

O DIÁLOGO SOCIAL COMO INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE: o papel da negociação e das normas coletivas na afirmação da proteção ao trabalhador

**OLIVEIRA, Anderson Ribeiro de ^a ; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhaes ^b ;
BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva ^c**



^aandersonuba27@gmail.com

^baline.magalhaes@unifagoc.edu.br

^cluisofia@yahoo.com.br

^aGraduanda em Direito. UNIFAGOC

^bDoutora e Mestre em Direito pela PUC-Minas, Professora do UNIFAGOC

^cDoutorando em Direito pela PUC/RS e Universidad de Sevilla sob a modalidade de cotutela com dupla titulação (2020-2024), com Bolsa Capes Taxa. Mestre em Direito Privado pela PUC Minas. Advogado

RESUMO

O presente artigo científico apresenta como problema de pesquisa verificar de que forma a negociação e as normas coletivas promovem o trabalho decente nos termos da Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD). Ele tem como objetivo analisar o papel da negociação e das normas coletivas, enquanto mecanismo do diálogo social na afirmação da proteção ao trabalhador e na promoção de direitos que viabilizem trabalho decente de acordo com a Agenda Nacional de Trabalho Decente. A pesquisa foi realizada por meio de metodologia embasada em abordagem de análise de dados qualitativa, utilizando-se para tanto de fontes de pesquisas bibliográficas, tudo para que ao final fosse possível concluir que a negociação e as normas coletivas têm a capacidade de afirmar o princípio da proteção ao trabalhador, trazendo direitos que permitam o trabalho decente.

Palavras-chave: Diálogo Social. Negociação Coletiva. Proteção ao Trabalhador. Trabalho Decente.

INTRODUÇÃO

Conforme a sociedade foi evoluindo numa busca por igualdade de oportunidades para minimizar as desigualdades sociais, surgiu a necessidade da intervenção do Estado por meio da criação de leis e mecanismo de proteção ao trabalhador, que num primeiro momento se encontrava desprotegido no sentido de que a sua força de trabalho era de livre negociação.

Desde sua origem, a Organização Internacional do Trabalho - OIT compreendeu a necessidade de buscar uma cooperação entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, por meio do diálogo social tripartite através da participação na elaboração das normas internacionais de direitos humanos do trabalho, com vista a alcançar uma maior justiça social.

Nesse sentido, o diálogo social tornou-se a base para que se consiga alcançar a consolidação de uma democracia de qualidade e uma sociedade mais coesa.

Na perspectiva da OIT, o diálogo social é produto de negociação coletiva, consulta e troca de informações entre os representantes de trabalhadores, empregadores e governo, sobre temas de interesses comuns relativos às políticas econômicas, laborais

e sociais, sendo uma prática de suma importância na concretização de uma agenda do trabalho digno.

Dentro do tema do diálogo social, a OIT construiu o conceito de trabalho decente como fator imprescindível para a superação da pobreza e a redução das desigualdades sociais, buscando afirmar da necessidade de que haja um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de equidade, liberdade e segurança, capaz de assegurar uma vida digna, sendo esse direito, além de humano, se tornou uma garantia constitucional, o que de forma expressa é consagrado na Constituição Federal de 1988 (CF/88), na afirmação dos Direitos Fundamentais, dentre eles os sociais, voltados à melhoria das condições de vida e de trabalho das pessoas.

Num cenário mais concreto, o Trabalho Decente se materializa a partir de uma proposta da OIT aos Estados Membros, a partir de uma participação estratégica na elaboração de projetos com vista ao desenvolvimento de ações que busquem concretizar os objetivos da OIT, que são: o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Nesse sentido, com vista à efetivação da política internacional de trabalho decente, o Brasil, no ano de 2006 lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente - ANTD como mecanismo para promoção e proteção do direito a um trabalho digno a fim de minimizar as desigualdades sociais em suas diversas formas.

