 2007, p. 388). Essa garantia tinha apoio em seu posterior artigo 8º, 2, sempre da Parte I, o qual previa que “a legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção”. (SÜSSEKIND, 2007, p. 388).

No mesmo sentido, é especial a atenção dada à proteção do direito sindical, valor erigido em dispositivo único, localizado da Parte II da Convenção 87, a qual, através do artigo 11, ordenava o seguinte:

Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical. (SÜSSEKIND, 2007, p. 388-389).

Mas vale assinalar, desde logo, que o art. 8º da Carta Política de 1988 impede que o nosso País ratifique a Convenção n.º 87, por ter imposto, tal como a Carta de 1937, o monopólio da representação sindical por categoria econômica ou profissional e a contribuição compulsória dos que compõe a categoria representada. (SÜSSEKIND, 2001, p. 330).

Anteriormente, quando abordado o processo afirmativo e de constitucionalização dos direitos humanos coletivos do trabalho no Brasil, as nuances históricas e políticas que levaram à formação da classe operária e os discursos políticos em torno dela, cuidou-se de esclarecer as estratégias e condutas próprias de um governo autoritário.

Junto disso, é representativo que a Convenção apenas mencionada afastasse o controle do poder político, bem como facilitasse sobremaneira a burocracia cartorial para constituição de uma entidade sindical. Isso obviamente não atendia aos interesses do governo, que, visando ter um controle maior sobre o povo e a classe operária, achou por bem restringir o ímpeto associativo, prejudicando assim o endosso da Convenção 87, até hoje postergado, sob o argumento de incompatibilidade com a semântica constitucional.

Ainda que paradoxalmente, isso não deixa de ser a prova cabal de que a organização social, sob um critério associativo e participativo, corresponde proporcionalmente à ideia de diálogo e maior participação política do trabalhador cidadão. Por consequência, ocorre um

maior controle do povo pelo poder político do Estado: daí a fórmula básica de que a organização sindical não atende aos interesses do autoritarismo, na medida em que o sindicato significa, essencialmente, divisão de poder, o que atrapalha o arranjo clássico do Estado absoluto calcado na dominação.

Todas as demais convenções referidas foram ratificadas pelo Brasil; contudo, cabe uma segunda argumentação, de modo a delimitar ainda mais aquelas de definitiva pertinência. Assim, conforme já insinuado, o Direito Coletivo, enquanto valor maior imiscuído nos direitos humanos, será afirmado ou reafirmado pelas convenções da OIT.

Conferem proteção humana reflexa aos valores coletivos do trabalho as de número 110, 131, 135, 141 e 144. Ou seja, malgrado esgrimirem pela liberdade e autonomia sindical, enquanto valores maiores, e elegerem a negociação coletiva enquanto instrumento de investidura sindical, não centram em seu objeto principal o sindicato ou negociação, mencionando-os como institutos auxiliares de suas intenções.

Nesse sentido, a Convenção número 110 (Convenção sobre as Condições de Emprego dos Trabalhadores em Fazendas) foi ratificada em 1 de março de 1965, não estando, contudo, em vigor, prevendo em suas Partes IX e X o direito a organizações e negociação coletiva. Por óbvio, centra-se no espaço rural, do qual trata seu objeto principal.

A esse respeito, é enfático o artigo 54 da Parte IX, o qual prescreve que o “[...] direito de empregadores e empregados a se associarem para qualquer fim legal será garantido por medidas apropriadas.” (OIT, 1958). Ele se vê complementado pelo artigo 61, Parte IX:

Quando necessário, deverão ser tomadas medidas apropriadas às condições nacionais, para estimular e promover o maior desenvolvimento e utilização dos processos de negociações voluntárias de convenções coletivas entre os empregadores, e as organizações de empregadores, de um lado, e as organizações de trabalhadores, do outro, a fim de regulamentar por este método as condições de emprego. (OIT, 1958).

A Convenção n.º 110 ainda reafirma os mesmos ensejos à negociação coletiva e à liberdade sindical em dispositivos como os artigos 62 e 63. No primeiro, se lê: “Os empregadores e os trabalhadores sem qualquer distinção, têm direito, sem autorização prévia, de constituir organizações de sua escolha, bem como de se filiar a essas organizações, com a única condição de se sujeitarem aos estatutos destas últimas.” (OIT, 1958). Já no segundo, em sua Parte X, 2: “As autoridades públicas devem-se abster de qualquer intervenção capaz de limitar esse direito ou impedir seu exercício legal.” (OIT, 1958).

A Convenção número 131 (Fixação de Salários Mínimos, especialmente nos Países em Desenvolvimento), por seu turno, foi ratificada em 4 de maio de 1983. Na verdade, possui

uma passagem discreta, mas de inestimável acerto sobre a negociação coletiva, em seu artigo 2, '2': “[...] a liberdade de negociação coletiva deverá ser amplamente respeitada.” (SÜSSEKIND, 2007, p. 195).

Seguindo, a Convenção número 135 (Proteção de Representantes de Trabalhadores) foi ratificada em 18 de maio de 1990. Sem dispositivos que complementem sua exposição, ela detém nome suficientemente eloquente para levar à compreensão as determinações protetivas no aspecto do dirigismo sindical, aferindo segurança aos seus agentes e lideranças dentro do meio ambiente da entidade patronal. A transcrição dessa Convenção seria mero exercício de retórica, na medida em que procede a uma reafirmação das demais convenções que são objetos do presente estudo, mas que nem por isso deixa de ter sua menção pertinente.

O mesmo raciocínio vale para as convenções 141 (Organizações de Trabalhadores Rurais) e 144 (Consultas Tripartites sobre Normas Internacionais do Trabalho), ambas ratificadas em 27 de setembro de 1994. Elas são autenticamente simples, ao mencionarem a liberdade sindical e o Direito Coletivo de forma instrumental, fortalecendo o seu núcleo protetivo.

Enveredando ainda mais pelo fértil âmbito convencional da OIT, comentam-se mais três convenções, as quais conformam o Direito Coletivo de forma tenaz e direta, no mundo dos direitos humanos: as de número 98, 151 e 154.

A Convenção 98 diz respeito ao direito de sindicalização e de negociação coletiva; a 151, à sindicalização e às relações de trabalho na administração pública; e a 154, ao fomento à negociação coletiva. Conforme assinalado, todas são de interesse diretamente ligado ao presente estudo.

Desta sorte, os respectivos textos, como um todo, são de inestimável contribuição ao Direito Coletivo do trabalho, apresentando diretrizes e definições sólidas, construídas através do colegiado mundial em correlação de forças ideológicas e éticas. São textos que visam, assim, à formação de princípios unitários, aplicáveis como soluções aos mais diversos ordenamentos.

Toca então ao presente estudo ressaltar, dentre essas três convenções, os respectivos artigos que lhe são mais valiosos.

Nesse sentido, a Convenção 98, em seu artigo 1, 1, determina expressamente que “os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.” (SÜSSEKIND, 2007, p. 122). Por sua vez, o artigo 2, 1, prevê que

as organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração. (SÜSSEKIND, 2007, p. 122).

Por fim, o artigo 4 giza que:

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego. (SÜSSEKIND, 2007, p. 123).

A Convenção 151, apesar de esclarecer o seu objeto como a sindicalização e as relações de trabalho na administração pública especificamente, é peremptória em seu artigo 5, 1, ao declarar que “as organizações de empregados públicos gozarão de completa independência a respeito das autoridades públicas.” (SÜSSEKIND, 2007, p. 440). Da mesma forma, em seu artigo 9, ao prever que

os empregados públicos, assim como os demais trabalhadores, gozarão dos direitos civis e políticos essenciais para o exercício normal da liberdade sindical, com reserva apenas das obrigações que se derivem de sua condição e da natureza de suas funções. (SÜSSEKIND, 2007, p. 441).

Como visto, as aludidas convenções são um marco na concretização dos princípios regimentais da normatização coletiva a respeito da liberdade e autonomia sindical, ainda que voltadas com exclusividade ao meio e trabalhador público – que, em todo caso, não é merecedor de menor, mas de igual, proteção.

Por fim, a Convenção 154, é, por certo, aquela de maior e absoluta pertinência ao Direito Coletivo do Trabalho e, portanto, à presente pesquisa, uma vez que traduz autêntico fomento à negociação coletiva. Isso se comprova em seu artigo 2, que traz a definição de negociação coletiva:

Para efeito da presente Convenção, a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores [...] (SÜSSEKIND, 2007, p. 271).

Sobre essa definição, observe-se que,

[...] do ponto de vista da finalidade, talvez seja a da OIT a mais completa, pois a negociação nem sempre – na maioria das vezes, até – é restrita às condições de trabalho, servindo, também, para se discutir a forma de relacionamento entre os empregadores e suas organizações sindicais e as organizações ou grupos que representam os trabalhadores. (BRITO FILHO, 2018, p. 162).

A Convenção 154 não só define a negociação coletiva, como lhe estipula métodos de aplicação e formas de estímulo, bem como lhe confere status de instrumentalidade principal a estabelecer o Direito Coletivo enquanto atenuador de tensões entre os polos da relação trabalhista.

É sugestivo que confere uma definição em profundidade à negociação coletiva, na medida em que não reduz o seu rol de possibilidades a objetivos estritamente econômicos, empregando uma semântica aberta, a qual conceituando a negociação como instrumento de debate e diálogo.

Tal definição, portanto, está em sintonia com a exposição técnica feita nos primeiros tópicos desta pesquisa sobre a negociação, na medida em que a concebe em sentido amplo, isto é, sob a premissa de ser uma possibilidade à disposição do Direito Coletivo do Trabalho, de modo a melhorar a condição das coletividades em conjunturas para muito além daquelas objetivamente previstas em lei.

Ainda no âmbito da OIT, conserva pertinência a resolução relativa à independência do movimento sindical (1952), a qual, em seu inciso 1, aduz que a “a missão fundamental e permanente do movimento sindical é o progresso econômico e social dos trabalhadores.” (OIT, 2008, p. 94). Assim, conforme seu inciso 2, “os sindicatos têm também um importante papel a desempenhar em colaboração com outros elementos na promoção do desenvolvimento econômico e social e no progresso da comunidade como um todo em cada país.” (OIT, 2008, p. 94). Isso resulta, inexoravelmente na conclusão prevista em seu inciso 3, de que,

para alcançar estes objetivos, é indispensável para o movimento sindical em cada país preservar a sua liberdade e a independência para estar em posição de cumprir a sua missão econômica e social, independentemente das mudanças políticas que possam ocorrer. (OIT, 2008, p. 94).

É também bastante verdadeira a assertiva de que muitos dos textos nascentes da diretriz internacional reiteram valores das diversas ordens, reafirmando princípios e a própria redação de tratados anteriores. Assim o é tanto para os diplomas e declarações da ONU, como para as convenções e resoluções da OIT.

Diversamente, sob o pálio da ordem constitucional, cabem muito menos polêmicas, sendo dessa sorte muito mais objetivo o estuário protetivo característico do Direito Coletivo.

Isso porque, mencionando o óbvio, a Carta Constitucional tem livre e soberana aplicação no panorama interno do Brasil, sem embargo da exegese hierárquica conferida aos tratados e convenções, conforme anteriormente abordado.

Não fosse por isso, é clara ainda a premissa substancial em torno de qualquer Carta Constitucional, a qual resguarda conceitos específicos, de modo a preservar valores universais atinentes à sua sociedade, bem como abertos, de modo a permitir a abrangência cada vez mais elástica de culturas e premissas novas que a sociedade venha a conquistar.

Esse último raciocínio se aplica à Constituição Federal de 1988, a qual contém mandamentos voltados com exclusividade ao Direito Coletivo do Trabalho, demandando, assim, igual e atenciosa abordagem. Para esse fim, indiscutivelmente, é de maior interesse o artigo principal da Carta Constitucional o 8º, notadamente em seus incisos I, III, V e VI:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
 I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
 III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
 V – ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;
 VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. (BRASIL, 1988).

Todos em conjunto, inquestionavelmente, encerram a um só tempo o maná constitucional acerca da liberdade sindical e o da negociação coletiva, dispondo sobre “[...] funções e atribuições exercidas pelo sindicato para a defesa dos interesses de seus representados, assegurando a ele o papel exclusivo, no polo dos trabalhadores, de agente de criação de normas autônomas, através da negociação coletiva.” (PIMENTA; PIMENTA, 2013, p. 384).

Outros artigos constitucionais servem ao mesmo propósito, sendo devidamente convocados por José Roberto Freire Pimenta e Raquel Betty de Castro Pimenta (2013):

Outros dispositivos na mesma Norma Fundamental ressaltam a importância da negociação Coletiva levada a efeito pelos sindicatos, como o art. 7º, XXVI, que, em combinação com o *caput* do mesmo preceito constitucional, prevê o reconhecimento das normas coletivas como direito fundamental social dos trabalhadores urbanos e rurais, sempre visando à melhoria de sua condição social, e o art. 114, §§ 1º e 2º, que enfatiza sua prioridade em relação à utilização da arbitragem coletiva ou ajuizamento de dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho. Esta posição de destaque dada pela Constituição de 1988 à negociação coletiva também indica *status* constitucional da liberdade sindical, já que sem ela não é possível ao sindicato exercer fielmente o seu papel na criação e preservação do Direito do Trabalho: é principalmente a negociação coletiva que dá legitimação ao sindicato.

Fica claro, a partir de todas estas normas, que a Constituição de 1988 foi expressa em estabelecer a liberdade sindical como direito fundamental. Se assim não se entender, ainda se pode argumentar que a liberdade sindical, em direta aplicação do que estabelece o seu art. 5º, § 2º, pode também ser considerada um direito fundamental implícito: ela necessariamente decorre de outros preceitos constitucionais que consagram como princípios e objetivos fundamentais do Estado Democrático de Direito que se quer concretizar no Brasil os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV, da Constituição), a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a redução das desigualdades sociais (art. 3º, I e III) e a plena liberdade de associação para fins lícitos (art. 5º, XVII). (PIMENTA JRF; PIMENTA RBC, 2013, p. 384).

Tantos outros valores peculiares ao Direito Coletivo do Trabalho poderiam ser destacados, tanto na ordem internacional como na constitucional. Entre essas diretrizes, que dialogam vividamente entre si, os dispositivos suscitados representam um esforço em delimitar de forma coesa o mencionado “núcleo duro” dos direitos humanos dentro do Direito Coletivo Trabalhista, cabendo, contudo, ressaltar não ser esse rol taxativo e muito menos lhe faltar o devido dinamismo interpretativo.

Portanto, um terceiro componente demonstra a consistência do bloco dos direitos humanos dentro da perspectiva dos direitos trabalhistas coletivos, que seriam os próprios princípios e valores norteadores do Direito.

A esse respeito, calha reafirmar que a dimensão dos direitos humanos, no que toca aos direitos coletivos, é vasta e polivalente, demandando uma forma de interpretação coerente com as coletividades que procura tutelar, ou seja, plural. Isso visa a uma forma de interação da negociação coletiva com todas as fontes normativas anteriormente citadas (SANTOS, 2014), buscando assim não somente complementar o Direito, como lhe dar direcionamento e coesão. Sobre isso, observa Santos (2014):

O estudo da doutrina e da teoria das fontes de direito é habitualmente aprofundado no campo da Teoria Geral do Direito ou da Filosofia do Direito; mas todo operador do direito se depara com muitas das suas questões no mundo jurídico: o teórico ou estudioso, ao analisar qual corpo de normas rege determinado instituto jurídico em sua integridade; o advogado, ao argumentar porque determinada norma ou conjunto de normas deve ser aplicado no caso patrocinado; o juiz, quando decide qual norma deve ser aplicada para solução do conflito de interesses levado à sua apreciação. Essa questão será tanto mais complexa quanto maior for o grau de democracia e a dimensão de pluralidade de uma sociedade. O pluralismo normativo não representa apenas a coexistência de variados centros de positividade jurídica numa mesma sociedade política, ele envolve a possibilidade, quase sempre concretamente presente, dos mesmos indivíduos estarem submetidos a normas emanadas de fontes normativas distintas. Equivale a dizer que uma mesma situação pode ser regida por mais de uma espécie de normas, o que leva à indagação sobre qual ou quais normas devam ser aplicadas em determinado caso concreto. (SANTOS, 2014, p. 269).

Em complemento, argumenta o autor:

Atualmente, o Direito do Trabalho vem sendo reformulado por meio da afluência dos princípios e regras do direito e direitos humanos, o qual tem nos direitos sociais uma das dimensões dos direitos humanos. Esse influxo, embora venha se perfazendo paulatinamente, já surte efeitos como fator de remodelação de algumas regras, princípios e institutos do Direito do Trabalho.

A inserção do Direito do Trabalho na teoria dos direitos humanos suscita uma reformulação a respeito da unidade de medida para a aferição da norma mais favorável. (SANTOS, 2014, p. 313).

Isso permite encarar o Direito Coletivo sob uma perspectiva muito mais interpretativa, libertando-o de uma dogmática de aplicação estritamente formal e engessada no dispositivo escrito, na medida em que a negociação, enquanto forma de debate, demanda sempre soluções inéditas à luz das mais diversas situações de cunho social. É importante frisar que, de uma interpretação mais ampla, nasce a possibilidade de um conjunto normativo mais coeso, sólido e despachado.

Em igual medida, permite a plena efetividade do conjunto dispositivo anteriormente construído, o qual, dentro de uma normatividade hierárquica, pode ter sua extensão catalisada pelos próprios princípios gerais do Direito e específicos do Direito Coletivo do Trabalho.

Desse modo, entre os princípios e regras coletivos que integram o núcleo inexpugnável da Constituição, estão, pelo menos, quatro: os que asseguram a **liberdade sindical e a autonomia das entidades sindicais** (art. 8º, I e V); os que asseguram aos sindicatos a **função de defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria** (art. 8º, III); os que determinam **ser obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho** (art. 8º, VI); os que estabelecem **garantias eficientes ao exercício da administração e das funções sindicais** (art. 8º, VIII). (DELGADO, 2014, p. 164, grifos do autor).

E, afinal, democracia, autonomia coletiva, sindicalismo e justiça social são termos essencialmente imbricados, constitutivos e constituintes um do outro, tendo perpassado toda a história da sociedade ocidental moderna e do Direito do Trabalho, e que nesta redemocratização do país esteve presente mais do que nunca em nossa história. (SILVA, 2008, p. 243).

Portanto, esse núcleo dispositivo essencial de proteção dos direitos humanos, na perspectiva do contexto juscoletivo, representa uma interatividade entre a tríplice formada pelos direitos humanos coletivos, direitos constitucionais coletivos e princípios do Direito Coletivo: uma associação na qual as esferas se complementam, havendo sempre um pensamento de aplicação conjunta, e jamais uma análise isolada.

A esse respeito, Piovesan disserta (2013):

[...] a abertura à normação internacional passa a ser elemento caracterizador da ordem constitucional.

Em favor da hierarquia constitucional dos direitos enunciados em tratados internacionais, outro argumento se acrescenta: a natureza materialmente constitucional dos direitos fundamentais. O reconhecimento se faz explícito na Carta de 1988, ao invocar a previsão da art. 5º, § 2º. Vale dizer, se não tratasse de matéria constitucional, ficaria sem sentido tal previsão. A Constituição assume expressamente o conteúdo constitucional dos direitos constantes dos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte. Ainda que esses direitos não sejam enunciados sob a forma de normas constitucionais, mas sob forma de tratados internacionais, a Carta lhes confere o valor jurídico de norma constitucional, já que preenchem e complementam o catálogo de direitos fundamentais previsto pelo Texto Constitucional. (PIOVESAN, 2013, p. 116-117).

Em igual medida, obtemperam José Roberto Freire Pimenta e Raquel Betty de Castro (2013) Pimenta:

Merece especial destaque a Declaração sobre os Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho de 1998, aprovada pelo voto unânime dos delegados presentes à 86ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT, realizada em Genebra em junho daquele ano, visando a promover um patamar mínimo para o desenvolvimento de relações humanas e democráticas no ambiente de trabalho e a atribuir a todos os Membros da Organização a responsabilidade inescusável pela implementação universal desse objetivo. Estabelece essa Declaração que todo país-membro da OIT se compromete, como mera consequência de sua filiação a esse organismo internacional, a respeitar, promover e implementar quatro princípios fundamentais, sendo o primeiro deles exatamente **a liberdade de associação** (isto é, a liberdade sindical) e **negociação coletiva**. (PIMENTA JRF; PIMENTA RBC, 2013, p. 383, grifos dos autores).

Formação social constitucionalmente típica, a organização sindical dos interesses do trabalhador é garantida independentemente de como se forme e manifeste a sua presença no ordenamento jurídico: seja na forma tradicional da associação de caráter permanente, seja nas mais variadas formas concebidas pelos mesmos interesses em satisfazer uma necessidade irreprimível de se equipar com as ferramentas mais adequadas para tornar eficaz a ação de autodefesa de seus interesses. (GHEZZI; ROMAGNOLI, 1987, p. 65, tradução nossa).³⁸

Essa independência de formato só pode vir garantida por um núcleo de direitos reconhecidos como, concomitantemente, humanos e coletivos, os quais tenham o devido traço de adaptação, de modo a tutelar a prevalência dos valores humanos coletivos, a qualquer tempo, modo e ordenamento jurídico.

Nesse sentido, não se pode almejar do Estado Democrático de Direito mais do que ele pode “dar”, nem se supõe que as condições para sua execução e desenvolvimento histórico permaneçam inalteradas diante das crises da própria economia capitalista tradicional – produtiva – mas, e, sobretudo, em face da transformação operada no campo de sua formulação teórica e de suas práticas. (MORAIS, 2008, p. 185).

³⁸ Formazione sociale costituzionalmente tipica, l'organizzazione sindacale degli interessi dell'uomo che lavora è garantita comunque si formi e manifesti la sua presenza nell'ordinamento giuridico: sia nella forma tradizionale dell'associazione di carattere permanente sia nelle più svariate forme escogitate dai medesimi interessi per soddisfare un insopprimibile bisogno di attrezzarsi con gli strumenti più idonei a rendere effettiva l'azione di autotutela.

Mais do que isso:

O grande dilema que parece ser vivido hoje é aquele que contrapõe o descompasso entre as **promessas constitucionais** e as **possibilidades de sua realização**, pois o Estado Social impescinde de um **poder político forte**, de um lado e, de outro, a desconfiança/descompromisso coletivo e individual com o seu projeto constitucional, naquilo que se identifica como **sentimento constitucional** [...] (MORAIS, 2008, p. 186, grifos do autor).