Com o objetivo de alcançar a erradicação da pobreza, a geração de mais empregos, assegurando condições dignas justas ao trabalhador, a ANTD tem sua estrutura pautada em várias linhas de ações, dentre elas a negociação coletiva como instrumento de diálogo social.

Nessa ordem de ideias, considerando essas perspectivas trazidas pela OIT, pergunta-se: qual o papel da negociação e das normas coletivas na afirmação da proteção ao trabalhador?

A hipótese a ser testada é a de que a negociação coletiva, enquanto forma de exercício do diálogo social nos termos da ANDT, tem a capacidade de reafirmar o princípio da proteção ao trabalhador, trazendo direitos que promovam o trabalho decente.

Trata-se de um tema atual a ser debatido, uma vez que a Carta Magna, através de seu art. 7º, inciso XXVI, que reconhece expressamente a validade da negociação coletiva, conferindo status de lei entre as partes, os acordos e convenções coletivas celebradas.

A pesquisa será realizada através de metodologia embasada em abordagem de análise de dados qualitativa, utilizando-se para tanto de fontes de pesquisas bibliográficas com a finalidade de examinar e estudar as obras literárias dos principais autores na área, além de uma pesquisa pormenorizada de matérias e artigos acadêmicos já publicados.

Para tanto, na primeira seção do artigo serão analisados os aspectos históricos da OIT, bem como o conceito de trabalho decente e a proteção ao trabalhador. Na segunda seção será abordada a ANTD. Já na terceira seção serão analisados o diálogo social e a negociação coletiva. Adiante, na quarta e última seção será analisado o papel

da negociação coletiva na promoção do trabalho decente e, consequentemente, na proteção do trabalhador.

Ao final, serão apresentadas as considerações finais, onde serão pontuadas algumas observações sobre o tema pesquisado, levando em conta que, longe de esgotar a reflexão sobre o diálogo social e trabalho decente, há um caminho a ser percorrido, para que seja realmente assegurado um trabalho decente a todos, nas condições de liberdade, segurança, equidade e justiça.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: dos seus aspectos históricos ao trabalho decente

O século XIX, foi marcado pelo desenvolvimento da consciência da classe operária, cujos movimentos foram se concretizando paulatinamente, dando ensejo ao surgimento de associações e sindicatos (BITTENCOURT, 2019).

Em 1890, ocorreu a Primeira Conferência Internacional do Trabalho, em Berlim, estabelecendo recomendações para o trabalho das mulheres, dos adolescentes, além de assuntos sobre repousos semanais remunerados, dentre outros.

De acordo com Bittencourt (2019) com a carência legislativa, os direitos dos trabalhadores ameaçados e as adversidades provenientes da imigração, fez-se necessário um olhar mais atento para além de cada país europeu no que tange às condições de trabalho. E conforme assevera Süsskind (1998) no século XIX já havia a idealização da criação de uma organização internacional do trabalho.

Nas palavras daquele autor (BITTENCOURT, 2019, p. 39):

No contexto que antecedeu a criação da OIT, havia uma política de ausência de intervencionismo estatal o que ocasionou o aumento da pobreza e a exploração da força de trabalho, tendo crianças submetidas ao trabalho em atividades prejudiciais à saúde e desenvolvimento, bem como em carga horária exaustiva, além da exploração da mão de obra da mulher.

Essas sementes lançadas no século XIX e início do século XX frutificaram com o Tratado de Versalhes em 1919, através do qual foi criada a OIT, que surge como uma resposta das grandes potências mundiais, como um novo instrumento de proteção do trabalhador.

Criada em 1919 através do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho, tem como objetivo promover a justiça social. [...] A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (Convenções e Recomendações). As Convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. (OIT *apud* BITTENCOURT, 2019, p. 44).

Na Primeira Conferência Internacional do Trabalho, promovida pela OIT, foram acordadas as primeiras Convenções Internacionais, referente à jornada de trabalho na indústria; ao desemprego; a proteção à maternidade; ao trabalho noturno das mulheres; e à idade mínima para o trabalho noturno (OIT, [s.d.], [s.p.]).

Um grande marco foi a Declaração da OIT que versa sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que “[...] é um documento importante para o mundo do trabalho e tem ressonância direta no tema do trabalho decente” (BITTENCOURT, 2019, p. 49).

No que tange às suas funções, a OIT ressalta a busca de melhorias no âmbito do trabalho:

Uma das funções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a elaboração, adoção, aplicação e promoção das Normas Internacionais do Trabalho, sob a forma de convenções, protocolos, recomendações, resoluções e declarações. Todos estes instrumentos são discutidos e adotados pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT), órgão máximo de decisão da OIT, que se reúne uma vez por ano. (OIT, [s.d.], [s.p.]).

A OIT, com sua constituição tripartite, representada por membros do governo, trabalhadores e empregadores, adota quatro linhas de ação: emprego, proteção social, diálogo social e direito do trabalho, visando essencialmente, proteger os direitos humanos fundamentais, melhorar as condições de vida e do trabalho digno e decente, bem como a promoção do pleno emprego (BITTENCOURT, 2019).

Para a OIT, o conceito de trabalho decente se resume em toda sua luta histórica com a finalidade de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter o mínimo de dignidade humana, com um trabalho produtivo, com segurança e equidade:

O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: (i) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); (ii) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; (iii) a ampliação da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social. (OIT, [s.d.], [s.p.]).

De acordo com a OIT, o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, [s.d.], [s.p.]).

Pelo trabalho decente, busca-se assegurar a liberdade do trabalhador para que possa expressar suas opiniões através dos mecanismos de diálogo social, organizando e participando efetivamente das negociações coletivas na busca por melhores condições de trabalho e emprego de qualidade para um desenvolvimento justo e equilibrado, com distribuição de riquezas (BITTENCOURT, 2019, p. 116).

Ainda segundo a OIT, o direito ao Trabalho Decente é legitimado como o direito a

um trabalho com uma remuneração justa, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna aos trabalhadores e sua família, logo, o que está diretamente relacionado à proteção do trabalhador. (OIT, [s.d.], [s.p.]).

Nas palavras de Costa (2010, [s.p.]):

Trata-se, portanto, do direito a um trabalho que permita satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. É também o direito a um trabalho que garanta proteção social nos impedimentos de seu exercício (desemprego, doença, acidentes, entre outros), assegura renda ao chegar à época da aposentadoria e no qual os direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras são respeitados.

Em âmbito nacional, o trabalho decente está previsto na Agenda Nacional de Trabalho Decente, que é resultado da IV Cúpula das Américas, ocorrida em novembro de 2005 em Mar del Plata, na Argentina, onde 34 chefes de Estado e de Governo de todo o continente americano assinaram a Declaração e o Plano de Ação de Mar del Plata, nos quais reafirmam:

[...] nosso compromisso de combater a pobreza, a desigualdade, a fome e a exclusão social para melhorar as condições de vida de nossos povos e fortalecer a governabilidade democrática nas Américas. Conferimos ao direito ao trabalho, tal como está estipulado nos instrumentos de direitos humanos, um lugar central na agenda hemisférica, reconhecendo assim o papel essencial da criação de trabalho decente para a realização desses objetivos. (OEA, 2005, p. 1).

Assim, a Agenda Nacional de Trabalho Decente vem como uma ferramenta para corroborar a necessidade de promover um trabalho decente, garantindo a proteção ao trabalhador em solo pátrio.

AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE

Entre 2003 e 2007, ocorreram 11 conferências e reuniões internacionais de grande relevância, entre as quais se destaca a XIII Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho, ocorrida em Salvador em setembro de 2003 (BRASIL, 2006).

Nessa oportunidade, foi discutida e definida como prioridade a promoção do trabalho decente e foi assumido um compromisso entre o governo brasileiro e a OIT, que se concretizou no Memorando de Entendimento que previu em seu texto a criação de um programa especial de cooperação técnica para a promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente (BRASIL, 2006).