Nessa perspectiva, o que se propõe é que a luta sem tréguas entre capital e trabalho seja substituída pelo diálogo e pela solidariedade entre detentores dos meios de produção e os trabalhadores, na perspectiva, adotada constitucionalmente, da construção de uma sociedade justa, livre e solidária. (ALMEIDA, 2015, p. 12).

“Esse diálogo é horizontal e serve para averiguar as necessidades humanas valendo-se de uma hermenêutica transvalorativa e multicultural que tem como base a dignidade humana.” (RÜDIGER, 2004, p. 42). A instrumentalizar esse diálogo, a própria negociação coletiva é de fundamental relevância.

4.2 Negociação coletiva do trabalho e seus limites

A negociação coletiva, enquanto instituto do Direito Coletivo, conta com arrimo teórico e normativo de diversos matizes, conforme oportunamente demonstrado, na ordem internacional dos direitos humanos, no pálio nacional da Constituição Federal e no contexto consuetudinário dos princípios do Direito.

Esses pilares solidificam não somente a instituição da negociação coletiva com valores da ordem moral e jurídica, como lhe outorga uma função de viés social para além dos auspícios do Direito, como também visto, configurando instrumento democrático e humanizado das relações sociais.

Com efeito, resta em definitivo evidente que “[...] a produção normativa coletiva decorrente de convenções coletivas de trabalho e de acordos coletivos de trabalho reforça o particularismo e a autonomia do Direito do Trabalho perante os demais ramos do Direito.” (DELGADO; PEREIRA, 2014, p. 369).

E são justamente essa particularidade e autonomia que ressaltam a negociação como instrumento de natureza coligada aos direitos humanos, conforme sabido processo histórico, filosófico e moral tão arduamente construído e dissertado precedentemente.

O Direito do Trabalho nasce dentro dessa lógica, comprometido com ela. Não se reduz, portanto, a uma simples e neutra regulação de um certo tipo de contrato. Tem uma vocação, uma razão de ser, um destino. (VIANA, 2002, p. 105).

Logo,

[...] a natureza especial do Direito do Trabalho não é uma mera concessão legislativa, mas decorre da **essencialidade**, individual e social, dos direitos que assegura aos trabalhadores, tendo em vista que se trata de direitos de dignidade humana, justiça social, cidadania e democracia. (ALMEIDA, C. L.; ALMEIDA, W. G. R., 2018b, p. 57, grifo dos autores).

Desta sorte, a essência moral, bem como o objeto e a função precípuos da negociação coletiva, em seus possíveis formatos, comporta controle e limites, na medida em que, justamente, nasce desse ideário absolutamente *sui generis* que é o Direito Coletivo do Trabalho na perspectiva dos direitos humanos, imbricado no Direito Trabalhista em maior amplitude ética. Estabelecem-se, assim,

[...] bases sólidas para a produção de normas jurídicas via negociação coletiva, como meio de democratizar o Direito do Trabalho e deslocar a solução do conflito entre capital e o trabalho para um âmbito mais próximo dos seus principais atores, permitindo aos próprios destinatários das normas adequarem suas necessidades setoriais. (TEODORO, 2013, p. 326).

De fato, foi graças ao sindicato profissional, e não ao patronal, que o Direito do Trabalho **corrigiu** o Direito Comum, compensando (um pouco) com a sua própria desigualdade a desigualdade econômica das partes. Foi ele que fez o Direito do Trabalho nascer como ramo autônomo da Ciência Jurídica. (VIANA, 2002, p. 100, grifo do autor).

No âmbito do Direito do Trabalho, esse ponto pode ser ilustrado com o mandamento constitucional de elevação progressiva das condições sociais de todos os trabalhadores (art. 7º, caput, CF/88), que só pode deixar de ser observado havendo justificativas para tanto, cujo poder de convencimento será maior diante da adoção de medidas compensatórias. (DELGADO; PEREIRA, 2014, p. 371).

Essa ótica inicial permite algumas conclusões preliminares, na medida em que todo o conjunto teórico que deu formato e normatividade aos direitos coletivos, sob a ótica dos direitos humanos, aponta para a perene progressão das condições humanas. É cediça dentro desse mecanismo jurídico a ordem de progresso na proteção e nas medidas inclusivas, sempre em estrita observância à participação como limite à livre e irrestrita autonomia privada. Nos termos magistrados por Balzarini (1965),

a autonomia privada consiste, portanto, na liberdade de determinar o conteúdo do contrato dentro dos limites, internos e externos, acima mencionados: a liberdade entendida como o poder de regular os próprios interesses decorrentes da lei e a esta subordinados. A autorregulação de interesses é caracterizada pela liberdade e, portanto, pelo poder de determinar livremente o conteúdo do contrato pertencente às partes em igual medida.

Quando uma ou outra parte do contrato não está em condições de competir em pé de igualdade com a outra parte na determinação deste conteúdo, o exercício da autonomia da primeira é muito limitado, de modo que se pode legitimamente duvidar de que possamos falar de autorregulação de interesses e autonomia contratual, senão de um ponto de vista puramente abstrato e impróprio. (BALZARINI, 1965, p. 39, tradução nossa).³⁹

A negociação coletiva do trabalho comporta então limites, vezes expressos, vezes subentendidos, em seus princípios, regras e valores norteadores. Esses limites importam na ideia de que todo diálogo para o fim negocial serve para moldar a ordem jurídica ao formato das relações e prementes necessidades sociais. O escopo exclusivo disso é tornar possíveis melhores condições para a realidade de cada setor produtivo, localidade em que as partes se encontrem e contexto do contrato de trabalho, seja sob a ótica de suas partes, seja sob a da atividade exclusivamente explorada na contratualidade específica:

Não há, portanto, a princípio, qualquer possibilidade de flexibilização de normas de ordem pública em normas dispositivas, pela via coletiva negociada, sob a justificativa de ênfase na autonomia privada das partes contratantes. Aliás, esta proibição, de fundo principiológico, procura na realidade preservar a própria noção coletiva dos direitos fundamentais. (DELGADO; PEREIRA, 2014, p. 374).

Vale dizer, o interesse privado não pode superar o interesse humano coletivo, insculpido na ordem fundamental da Constituição Federal, tampouco a ética e a moral – moldadas, na lição histórica, pela ordem internacional da OIT e da ONU – e a filosofia social consolidada sobre os direitos humanos.

Por conta disso, “excepcionalmente e de forma taxativa, a Constituição de 1988 firmou possibilidades jurídicas de flexibilização trabalhista, pela via da negociação coletiva e em particular no tocante aos temas do salário e da jornada de trabalho (art. 7º, VI, XIII e XIV, CF/88).” (DELGADO; PEREIRA, 2014, p. 374).

³⁹ L'autonomia privata consiste, dunque, nella libertà di determinare il contenuto del contratto nei limiti, interno ed esterni, suddetti: libertà intesa come potestà di regolare i propri interessi derivante dalla legge e a questa subordinata. L'autoregolamento degli interessi è caratterizzato dalla libertà e quindi, potestà, di determinare liberamente il contenuto del contratto spettante alle parti in eguale misura.

Quando l'una o l'altra parte del contratto non si trova nelle condizioni di concorrere in una posizione di parità con l'altra parte alla determinazione di questo contenuto l'esercizio dell'autonomia della prima è grandemente limitato, sicché può lecitamente dubitarsi che si possa parlare di autoregolamento di interessi e di autonomia contrattuale se non da un punto di vista puramente astratto e non proprio.

Sobre essas possibilidades, contudo, adverte pertinentemente Viana (2002):

A nosso ver, as convenções coletivas só podem ir até onde a Constituição expressamente permite. Vale dizer: podem reduzir salários, compensar horários, aumentar a jornada dos que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento.

Mas não é só esse o limite. Na primeira e terceira hipótese, é preciso haver algum tipo de contrapartida. E essa contrapartida não pode se resumir à simples suspensão, por parte da empresa, de ameaças expressas ou veladas, como a de fechar suas portas, dispensar em massa, ou mudar-se para Bombaim.

Atitudes do gênero só fazem sentido no caso dos trabalhadores. Estes, sim, podem exigir uma nova vantagem sem nada conceder em troca, pois se o fizerem estarão apenas reduzindo o nível de exploração do sistema. A rigor, não estarão ganhando, mas **recuperando** uma parte do que haviam perdido. São como credores que recebem uma prestação a mais da dívida. Aliás, essa não é apenas a tradição da negociação coletiva, mas a lógica do Direito do Trabalho, como um todo.

[...]

Note-se que, quando o Direito do Trabalho deu respaldo à greve e às convenções coletivas, o que desejou não foi, pura e simplesmente, institucionalizar uma espécie de guerra. Foi permitir que os trabalhadores, enquanto grupo, pudessem pressionar a classe patronal, e assim obter melhores condições de vida. (VIANA, 2002, p. 102-103, grifo do autor).

A essência, portanto, da negociação coletiva segue sendo promover a edificação de condições permissivas à relação de trabalho, de modo que esta atinja máximo potencial, no sentido de render a ambas as partes, através do compromissado diálogo, melhores condições de vida. Estas, atreladas à proficiência da atividade econômica, sempre tendo como norte os princípios e diretrizes normativas peculiares à temática dos direitos humanos, escriturados no percorrer da presente pesquisa.

Jamais poderá a negociação cogitar a redução de direitos indisponíveis mínimos assegurados pela própria Carta Constitucional, ainda mais sob a escusa de capacidade e autonomia das partes contraentes do contrato trabalhista. Nesse aspecto, como forma de frisar essa valiosa premissa, calha a doutrina de Teodoro (2018):

Ao contrário do que se pensava e da experiência até então revelada, os sindicatos foram aos poucos e gradativamente perdendo força, inclusive no que tange à negociação das condições de trabalho, envolvendo o que se convencionou denominar tanto de cláusulas sociais quanto de cláusulas econômicas.

O que não se pode esquecer é que, no momento atual, alguns direitos básicos, sob o manto de transação, acabam sendo renunciados pelos sindicatos, que não têm força para lutar e reivindicar da forma como deveriam.

Com efeito, a partir do momento em que ocorrem determinados fatores, o terreno é fértil para a celebração de determinadas cláusulas violadoras de direitos básicos dos empregados. (TEODORO, 2018, p. 115).

Como se lê,

[...] a negociação coletiva – mesmo **extramuros** – tende a ser usada cada vez mais ao contrário, ou seja, mais para desconstruir do que para inventar novos direitos. Esse novo papel tem certo suporte na própria Constituição, que lhe permite reduzir salários. E se tornará tanto mais perigoso quanto a negociação se afastar do sindicato, que – mesmo em crise – tem sempre mais força que um pequeno grupo de trabalhadores na empresa. (VIANA, 2005, p. 28, grifo do autor).

Assim, só faz sentido falar em sindicato – e, por extensão, em negociação coletiva – quando o objetivo for melhorar a condição de vida do trabalhador. [...] Por consequência, uma convenção coletiva que precariza direitos trai o seu papel histórico e contradiz a sua própria essência. Só é convenção no nome. (VIANA, 2002, p. 100-101).

Por isso mesmo, importa

[...] observar que muito embora se possa afirmar que a convenção coletiva – tal como o direito do trabalho em geral – não se reduz, nem nunca se reduziu historicamente, a uma função de proteção dos trabalhadores subordinados, a verdade é que essa parece ter sido a sua função histórica primordial. (GOMES, 2016, p. 92).

A negociação é um instrumento de escopo específico, o qual serve ao ideário e ao oásis normativo da promoção do ser humano. Ao revés, não pode ser interpretada como via possível a negociar condições contrárias ao sentido progressista que advém da doutrina humanista.

Não que a negociação coletiva não sirva à ordem econômica; contudo, sob formato que procure honrar os fundamentos republicanos de uma sociedade e de uma economia, os quais centrem a dignidade humana e o valor social do trabalho enquanto premissas fulcrais na prática do capital. Logo, a negociação coletiva, antes de servir enquanto instrumento planificador das relações contratuais, serve ao ser humano, em sentido amplo.

Nesse amparo, visto sob um contexto de diálogo, a negociação persegue viabilizar os termos da contratualidade, de modo que, a um só tempo, a relação de trabalho alcance o máximo exponencial possível em termos de qualidade de vida, permitindo ainda que o empresário obtenha lucro e proveito de seu empreendimento.

Essa pedra de toque resume o cerne dos limites da negociação, a qual deve sempre visar em seu norte toda sorte de promoção, adequação e potencialização das relações, de modo a adaptar os contratos trabalhistas às reais possibilidades de mercado, bem como novos desafios do Direito do Trabalho. Este, como visto, se reinventa de tempos em tempos, até pelo papel político que ocupa dentro do organismo social.

Rüdiger (2004) disserta a esse respeito:

O direito do trabalho é filho da modernidade, pois veio dar forma à relação de emprego moderna que se desenvolve junto ao mercado. Mais do que isso, o direito do trabalho constitui um elemento estabilizador da sociedade capitalista, porque se, de um lado, o mercado implica a constante destruição do antigo, do tradicional e do permanente, de outro lado, também produz o novo, o estável, tanto no plano material quanto no plano das ideias. O caso do *laissez-faire*, da corrida pelo lucro, da competição deve apresentar a aparência de ordem. Assim, na modernidade, **numa unidade paradoxal**, a sociedade encontra formas de organização que recorrem a discursos e metadiscursos para sua legitimação. O direito do trabalho deve ser visto no contexto dos elementos estabilizadores e norteadores do pensamento que é tido como universal, isto é, aceito por todos, inclusive pelos críticos da sociedade capitalista. Na modernidade, pelo menos a linguagem é universal. (RÜDIGER, 2004, p. 38, grifos do autor).

Complementa ainda a mesma autora:

De fato, a sociedade contemporânea sofre as mudanças acima descritas e propulsionadas pela globalização, a concentração dos capitais, a nova tecnologia, a universalização do mercado e as transformações no modo de gerenciar a empresa. A crise das **grandes narrativas**, isto é, da busca da emancipação, do justo, da verdade e do belo, está visível por toda parte, nesse mundo em transformação. O direito do trabalho não poderia permanecer ileso, pois é fruto dialético da correlação de forças econômicas, políticas e sociais. (RÜDIGER, 2004, p. 43, grifos do autor).

A adaptação não importa em uma submissão do discurso humano ao econômico. Importa numa correlação de forças em que, honrando a natureza intransigível da negociação coletiva, essa adequação se passe sem traumas, modelando relações, sem reduzir direitos, ou, em última análise, expandindo-os.

Percebe-se, portanto, como regra geral, que os instrumentos coletivos negociados devem ser estabelecidos na direção do aperfeiçoamento da legislação trabalhista existente, em favor da progressão social do trabalhador e não para diminuir o padrão de proteção já firmado. (DELGADO; PEREIRA, 2014, p. 374).

Assim, o objetivo da negociação coletiva é fazer com que as partes, de comum acordo, exerçam plenamente seu poder normativo, a partir da construção de diplomas coletivos que atendam suas necessidades setoriais, que sejam complementares à legislação e em muitas ocasiões sirvam de base para futuras normas legais. (TEODORO, 2013, p. 329).

Não se pode perder de vista que a própria fundamentalidade da Constituição Federal, construída em tópico precedente, esculpe uma ordem de direitos civilizatória intocável, inderrogável e intransigível, partindo dali o limite negocial, seja pela via da autonomia pura, seja da interpretação doutrinária do Direito.

Nesse último sentido, é a doutrina de Delgado (2017):

Isso quer dizer que **não** prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de **indisponibilidade absoluta**, os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por se constituírem em um **patamar civilizatório mínimo** que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, CF/88) [...]

Na ordem jurídica brasileira, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: **as normas constitucionais** em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas **parciais** expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); **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); **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, dispositivos antidiscriminatórios e demais preceitos da legislação trabalhista imperativa do Estado). (DELGADO, 2017, p. 33, grifos do autor).

Conforme mencionado há pouco, a própria Constituição Federal de 1988 faz exceções parciais acerca de direitos heterônomos possivelmente transigíveis (vale dizer, passíveis de redução) mediante a negociação coletiva.

Com isso, a Constituição demonstra dinamismo, bem como tutela sobre a ordem econômica, ciente de que o engessamento das instituições contratuais, dentro da ordem do trabalho, inviabiliza que esta se adeque ao pluralismo e mutação constantes dos valores e necessidades dentro da sociedade, os quais, não raras vezes, são supridos pela relação de emprego dos indivíduos.

Nesse sentido, “[...] cumpre recordar que a Constituição da República impõe a **harmonia** entre os interesses do capital e do trabalho, impedindo, desta feita, a **prevalência** de uns sobre os outros.” (ALMEIDA, 2018, p. 104, grifos do autor).

Logo, a Constituição permite certo limite de constrições, mas, como corolário, desde que haja uma contrapartida a contento da parcela de direitos cedida pelo empregado, sob pena de, uma vez mais, vir à tona a barreira-limite imposta contra a negociação coletiva em sentido amplo. Caso contrário, não seria negociação coletiva, mas sim constrição, ou até mesmo imposição coletiva de condições. A possibilidade de redução de certas diretrizes de direitos, presente da Carta Constitucional de 1988, tem o intuito de modelar as condições contratuais, de modo a permitir a coexistência entre contrato de trabalho e dignidade humana.

Mediante circunstâncias de determinadas relações, a letra fria da norma nem sempre logra a aplicação generalizada de linhas jurídicas plausíveis, de modo a permitir a existência de todos os contratos dentro da ordem jurídica.

Essas exceções constitucionais, portanto, visam atentar para determinadas atividades, ou ainda, fenômenos sociais que demandam exploração da atividade, com a geração de empregos que necessitam de condições flexíveis para tornar possíveis certas relações de emprego.

Contudo, a precípua finalística do Direito Coletivo impera solene, ainda nesses casos, devendo ser mantido o limiar civilizacional nas negociações que se valham da reserva constitucional presente em seu artigo 7º.

Dessa forma, por óbvio, a mera redução em nada contribui para expansão de circunstâncias que confortem a ideia de preservação e proteção da dignidade humana. Aponta, sim, para a clara conveniência dada à somente uma das partes contraentes da relação de emprego, em reduzir múnus e encargos devidos em prol da proteção da parte contrária.

Destarte, “tais exceções devem ser analisadas de forma restritiva e jamais utilizadas como fundamento para abrangência de outros direitos, uma vez que, em se tratando de supressão de direitos sociais, a interpretação extensiva ou a analogia não são tolerados.” (TEODORO, 2018, p. 120).

Também por isso,

[...] a transação deve refletir a elevação do patamar civilizatório mínimo de direitos, consoante vontade do legislador, sendo certo que a disposição setorial somente poderá negociar os direitos de indisponibilidade relativa, já que os demais se encontram sob o manto da tutela absoluta. (TEODORO, 2018, p. 119).

“Além disso, sempre se pode entender que os direitos humanos – sejam eles quais forem – simplesmente **não podem** retroceder.” (VIANA, 2018, p. 24, grifos do autor).

Não se fala, assim, de limites meramente ideológicos, mas ideologicamente construídos e insculpidos nos anais da ordem internacionalmente posta, bem como constitucionalmente promulgada, aliás, tomada de garantias de interpretação.

Peces-Barba Martínez (2014) rememora brevemente essa lição, agora, voltado ao discurso dos limites interpretativos da negociação coletiva:

Quando falamos de garantias de interpretação, aludimos aos diferentes mecanismos presentes em nosso Direito, destinados a garantir que essa interpretação seja feita de modo a favorecer seu exercício e desfrute. Não em vão sinalizamos que das garantias gerais, no caso dos poderes públicos, surgiu a obrigação de eliminar os obstáculos que impedem ou dificultam o gozo dos direitos, obrigação que adquire notória importância dentro desse tipo de mecanismo de proteção.

As garantias de interpretação apresentam, assim, duas projeções gerais: a dos **poderes públicos** e a dos **poderes privados**. Essa distinção implica em algumas consequências importantes. Resulta óbvio que a segunda projeção, a dos poderes privados, está intimamente ligada ao tema da presença dos direitos fundamentais nas

relações entre os indivíduos. Neste sentido, [...] apenas acrescentaremos que este, não pode transgredir seu significado. (PECES-BARBA MARTÍNEZ, 2014, p. 510, tradução nossa, grifos do autor).⁴⁰

Importante destacar, portanto, que os limites da negociação coletiva não se perfazem, somente, na leitura fria de normativos constitucionais, ou ainda internacionais. Seu marco é também de cunho interpretativo, o que leva a outras considerações.

Nesse enleio,

há os defensores, de um lado, da prevalência do negociado sobre o legislado, sob o fundamento de que a norma autônoma, como máxima expressão da liberdade de negociação entre os agentes sociais deve prevalecer sobre as normas estatais heterônomas. Em sentido oposto, posicionam-se aqueles que, temendo a supressão das garantias conferidas pela lei aos trabalhadores, advogam pela prevalência do legislado. (TEODORO, 2013, p. 332).

Esse embate tem seus nodos em desmedida equiparação de valores, alçando a propriedade e os interesses do capital às únicas razões de ser do sistema capitalista, bem como da ordem social.

Muitas vezes, o defensor dessa linha demonstra desconhecimento das razões e efeitos históricos que moldaram o próprio capitalismo, bem como do fato de que os direitos sociais serviram para trazer equilíbrio ao sistema de capital. Somente para exemplificar, eles deram renda ao trabalhador, permitindo a ele consumir a produção do sistema, sob pena de estagnação.

É demagoga essa percepção de que a razão de ser de todas as instituições é a mera sobrevivência da sociedade em regime cooperativo, na medida em que, se o capital gera o trabalho, sem este último, o capital simplesmente perde causa, efeito e razão de ser.

Vale dizer, o capitalismo não existe enquanto um fim em si mesmo, na medida em que as instituições que o tornam possível não existem só por existir. Estas instituições são o trabalho, a indústria e sua função social, o sistema de justiça, os valores sociais, o apelo

⁴⁰ Cuando hablamos de garantías de interpretación hacemos alusión a los distintos mecanismos presentes en nuestro Derecho destinados a garantizar que la misma se haga para favorecer su ejercicio y disfrute. No en balde hemos señalado que de las garantías generales, en el caso de los poderes públicos, surgía la obligación de remover los obstáculos que impidan o dificulten el disfrute de los derechos, obligación que adquiere notable importancia dentro de este tipo de mecanismos de protección.

Las garantías de interpretación presentan así dos proyecciones generales: la de los poderes públicos y la de los privados. Esa distinción conlleva algunas consecuencias importantes. Resulta obvio que la segunda proyección, la de los privados, está en estrecha conexión con el tema de la presencia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares. En este sentido, [...] sólo añadiremos que ésta, no podrá transgredir su significado.

coletivo, e tudo quanto sirva a demonstrar ao capitalismo que o seu escopo é melhorar a condição humana, e não a do capital.