De acordo com Abramo (*apud* BITTENCOURT, 2019, p. 124-125):

A proposta da Agenda Nacional de Trabalho Decente foi definida como um compromisso dos governos que buscam superar um período no qual se produziu um enorme déficit de trabalho

decente, com desemprego, precarização das condições de trabalho decente e ausência de um diálogo social construtivo e respeitoso.

Como fruto dessa iniciativa, o governo brasileiro, em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores juntamente com a OIT, elaborou a ANTD, que foi lançada, em maio de 2006, pelo ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho na reunião Regional Americana da OIT em Brasília, que apresentou uma agenda cuja base tem três prioridades: a) geração de emprego de qualidade com igualdade de oportunidades; b) erradicação do trabalho escravo e infantil; e c) o fortalecimento do diálogo social e tripartite, tendo, como ponto de partida, as quatro áreas estratégicas do Memorando de Entendimento que são os direitos do trabalho, emprego, proteção social e diálogo social (BRASIL, 2006, p. 8).

De acordo com a ANTD (2006), a prioridade um diz respeito à geração de emprego de qualidade com igualdade de oportunidades, com vista a alcançar uma política nacional de emprego elaborada e implementada em um processo de diálogo social e atingir metas de criação de emprego produtivo e de qualidade incorporadas nas estratégias nacionais de desenvolvimento econômico e social.

Segundo Oliveira (*apud* BITTENCOURT, 2019, p. 133), essa prioridade trouxe o compromisso do governo brasileiro em gerar mais e melhores empregos em condições de igualdade e oportunidade, buscando fomentar o mercado de trabalho com vistas ao desenvolvimento local.

Já a prioridade dois diz respeito à erradicação do trabalho escravo e à eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas.

Dessa forma, a ANTD descreve o resultado esperado:

Planos Nacionais de Erradicação do Trabalho Infantil e Erradicação do Trabalho Escravo implementados e monitorados, com ênfase em estratégias de reinserção social e de prevenção, em consonância com o previsto nas seguintes convenções da OIT: Convenção nº 138, de 1973, sobre idade mínima para admissão ao emprego; Convenção nº 182, de 1999, sobre proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação; Convenção nº 29, de 1930, sobre trabalho forçado ou obrigatório; Convenção nº 105, de 1957, sobre abolição do trabalho forçado, (BRASIL, 2006, p. 13).

A prioridade três determina o fortalecimento dos atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

Nessa sua última prioridade, a agenda (BRASIL, 2006) tem como objetivos a serem alcançados mecanismos de diálogo entre os representantes sociais da seara do trabalho, os quais, trabalhadores, empregadores e governos terão a capacidade de definir políticas públicas na promoção do trabalho decente, sobretudo na busca do fortalecimento do diálogo social.

No que tange à essa prioridade, sobre esse fortalecimento, Bittencourt (2019, p. 152) aduz que “[...] essa busca de fortalecimento terá influência direta na realização de

instrumentos coletivos de proteção e de melhoria das condições de trabalho mediante os acordos e convenções coletivas". E complementa o autor dizendo:

De fato, percebe-se que, na constituição da OIT, houve a preocupação de elencar princípios que norteassem a efetivação da autonomia da vontade entre as partes, principalmente para assegurar os princípios relativos aos direitos fundamentais, o que assegura a liberdade de associação e o que reconhece o direito à negociação coletiva. (BITTENCOURT, 2019, p.152).

De acordo com Abramo (*apud* BITTENCOURT, 2019, p. 131):

Para Abramo (2015), a construção da ANTD se tornou necessária porque se poderão determinar, por meio dela, as formas, os níveis e os processos pelos quais o trabalho decente será aplicado, mas cientes de que, quando se falar em trabalho decente, haverá um ponto de partida de proteção, que são os direitos e princípios universais e fundamentais; porém, nunca haverá um teto máximo, pois é uma construção social que avança de acordo com o desenvolvimento da sociedade.