Daí se constatar de forma tão clara que o ponto de chegada é o ser humano, e não a empresa. Esta última faturar milhões, ou milhares, é indiferente, se nas condições precípuas de sua existência não estejam claras aquelas que prezem pelos seres humanos envolvidos em sua atividade.

Pensar diferente seria cogitar um sistema de mercado e capitais a serviço do interesse econômico estritamente das empresas, que, por seu turno, atenderiam parcela irrisória da sociedade: cenário absolutamente idêntico àquele imediatamente pretérito às revoluções do século XVIII.

A valoração exacerbada da produção, então, enquanto direito sagrado do cidadão que empreende e, claramente, gera empregos e capital de renda ao sistema, representa uma autêntica digressão de todo o conjunto de valores conquistados pela sociedade, no decorrer dos séculos.

Não se pode, contudo, compreender esse discurso caso se esteja tomado por certa dose de ufanismo, como se fosse um folhetim de crítica à iniciativa privada. Não se fala em divisão equalizada irrestrita dos recursos do Estado, mas de modais que levem ao sistema de produção a uma canalização consciente de seus insumos e produtos, dando efetiva função social ao mercado de capital. Como proposta de mecanismos dessa natureza, está a própria negociação coletiva.

Afinal,

o estabelecimento da cláusula de Estado social define os fins do Estado e parâmetros para a sua política econômica e social, ou seja, conforma o próprio Estado, ao passo que o Direito do Trabalho e os direitos inerentes ao trabalho compõe, por força dos arts. 1º, 6º, 7º, 170, 186 e 193 da Constituição, o instrumental voltado à instauração do Estado social. (ALMEIDA, 2018, p. 105).

O problema é justamente o pernicioso discurso defendido pela parte que se opõe à estabilização de direitos sociais, em privilégio de qualquer outro. Esse discurso argumenta que o conjunto de direitos que zelam pelos cidadãos trabalhadores obsta a plena produção e refreia a capacidade plena das empresas.

A ideologia que dá sustento a essa visão sobre o plano normativo da negociação coletiva é abordada por Supiot (2013):

Estas políticas decorrem da (falsa) suposição de que a legislação trabalhista constitui o principal obstáculo ao pleno emprego e deveria ser desmantelada para aumentar a competitividade das empresas.

[...] o denominador comum tem sido a ideia de que determinadas garantias estabelecidas (jornada integral de trabalho, salários compatíveis, proteção contra demissão) são os responsáveis pelas dificuldades que experimentam certos setores da força de trabalho para encontrar emprego. Dado o maior ou menor animo do “mercado social” da época, isto tem significado de fato uma redução destas garantias, ou então a transferência de parte de seus custos ao Estado ou a Seguridade Social. (SUPIOT, 2013, p. 157-158).

Prossegue o autor:

Em contraposição ao que diz o dogma dos desregulamentadores do mercado de trabalho, os índices de desemprego em qualquer país dependem muito mais da organização do comércio internacional e do direito societário do que da legislação trabalhista local. A ideia de que uma reforma do direito trabalhista criará postos de trabalhos é uma ilusão: a completa revogação de toda norma reguladora do trabalho assalariado apenas teria impacto sobre o desemprego. (SUPIOT, 2013, p. 160).

Complementa Barbagelata (2012):

Outra questão que deve ser considerada para poder avançar neste tema está relacionada com o valor jurídico das cláusulas das Constituições e dos instrumentos internacionais qualificadas habitualmente como **programáticas**, muito frequentes em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais.

Há quem se oponha a inserção de cláusulas deste tipo nas Constituições, sustentando que estas estabelecem limitações inconvenientes ao poder de legislar dos órgãos que possuem atribuídas estas funções, posto que condicionam a futura legislação.

Assim, foi sustentado por vários publicistas que este tipo de disposições inseridas nas Constituições não somente predeterminam as sucessivas legislaturas fixando limites em suas possibilidades de ação, mas que também tais condicionamentos possam responder às realidades ou convicções que não se adequam às mudanças que possam acontecer com o passar do tempo.

Entretanto, a maioria da doutrina não objeta atualmente estas cláusulas das constituições políticas, na medida em que tais disposições se referem a princípios, cujo caráter de fundamentais seja universalmente aceito. (BARBAGELATA, 2012, p. 88, grifo do autor).

Observa-se, assim, uma reinterpretação do Direito Coletivo do Trabalho na figura da negociação coletiva, a qual encontra limites na sua própria expressão jurídica e razão de ser.

Adentrar na esfera de que a negociação coletiva poderia superar todo o garantismo da legislação, sobre ela prevalecendo, somente faria sentido em um discurso inundado pelo compromisso com as premissas básicas dos direitos humanos, definindo enquanto prioridade as relações de emprego negociadas em prol do bem-estar e o pacto republicano com o trabalho digno, social e inclusivo.

Logo, a negociação coletiva do trabalho, enquanto percursora de direitos humanos, nessa última ótica, somente seria possível dentro de uma utopia em que o capitalismo negasse

a sua lógica, abrindo mão da otimização do lucro, em prol do bem-estar comum e dos usuários da própria máquina do capital, a qual sabidamente move a sociedade.

O problema maior é que

o sistema de valores hegemônico em nossos dias é majoritariamente neoliberal e, por conseguinte, coloca por cima as liberdades funcionais ao mercado e por baixo as políticas públicas de igualdade social, econômica e cultural. Desse modo, a aplicação efetiva das normas reconhecidas nas constituições ou nos diferentes ordenamentos jurídicos não serão aplicadas em benefício de um acesso igualitário aos bens, mas em função dos “valores” que afirmam tal sistema econômico, que tanta influência teve no dismantelamento do que nossa constituição denomina Estado Social. (FLORES, 2009, p. 41).

Torna-se bastante óbvio, portanto, que essa interpretação jamais será pautada por interesses altruístas, surgindo nisso a razão de ser dos limites da negociação coletiva do trabalho, na perspectiva de direitos humanos.

Como dizíamos, é cada vez mais sedutor o discurso do contrato, da negociação, da autonomia; valorizar o acordo de vontades significa, supostamente, respeitar as liberdades e tratar as pessoas como iguais – atendendo, portanto, aos seus desejos mais profundos. [...] No entanto, num contexto adverso, essas ideias podem provocar efeitos também opostos. Haverá então menos contrato, ou seja, menos trato entre as partes, e mais poder de uma sobre a outra, ou seja, mais **falta** de autonomia. (VIANA, 2018, p. 19, grifo do autor).

A esse mesmo respeito, Silva (2008) adverte:

Incontáveis estudos a respeito da preponderância da negociação coletiva como meio, por excelência, de equacionamento dos conflitos coletivos, oriundos de matrizes teóricas e ideológicas absolutamente diversas e, por vezes, contrapostas, concorreram para obscurecer ainda mais o ambiente normativo no qual deságuam as reconfigurações institucionais das Relações Coletivas de Trabalho neste ambiente de crise e desconstrução do próprio Direito do Trabalho. O esvaziamento dos fundamentos históricos e do sentido teleológico da autonomia coletiva contribuiu para uma apreensão do contrato, acordo ou convenção coletiva como um instituto contratual de direito privado. Esvaziado das dimensões constitutivas e axiológicas de um instituto do Direito do Trabalho, se constroem em torno do contrato realizado uma mística e uma ética que exigiriam seu cumprimento como compromisso de contratantes formalmente iguais, típicas de um compromisso moral entre particulares, que abre espaço para utilizá-lo como instrumento de burla de direitos adquiridos, bem como para uma flexibilização desreguladora e não de mera adaptação e ajuste. (SILVA, 2008, p. 239).

Bem entendido,

[...] é imperioso ter presente que a autonomia da vontade coletiva não é isenta de limites, que são estabelecidos pela Constituição da República, tratados sobre direitos humanos e leis de ordem pública, lembrando-se que a Constituição e os tratados

sobre direitos humanos constituem valiosos instrumentos de oposição à **subordinação da tutela da dignidade humana e realização da justiça social, cidadania e democracia a interesses políticos e econômicos dominantes em determinado contexto social, o que realça a sua importância.** (ALMEIDA, 2017, p. 700, grifos do autor).

Nesse último sentido, a doutrina de Almeida (2017) destaca com profundidade:

[...] a autonomia da vontade coletiva não é isenta de limites. Com efeito, é nula cláusula negocial coletiva que:

- 1) desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das normas regentes da relação de emprego, em razão do disposto nos arts. 9º e 444, *caput*, da CLT;
- 2) violar as liberdades individuais (direito à intimidade, vida privada, honra e imagem, por exemplo), liberdades coletivas (direito de se filiar e de se manter filiado a sindicato, por exemplo) e direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores (anotação do contrato de trabalho na CTPS, por exemplo), nos termos do art. 83, IV, da Lei Complementar n. 75/93;
- 3) violar direitos fundamentais trabalhistas, específicos e inespecíficos, assegurados pela Constituição da República, lembrando que as convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos de trabalho também estão sujeitos a **controle de constitucionalidade** (verificação da compatibilidade da norma infraconstitucional com a Constituição);
- 4) contrariar tratados de que o Brasil seja signatário, notadamente aqueles que assegurem direitos humanos trabalhistas, específicos ou inespecíficos, em razão, por exemplo, do disposto no art. 5º, § 2º, da Constituição da República, do qual resulta que as convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos de trabalho estão sujeitos a **controle de convencionalidade** (verificação da compatibilidade das normas internas com os tratados que compõem a ordem jurídica). (ALMEIDA, 2017, p. 695-696, grifos do autor).

Importante reforçar então que toda e qualquer normatividade que vise fazer uso da negociação coletiva como válvula de escape para a normatividade trabalhista em sentido amplo – seja na esfera humana, seja na fundamental, seja na interpretativa –, corre o sério risco de negar a própria construção lógica do Direito Coletivo do Trabalho. Este persiste calcado nos direitos humanos, e não nos princípios que regem as atividades econômicas.

Essa hipótese, a qual reza pela prevalência do negociado sobre o legislado, para a hipótese do cenário brasileiro, é lida enquanto a prevalência da autonomia privada e de seus interesses sobre os direitos humanos e sociais constitucionalmente garantidos, o que representa uma

[...] afronta à Constituição na medida em que atua contra aqueles que são um dos pilares sobre os quais será construído o Estado social, quais sejam, Direito do Trabalho e os direitos inerentes ao trabalho, e, com isto, contra o modelo de Estado e de organização social constitucionalmente estabelecidos, que tem como seu elemento fundamental o reconhecimento do **direito de viver com dignidade.** (ALMEIDA, 2018, p. 105, grifos do autor).

Nessa ótica,

Como resposta a esta política, deve ser adotada uma **política trabalhista pós-neoliberal**, informada pela estreita vinculação do Direito do Trabalho e dos direitos inerentes ao trabalho, à dignidade humana, justiça social, cidadania e democracia, como forma de tornar concretos os princípios fundamentais da República e alcançar os seus objetivos fundamentais e, principalmente, restabelecer a ideia fundamental de que o trabalho não é mercadoria.

[...]

Ainda que seja admitida, para argumentar, a constitucionalidade da instituição da prevalência do negociado sobre o legislado, é imperioso ter presente que a autonomia da vontade coletiva não é isenta de limites. Pelo contrário, ela tem limites estabelecidos pela Constituição da República, tratados e convenções sobre direitos humanos e leis de ordem pública, lembrando-se que a Constituição e os tratados e convenções sobre direitos humanos constituem valiosos instrumentos de oposição à **subordinação da proteção e promoção da dignidade humana e realização da justiça social, cidadania e democracia a interesses políticos e econômicos dominantes em determinado contexto social**. (ALMEIDA, C. L.; ALMEIDA, W. G. R., 2018a, p. 76, grifos dos autores).

Não se pode olvidar, ainda, que o Brasil se comprometeu perante a comunidade internacional, como se vê dos arts. 4º, II, e 5º, § 1º, da Constituição, a respeitar, proteger e realizar concretamente os direitos humanos, não podendo uma lei ordinária, limitando as hipóteses de nulidade dos ajustes coletivos, autorizar o desrespeito a tais direitos. (ALMEIDA, C. L.; ALMEIDA, W. G. R., 2018b, p. 66).

Em suma, todo o legado ideário e histórico que o Direito Coletivo do Trabalho carrega consigo – suas lições, suas lutas, suas causas, sua razão de ser – está traduzido por suas instituições, dentre as quais, conforme destaca o presente trabalho, a negociação coletiva.

Nesse último sentido, há que se enxergar o contrato de trabalho para além da mera contingência das relações civis, percebendo seus atores enquanto seres humanos que são, dotados de direitos humanos.

Imiscuída em um contexto de acontecimentos históricos e sociais, que desdobram em resultantes filosóficas, jurídicas e econômicas, a negociação coletiva assumiu um papel fixo dentro do organograma e da agenda do Direito Coletivo do Trabalho. Esse papel não pode ser simplesmente traído ou negado.

Resta suficientemente claro que o papel do Direito Coletivo, tal qual o de suas instituições, é criar ambientes propícios, visando dirimir complexidades culturais e jurídicas, de modo a viabilizar a luta social pela reivindicação de condições dignas de vida. Lutas essas a serem representadas pelo sindicato e instrumentalizadas pela negociação coletiva, ou até mesmo a greve (FLORES, 2009).

Nesse último sentido, o próprio direito humano deve ser concebido enquanto um espaço de luta, diga-se, não sendo aquilo que se tem, mas pelo que se deve reivindicar, seja pelo fato de vivermos uma realidade falida de estado social, seja pelo fato de, enquanto seres humanos, sermos todos entes legítimos para a reivindicação da dignidade. Todo ser humano

pertence à família humana e, como tal, é titular de direitos a serem reclamados por meio da esfera jurídica e de seus instrumentos, razão mesma pela qual esses direitos não podem ser diminuídos, pois concebidos com finalidade própria, imutável e garantidora (FLORES, 2009).

Por essa razão, os direitos humanos não são categorias prévias à ação política ou às práticas econômicas. A luta pela dignidade humana é a razão e a consequência da luta pela democracia e pela justiça. Não estamos diante de privilégios, meras declarações de boas intenções ou postulados metafísicos que exponham uma definição da natureza humana isolada das situações vitais. Pelo contrário, os direitos humanos constituem a afirmação da luta do ser humano para ver cumpridos seus desejos e necessidades nos contextos vitais em que está situado. (FLORES, 2009, p. 19).

Enfim, a discussão entre a prevalência do negociado ou do legislado deve ser travada não para relativizar direitos, mas para concretizá-los. O resultado deste embate não pode significar nem o fim da autonomia coletiva, nem ofensa à Constituição Federal. Se deve haver necessariamente um vencedor, que sejam os direitos trabalhistas, quer os previstos na lei, quer os resultantes da negociação coletiva. (TEODORO, 2013, p. 332).

A autonomia coletiva, dessa forma, não se resume a uma manifestação contratual e muito menos a uma política de desregulação. Em seu sentido mais pleno, a autonomia só foi reconhecida em nosso constitucionalismo em 1988, quando admitiu a existência de um poder social da classe trabalhadora e buscou juridificá-lo por meio de uma entidade jurídica, no caso, o sindicato. (SILVA, 2008, p. 242).

Por fim, fala-se de um instrumento com papel determinado da ordem jurídica, o qual detém natureza imutável e conta com garantias sustentadas pelas ordens jurídicas de nossa comunidade internacional e em ordenamento interno. Tais ordens foram elencadas na presente pesquisa como formadoras dos pilares de resistência necessários para que a negociação coletiva concretize seu verdadeiro escopo: a dignidade humana dos trabalhadores, também responsável por impor limites à negociação coletiva.

5 ANOTAÇÕES CONCLUSIVAS

Sustentar o Direito Coletivo do Trabalho enquanto um ramo especializado com correlação estreita com os direitos humanos, sob o contexto técnico da norma e sistema jurídico, bem como interpretativo pela via da doutrina, exige um exercício de reflexão elaborada, com a melhor definição possível das expressões valorativas que emanam do Direito Coletivo do Trabalho. É necessário, para tanto, definir como se deram as lutas que levaram à sua construção e afirmação e quais as resultantes práticas de suas conquistas.

Diante desses elementos iniciais, e somente de posse deles, é que se pode compreender que o Direito Coletivo do Trabalho visa amparar um setor específico do trabalho, reverberando, dessa forma, valores ínsitos ao homem e à vida em sociedade, tais como a dignidade e a democracia.

No esforço de dar contornos iniciais aos referidos signos, foram delineados conceitos e aspectos próprios do Direito Coletivo do Trabalho, como forma de esclarecê-lo enquanto campo especial dentro do Direito do Trabalho, o qual, por si só, já leva a efeito a tutela de direitos específicos, transcendendo os bens materiais, tão valorizados pelo Direito Civil.

Nesse norte, o primeiro capítulo da pesquisa visou examinar o Direito Coletivo no que concerne à sua definição, seus agentes e princípios básicos, para contemplar o papel do sindicato e negociação coletiva enquanto ferramentas a serviço da democracia e construir condições de trabalho que assegurem uma existência conforme a dignidade humana.

Dessa maneira, o Direito Coletivo do Trabalho obtempera um equilíbrio nas relações de trabalho, visando corrigir uma secular disparidade, a qual nasce da clássica relação contratual, idealizada pela doutrina liberal.

Realiza, pois, uma verdadeira releitura do contrato de trabalho, o qual não deve ser lido enquanto mero instrumento das relações civis, sob a lupa do liberalismo irrestrito, e sim enquanto formalidade que visa oferecer ao ser humano os meios adequados pelos quais irá empreender sua convivência no meio social, nos moldes propostos pela Constituição e pelo ordenamento internacional, ou seja, de maneira digna.

Há uma expressão em torno do Direito do Trabalho que dita em igual medida o Direito Coletivo do Trabalho e que apregoa um ramo jurídico totalmente emancipado, que não visa atender às necessidades do mercado. Ao contrário, visa refreá-lo, situando dentro dele o ser humano.

O caminho eleito para explicar isso foi esclarecer os conceitos básicos construídos pela doutrina e normatividade aplicável em torno do Direito Coletivo do Trabalho, somando a

isso os princípios relevantes para uma melhor análise da matéria, sob a ótica dos direitos humanos.

Estabelecidas bases sólidas no campo conceitual, o capítulo inicial toma ainda o cuidado de situar o sindicato quanto a seu papel histórico, meio de participação democrática, concreção social e entidade de protagonismo político, dotado de liberdade, autonomia e dinamismo para atuar entre os setores do mercado.

Todo esse cotejo remete à própria negociação coletiva, enquanto exigência da democratização da relação entre capital e trabalho, exercendo funções paradigmáticas no sentido de conformar os contratos de trabalho à luz da essência humana. O objetivo é adequar setorialmente determinadas situações jurídicas, de modo a contemplar condições cada vez mais dinâmicas, em nome da expansão de direitos autônomos e dos direitos humanos, imantados pela ordem jurídica.

Desse modo, existem tantos conceitos em torno do Direito Coletivo do Trabalho quanto narrativas históricas necessárias para ilustrá-lo como conquista social construída ao longo de séculos, com destaque, conforme a pertinência crítica dada ao tema, para os séculos XIX e XX.

Como efeito disso, o percurso histórico necessário para a formação de uma concepção mais elaborada em torno do Direito Coletivo do Trabalho é, em certa medida, coincidente com o percurso histórico dos direitos humanos, uma vez que o primeiro se fez valer em grandes narrativas, as quais deram formato teórico e normativo ao segundo.

Apesar de serem digressões bem delineadas, e distintas, não há como negar que, de certa forma, um está incutido no outro, formando uma simbiose única, a qual explica como os direitos humanos revelam uma aspiração aos direitos coletivos do trabalho. Aspiração essa que se explica, sobretudo, na formação da sociedade de classes, por ocasião de uma mudança de paradigmas, ocasionada pelas grandes revoluções do final do século XVIII, nos Estados Unidos e na França.

Ambas as revoluções viriam a criar as bases necessárias para um novo formato social, calcado em uma clamada liberdade, sustentada pelos ideais de igualdade e fraternidade, abrindo espaço para uma forma de mercado mais competitiva, centralizada no contrato livre enquanto valor maior.

Contudo, os efeitos práticos desse novo arranjo foram trágicos, na medida em que a liberdade conquistada atingiu somente um setor dentre as castas sociais: a burguesia.

Nesse passo, a liberdade se traduziu em dominação, sendo o trabalhador livre para fazer a opção entre o solerte contrato de trabalho ofertado pelo dono da fábrica, ou se recolher às ruas tão somente para morrer de fome. Ou seja: trata-se de uma liberdade “de proveta”.

Disso nasceu longeva doutrina de direitos sociais, em grande parte resultantes de fatores como intensa reflexão das condições humanas, formação da consciência de classe e levantes contra um sistema de poder exploratório. Tudo isso contribuiu para a formação da sociedade ocidental.

Desses fatores emanam fissuras sociais muito vívidas no que diz respeito à condição humana, confrontada de perto pelas lutas e doutrinas sociais, o que, a um só tempo, tratou de dar formato a diversas coletividades operárias e massas sociais, bem como conformar a doutrina humanista, dentro da ótica de um Direito Coletivo, abrangente. Germinaram, assim, as primeiras bases para a ideia de um Direito Trabalhista Internacional, tutelado por um órgão supranacional.

As necessidades para tanto se faziam cada vez mais óbvias, em vista das péssimas condições de trabalho, salubridade pública e saúde social vivenciadas entre as revoluções industriais ocorridas entre os séculos predecessores ao XX.

O referido órgão viria a nascer no pós-Primeira Guerra, mediante o Tratado de Versalhes, na figura da Organização Internacional do Trabalho. Agência de interativa vigilância dos direitos trabalhistas voltados para uma perspectiva coletiva, a OIT foi firmada e afirmada, justamente, a partir das bases estatuídas pelo próprio discurso dos direitos humanos, o qual, anos mais tarde, far-se-ia ainda pertinente na Segunda Grande Guerra. Esse discurso seria responsável por reformular o contexto dos órgãos supranacionais, sem, contudo, abalar a existência da OIT. Aliás, muito ao contrário, esta somente se fortaleceu.

Resta óbvio, então, que a doutrina social, ao falar de direitos humanos, o faz através do Direito Coletivo, necessitando de meios válidos para que seu discurso saia do abstrato espectro das ideias diretamente para o mundo prático na normatividade e materialidade. Exsurge daí a ponte científica formada entre os conceitos repassados e os anais históricos explorados, revelando uma umbilical relevância e profusão entre os direitos humanos e direitos coletivos do trabalho. A partir disso, é possível uma mais profunda teorização acerca das instituições do Direito Coletivo do Trabalho e das limitações impostas pela sua própria natureza.

Fala-se, então, de um Direito Coletivo do Trabalho inundado por direitos humanos construídos a partir de contextos coletivos presentes em nossa sociedade, demarcados pela história ocidental moderna. Isso revela um papel destacado do Direito Coletivo do Trabalho,

enquanto garante de condições para uma elevação do patamar social, mediante participação democrática, a qual é garantida, sobretudo, pelo pálio supranacional.

Essa garantia veio também a desvelar-se, oportunamente, no Brasil, cuja formação social e cultural foi igualmente repassada e explorada na dissertação, de modo a ilustrar a formação de suas classes sociais e, por consequência, de suas coletividades trabalhadoras.

De Colônia à República, o cenário nacional legou traços culturais oriundos da exploração do índio, da escravidão do negro, da imigração do estrangeiro, bem como da conturbada caminhada política. Esta, entre democracia e ditadura, acabou por implementar um rol de direitos sociais no ordenamento interno, dentro do campo do trabalho, tão somente como forma de compensar o proletariado com a fraudulenta impressão de que os campos da economia e dos direitos sociais avançavam de mãos dadas.

Uma realidade travestida, cuja intenção claramente foi inaugurar um projeto de expansão econômica para o país, ficando esquecida, por muitos anos na agenda dos poderes institucionais – Legislativo, Executivo e Judiciário – a realização concreta e compromissada de um projeto humano, com a edificação social da nação, dentro do campo do trabalho.

Em todo caso, esses avanços tiveram inegável importância para formar bases iniciais para algum diálogo voltado aos direitos coletivos trabalhistas no Brasil, acompanhando a já mundial tendência que cada vez mais se firmou através da própria OIT.

É perceptível que o Direito Coletivo do Trabalho, em várias situações aplicadas a ordenamentos jurídicos do Estado, estabeleceu-se enquanto princípio, meta e valor, em um autêntico processo de constitucionalização dos direitos humanos, na perspectiva do Direito Coletivo do Trabalho.

A conclusão crítica inarredável a que se chega até aqui não pode ser outra senão a de que o processo de formação dos direitos coletivos detém uma igualmente inegável correlação com os direitos humanos, sendo certo que a segunda etapa do presente trabalho se dedicou a ilustrar os contextos históricos que contribuíram para essa formação entrelaçada, dando ensejo a um Direito Coletivo na perspectiva dos direitos humanos.

Uma vez incorporados pela Constituição Federal de 1988, agora em uma postura assumida para com a causa dos direitos humanos, em uma redemocratização nacional, o sindicato bem como a negociação coletiva ganharam normatividade destacada, abrindo espaço para outras discussões.

A primeira delas seria a respeito da interpretação dos direitos coletivos do trabalho, ditada pela sua própria natureza jurídica. Partindo de premissas históricas que comprovam o nascimento destes direitos a partir de contextos de exploração, provocados como forma de

conciliar o interesse econômico polarizado na burguesia e a coexistência do trabalhador dentro desse processo, de forma digna. É vital, nesse particular, destacar que os direitos do trabalho coletivo não coexistem como forma de tutelar o contrato de trabalho, mas sim de controlá-lo.

Os direitos coletivos partem de tendências desenvolvidas a partir de grandes núcleos de pessoas, de massas coletivas, as quais, reféns do discurso da livre contratação e negociação, não conseguiram fazer frente à instauração de um sistema de macroexploração.

Confrontados e assolados pelas empresas, em virtude de suas recorrentes lutas, os reivindicantes conseguiram insuflar um discurso de resistência através do sindicato, lançando mão do “núcleo duro” de proteção dos direitos coletivos, como forma de compor um espaço de reivindicação na esfera pública e social sobre sua dignidade enquanto cidadãos e trabalhadores.

Foi nesse sentido, respeitando a natureza imbrincada, peculiar e natural dos direitos coletivos do trabalho, que a Constituição Federal idealizou a participação democrática mediante o sindicato, outorgando-lhe via de ação através da negociação coletiva, dentre outros instrumentos.

A Constituição não o fez, contudo, como forma de promover instrumentos de autonomia e dinâmica de mero interesse do capital, mas sim de permitir ao ser humano que trabalha obter, dentro da ótica do mesmo capital, condições equalizadas e adaptadas aos mais diversos contextos sociais e territoriais. Isso com vistas a viabilizar, assim, a dignidade humana plena, através de relações de trabalho otimizadas pela construção de regras autônomas.

O escopo do sistema jurídico, sobretudo após delongada reflexão do pós-guerra, é engendrar sistemas, condições e ambiente de justiça social, conciliando então os interesses opostos dentro da vida em sociedade: para o caso do contrato de trabalho, os interesses do empregado e patronado.

É significativo, então, reconhecer que a negociação coletiva do trabalho comporta limites, os quais encontram sua normatização nos direitos humanos entabulados em um núcleo determinado de disposições, diluído entre os espaços supranacional e constitucional.

Esses valores sociais colidem com a falsa percepção de que o Direito do Trabalho serve como ferramenta do agente público para gerar empregos. Na verdade, ele existe para controlar as condições de emprego, sendo o aquecimento ou o resfriamento da economia competência da moeda nacional e dos agentes do Estado.

Os signos democráticos da República Federativa, que fazem emergir da negociação coletiva, coíbem, dessa forma, toda sorte de interpretação que agrida o seu legado histórico e missão intransigível, os quais seguem sendo pela promoção do ser humano como contraponto ao livre capitalismo, calcado no Estado mínimo.

A confusão que muitas vezes toma o discurso está no fato de que a sociedade atual vive num contexto de valores invertidos, em que a declarada tendência do sistema de capital é para polarizar recursos, e não os distribuir. Isso se faz pela propaganda, bem como pela promessa de que a felicidade está no consumo, realocando o trabalho não como meio de vida e felicidade, mas como forma de mera subsistência, isto é: não se trabalha para viver, mas, justamente ao contrário, vive-se para trabalhar.

Nesse sentido, muitas vezes o discurso dos limites impostos ao empregador confronta essa demagoga realidade, causando estranheza à maioria. Contudo, este não passa de um solerte discurso, o qual corre entre as linhas da Constituição, repropondo paradigmas e construindo monstruosidades, as quais o Direito Coletivo se vê, mais do que nunca, municiado para coibir.

Esse sacerdócio é fruto de uma construção da narrativa humana, a qual experimentou, em diversas ocasiões, as calamitosas consequências de um sistema de liberdade irrestrita. As promessas falhas de uma negociação sem limites já se provaram vazias, sendo a história do Direito Coletivo forjada, justamente, em torno desse aprendizado. Por consequência, sua natureza *humana* é um legado inegável do ser humano.

Desta sorte, sempre que renovado o discurso pela liberdade irrestrita, como única saída para as fissuras democráticas do Estado, deve-se ter por norte o valor maior do Estado social, construído há séculos, quando transigido o estado de natureza: o ser humano.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. Por um direito do trabalho de segunda geração: trabalhador integral e direito do trabalho integral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 235-256, jan./jun. 2015. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bdtrt3/bitstream/handle/11103/27282/Por%20um%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20cleber.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 11 ago. 2018.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. A prevalência do negociado sobre o legislado na perspectiva da reforma trabalhista: a mutação genética do Direito do Trabalho no Brasil. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. (Coord.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: JusPODIVM, 2017. p. 681-700.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. A reforma trabalhista em perspectiva: desafios e possíveis soluções. In: ALMEIDA, Cleber Lúcio de. et al. (Org.). **Direito material e processual do trabalho: desafios e possibilidades**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 103-121.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito material e processual do trabalho na perspectiva da reforma trabalhista**. Belo Horizonte: RTM, 2018a.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. Os princípios do direito material e processual do trabalho como parâmetros para a definição do alcance das normas que compõem a denominada “reforma trabalhista”. In: EÇA, Vitor Salino de Moura; OLIVEIRA, Ariete Pontes de; REIS, Ítalo Moreira. (Coord.). **Teoria crítica da reforma trabalhista**. Belo Horizonte: RTM, 2018b. p. 55-79.

ALONSO GARCIA, Manuel. **Curso de derecho del trabajo**. 2. ed. Barcelona: Ediciones Ariel, 1967.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Conceito. Objetivo. Diferença entre Direitos Humanos e Direitos Fundamentais. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Coord.). **Direito constitucional do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. p. 59-79.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2017.

ARISTÓTELES. **Constituição dos atenienses**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2003.

BALZARINI, Renato. Considerazioni sulla nozione di autonomia collettiva. In: ROTONDI, Mário. (Org.). **Contratti collettivi e controversie collettive di lavoro: studi in memoria di Lodovico Barassi**. Padova: CEDAM, 1965. p. 28-47.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **A evolução do pensamento do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil: 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr: Jutra-Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.

BLOCH, Marc. **A sociedade feudal**. Lisboa: Edições 70, 2015.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De14657compilado.htm>. Acesso em: 11 ago. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 18 maio 2018.

BRENDOLAN, Ana Paola. **Os direitos humanos como limite à desconstrução do direito do trabalho**. 2017. 218 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

BURKE, Peter. **O renascimento**. Lisboa: Texto & Grafia, 2008.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. **Direito das organizações internacionais**. 3. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2003a.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos**. 2. ed. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2003b. v. I.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. A humanização do direito internacional. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 9, n. 203, p. 07-10, jun. 2005.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. 23. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

D'AGOSTINO, Cristina; RIVA, Severino. **Compendio di diritto del lavoro**. 23. ed. Napoli: Edizioni Giuridiche Simone, 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Acordos Coletivos de Trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. (Org.). **Trabalho, constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014. p. 367-379.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. (Org.). **Trabalho, constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014. p. 65-77.

DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. (Org.). **Trabalho, constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014. p. 151-167.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2017.

EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. São Paulo: Boitempo, 2016.

FALCON, Francisco José Calazans; MOURA, Gerson. **A formação do mundo contemporâneo**. 19. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1989.

FAUSTO, Boris. **A vida política**. In: GOMES, Angela de Castro. (Coord.). Olhando para dentro: 1930-1964. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012. p. 91-141. (Coleção História do Brasil Nação: 1808-2010, v. 4).

FAUSTO, Boris. **História concisa do Brasil**. 3. ed. São Paulo: Edusp, 2018.

FERREIRA, Antônio Casimiro. Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (re)pensar o direito das relações laborais. In: SANTOS, Boaventura de Sousa. (Org.). **A globalização e as ciências sociais**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002. p. 255-275.

FIORAVANTI, Maurizio. **Los derechos fundamentales: apuntes de historia de las constituciones**. Madrid: Editorial Trotta, 1996.

FLORES, Joaquín Herrera. **A reinvenção dos direitos humanos**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.

FLORES, Joaquín Herrera. **La complejidad de los derechos humanos**. Bases teóricas para una definición crítica. 2007. Disponível em: <<http://red.pucp.edu.pe/ridei/libros/la-complejidad-de-los-derechos-humanos-bases-teoricas-para-una-definicion-critica/>>. Acesso em: 07 set. 2018.

FONTOURA, Jorge; GUNTHER, Luiz Eduardo. A natureza jurídica e a efetividade das recomendações da OIT. **Revista Trabalhista**, Rio de Janeiro, v. 1, p. 28-39, jan. 2002.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. Sindicato: conceito, representação e função no cenário contemporâneo. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. (Org.). **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 86-97. v. 3.

FREYRE, Gilberto. **Casa-Grande & Senzala**: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. 49. ed. São Paulo: Global, 2004.

FURTADO, Celso. **Formação econômica do Brasil**. 32. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2003.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GHEZZI, Giorgio; ROMAGNOLI, Umberto. **Il diritto sindacale**. Bologna: Zanichelli, 1987

GOMES, Ângela Maria de Castro. **Cidadania e direitos do trabalho**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2002.

GOMES, Ângela de Castro. **População e sociedade**. In: GOMES, Angela de Castro. (Coord.). Olhando para dentro: 1930-1964. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012. p. 41-89. (Coleção História do Brasil Nação: 1808-2010, v. 4).

GOMES, Júlio Manuel Vieira. A contratação coletiva *in peius* e a representatividade sindical. In: RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho. (Coord.). **Crise econômica: fim ou refundação do Direito do Trabalho?** Actas do Congresso Mediterrânico de Direito do Trabalho. Lisboa: AAFDL, 2016. p. 91-121.

GOMES, Maíra Neiva. **O sindicato reinventado**: possibilidades de construção do sindicalismo cosmopolita no século XXI. 2012. 406 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012.

GOMES, Orlando. **A convenção coletiva do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

HOBBS, Thomas. **Leviatã ou matéria, forma e poder de um estado eclesiástico e civil**. São Paulo: Abril Cultural, 1974. (Coleção Os pensadores, v. XIV).

HOBBSAWM, Eric J. **Mundos do trabalho**: novos estudos sobre a história operária. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

JELLINEK, Georg. **A declaração dos direitos do homem e do cidadão**: contribuição para a história do direito constitucional moderno. São Paulo: Atlas, 2015. (Coleção Clássicos do Direito, v. 2). Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522499649>>. Acesso em: 12 maio 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos**: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt. 4. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

LEÃO XIII, Papa. **Carta encíclica Rerum Novarum**: sobre a condição dos operários. São Paulo: Edições Paulinas, 1965.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de direitos humanos**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LOCKE, John. **Segundo tratado sobre o governo civil e outros escritos**: ensaio sobre a origem, os limites e os fins verdadeiros do governo civil. 4. ed. Bragança Paulista: Editora Universitária São Francisco; Petrópolis: Vozes, 2006.

MAAMARI, Adriana Mattar. **A República e a Democracia em Thomas Paine**. 2008. 205 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Filosofia, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2008. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8133/tde-07072008-093222/pt-br.php>>. Acesso em: 11 maio 2018.

MARIUCCI, Luigi. Stereotipi, circolarità e discontinuità nel diritto del lavoro. **Riviste Lavoro e Diritto**, n. 2, p. 209-226, 2015.

MARQUES, Rafael da Silva. Trabalho e dignidade humana. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Org.). **Direitos humanos dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2016. p. 39-65.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. São Paulo: Edipro, 1998.

MATTOS, Hebe. **A vida política**. In: SCHWARCZ, Lilia Moritz. (Coord.). **A abertura para o mundo: 1889-1930**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012. p. 85-131. (Coleção História do Brasil Nação: 1808-2010, v. 3).

MEIRELLES, Davi Furtado de. **Negociação coletiva no local de trabalho**: a experiência dos metalúrgicos do ABC. São Paulo: LTr, 2008.

MÉXICO. Constituição (1917). **Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos**. Ciudad de México: Diario Oficial de la Federación, 2016. Disponível em: <<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/cn16.pdf>>. Acesso em: 2 jun. 2018.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. Morfologia do Direito do Trabalho na Atualidade: um Diagnóstico Acerca das Relações de Trabalho e de Emprego. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro. (Coord.). **Trabalho e justiça social**: um tributo a Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013. p. 38-46.

MOLINA, André Araújo. A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Coord.). **Direito constitucional do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. p. 83-104.

MONDAINI, Marco. **Direitos humanos**. São Paulo: Contexto, 2006.

MORAIS, José Luis Bolzan de. O estado e seus limites. Reflexões iniciais sobre a profanação do estado social e a dessacralização da modernidade. In: OLIVEIRA NETO, Francisco José. et al. (Org.). **Constituição e estado social: os obstáculos à concretização da Constituição**. Coimbra: Coimbra Editora, 2008. p. 175-195.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. História do Direito do Trabalho no Brasil. In: FERRARI, Irandy; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. (Coord.). **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 67-151.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETTO, Menelick de Carvalho; SCOTTI, Guilherme. O Direito do Trabalho e o Estado Democrático de Direito: o individual e o coletivo no exercício da autonomia do trabalhador. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. (Coord.). **Trabalho, constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014. p.168-175.

NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues. **Trabalho e subjetividade: a necessária reconstrução de uma ideologia compromissória e humanizadora**. 2017. 142 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2017.

NUNES, Antônio José Avelãs. O estado capitalista. Mudar para permanecer igual a si próprio. In: OLIVEIRA NETO, Francisco José Rodrigues. et al. (Org.). **Constituição e estado social: os obstáculos à concretização da Constituição**. Coimbra: Coimbra Editora, 2008. p. 49-81.

OLEA, Manuel Alonso. **Pactos colectivos y contratos de grupo**. Granada: Comares, 2000.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Negociação coletiva**. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. (Org.). **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 108-128. v. 3.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **A Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 70 anos Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>>. Acesso em 22 jul. 2018a.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. 1966. Disponível em: <http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao_para_a_Defesa_a_Seguranca_e_a_Paz/documentos/pacto_internacional_sobre_direitos_economicos_sociais_culturais.pdf>. Acesso em 23 ago. 2018b.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História da OIT**. Brasília: OIT. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 24 jul. 2018a.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 110 da OIT sobre as condições de emprego dos trabalhadores em fazendas**. 1958. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235201/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 25 ago. 2018b.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Resolução relativa à independência do movimento sindical (1952). In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Liberdade sindical na prática: lições a retirar**. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho, 97.^a Sessão. Lisboa, 2008. p. 94. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorioglobal_2008.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2018c.

ORTEGA Y GASSET, José. **A rebelião das massas**. Campinas: Vide Editorial, 2016.

PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio. **Curso de derechos fundamentales: teoría general**. 3. ed. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2014.

PEREIRA, Antônio Garcia. A grande e urgente tarefa da dogmática juslaboral: a constitucionalização das relações laborais. In: MOREIRA, Antônio. (Coord.). **V Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memória**. Lisboa: Almedina, 2003.

PÉREZ LUÑO, Antonio-Enrique. **Los derechos fundamentales: temas clave de la constitución española**. 11. ed. Madrid: Tecnos, 2013.

PIMENTA, José Roberto Freire; PIMENTA, Raquel Betty de Castro. A eficácia horizontal do direito fundamental à liberdade sindical nas relações de trabalho. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro. (Coord.). **Trabalho e justiça social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado**. São Paulo: LTr, 2013. p. 382-397.

PINHEIRO, Maria Cláudia Bucchianeri. A Constituição de Weimar e os direitos fundamentais sociais: a preponderância da Constituição da República Alemã de 1919 na inauguração do constitucionalismo social à luz da Constituição Mexicana de 1917. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, n. 169, p. 101-126, jan./mar. 2006.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PINTO E SILVA, Otavio. A questão da liberdade sindical. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. (Org.). **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 66-85.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

PORTO, Lorena Vasconcelos. O trabalho humano na história e o nascimento do Direito do Trabalho. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro. (Coord.). **Trabalho e justiça social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado**. São Paulo: LTr, 2013. p. 30-37.

PRIESTLAND, David. **A bandeira vermelha: uma história do comunismo**. São Paulo: Leya, 2012.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do trabalho: parte I – dogmática geral**. Coimbra: Almedina, 2005.

RÜDIGER, Dorothee Susanne. Teoria da flexibilização do direito do trabalho: uma tentativa de contextualização histórica. **Prima Facie**, João Pessoa, v. 3, n. 4, p. 29-57, jan./jun. 2004. p. 29-57.

RUPRECHT, Alfredo. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial**. São Paulo: LTr, 2004.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **As marcas do período**. In: SCHWARCZ, Lilia Moritz. (Coord.). **A abertura para o mundo: 1889-1930**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012a. p. 19-33. (Coleção História do Brasil Nação: 1808-2010, v. 3).

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **População e sociedade**. In: SCHWARCZ, Lilia Moritz. (Coord.). **A abertura para o mundo: 1889-1930**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012b. p. 35-83. (Coleção História do Brasil Nação: 1808-2010, v. 3).

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Terra de trabalho, terra de negócio: o trabalho escravo contemporâneo na perspectiva (da violação) dos direitos sociais**. São Paulo: LTr, 2014.

SILVA, Antônio Álvares da. **Direito coletivo do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do direito do trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho**, v. 1, parte II. São Paulo: LTr, 2017.

SUPIOT, Alain. Lei e trabalho. Um mercado mundial de regras? **Tempos Históricos**, Marechal Cândido Rondon, v. 17, p. 157-169, 2013.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total**. Porto Alegre: Sulina, 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1987.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. O princípio da adequação setorial negociada: limites e fortalecimento da negociação coletiva. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro. (Org.). **Trabalho e justiça social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado**. São Paulo: LTr, 2013. p. 326-337.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

TRATADO de Versalhes (1919). Acordo de paz assinado pelos países europeus que encerrou a Primeira Guerra Mundial. Paris, 28 jun. 1919. Disponível em: <<http://www.cervantesvirtual.com/obras/autor/tratado-de-versalles-1919-41688>>. Acesso em: 14 jun. 2018.

URIARTE, Oscar Ermida. A aplicação das normas internacionais. **Caderno 13 da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da IV Região**, Porto Alegre, 2009. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/263-caderno-13>>. Acesso em: 20 out. 2018.

URIARTE, Oscar Ermida. Aplicação judicial das normas constitucionais e internacionais sobre direitos humanos trabalhistas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 2, p. 133-145, abr./jun. 2011. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/25360>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

URIARTE, Oscar Ermida. **Sindicatos en libertad sindical**. 4. ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012.

VÁZQUEZ, Isabel Ramos. **Derecho internacional obrero. Origen y concepto**. IUSLabor, Barcelona, n. 3, p. 336-372, 2017. Disponível em: <<https://www.upf.edu/documents/3885005/140470042/13.Ramos.pdf/7f653948-2761-e6b9-826f-05c5c797d862>>. Acesso em: 18 out. 2018.

VELLOSO, João Paulo dos Reis. O povo vai às ruas. Para quê? – a terra treme. In: VELLOSO, João Paulo dos Reis. et al. (Coord.). **Visão de Brasil: Estratégia de desenvolvimento industrial, com maior inserção internacional e fortalecimento da competitividade. E o povo vai às ruas – a terra treme**. Rio de Janeiro: INAE, 2013. p. 15-26.

VIANA, Márcio Túlio. A reforma sindical, entre o bem e o mal. In: VIANA, Márcio Túlio. (Org.). **A reforma sindical no âmbito da nova competência trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2005. p. 19-37.

VIANA, Márcio Túlio. **Livrem-nos da livre negociação**: aspectos subjetivos da reforma trabalhista. Belo Horizonte: RTM, 2018.

VIANA, Márcio Túlio. O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios. **Revista Trabalhista**, Rio de Janeiro, v. 1, p. 90-106, 2002.

VIZENTINI, Paulo Gilberto Fagundes. **Segunda Guerra Mundial**: 1931-45. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1989.