Nesse sentido, a ANTD estabeleceu o diálogo social como uma de suas prioridades e instrumento de promoção do trabalho decente, adotando a negociação coletiva como linha de ação, com vista a garantir os direitos fundamentais do trabalhador e promover uma participação democrática e pacífica entre os representantes dos trabalhadores, empregadores e dos governos (BITTENCOURT, 2019).

O DIÁLOGO SOCIAL E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O fortalecimento do diálogo social como terceira prioridade da ANTD tem seu foco voltado para a seara do direito coletivo do trabalho, com o objetivo de fortalecer a função dos instrumentos de participação da sociedade no mundo laboral. Desse modo, a OIT em sua constituição, buscou comprovar a necessidade de um diálogo contínuo entre governo, empregadores e trabalhadores, o que foi reforçado na agenda (BITTENCOURT, 2019).

Para a OIT (2013), o diálogo social compreende todas as formas de negociação, consulta ou partilha de informação entre esses representantes ou entre empregadores e trabalhadores sobre questões de interesse comum relativas à política econômica e social, tendo a finalidade de alcançar objetivos sociais e econômicos e, ainda, a possibilidade de dar voz às pessoas e um papel na sociedade e no âmbito laboral.

O diálogo social é um dos pilares do conceito de trabalho decente para a OIT, o qual a agenda buscou listar como uma das prioridades de ação no Brasil (BITTENCOURT, 2019). Esse autor assevera ainda que:

O que a agenda reafirma é a necessidade de participação dos empregadores e empregados

por intermédio dos representantes de categorias nos estabelecimentos de políticas que envolvam o mundo do trabalho. Qualquer alteração ou modificação de legislações que afetem o trabalho precisa, de acordo com esse compromisso da agenda, ter a participação dos atores na discussão e elaboração de propostas. (BITTENCOURT, 2019, p.156).

De acordo com a OIT, o diálogo social está ligado às normas internacionais do trabalho, tendo em vista que as Resoluções e Recomendações da OIT, bem como as Convenções ratificadas, preveem a consulta prévia às organizações de empregadores e de trabalhadores (OIT, 2013).

Nesse contexto, o diálogo social desempenha uma função primordial no direcionamento dos governos durante a elaboração das leis e políticas nacionais que dão cumprimento às normas internacionais do trabalho, levando em conta as situações e as necessidades dos empregadores e dos trabalhadores. Apesar da função determinante do diálogo social nas normas internacionais do trabalho, na prática há dificuldades como condições fundamentais de liberdade sindical e direitos de negociação coletiva inadequados (OIT, 2013).

No que tange à negociação coletiva, Carvalho (2016, [s.p]) explica que seu surgimento foi fruto de um anseio popular no sentido de minimizar os conflitos sociais existentes entre os setores da classe trabalhadora, que está subordinada economicamente, e empregadora, que detém o poder econômico. Esta dicotomia está na origem da relação empregatícia, pois, enquanto o empregador quer reduzir seus custos e aumentar lucros, o empregado quer melhores salários e condições de trabalho. O autor ainda aduz que:

A negociação coletiva surgiu como forma de solucionar os conflitos coletivos no ambiente de trabalho, podendo-se inferir que a negociação coletiva é um fenômeno do estado moderno, eis que surge com a figura do “conflito industrial”, e com o fortalecimento da classe produtora. (CARVALHO, 2016).

Nas palavras de Delgado (2019, p. 1640), “[...] a negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva”. O autor ainda assevera:

Como meio de favorecer a democratização da sociedade civil, a Constituição reconheceu e conferiu estímulos à negociação coletiva trabalhista, por meio de várias de suas normas: art.7º, VI, XIII, XIV e XXVI, CF/88; art. 8º da CF que, em seus diversos incisos, trata das entidades sindicais, instituições decisivas para a adequada dinâmica negocial coletiva. (DELGADO, 2019, p. 1.647).

Para Martins (2019, p. 1197), “[...] a negociação coletiva é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições”. O autor ainda afirma que a

negociação coletiva tem sua natureza democrática e busca uma forma de discussões sobre divergências entre as partes, procurando um resultado e tem por finalidade, alcançar a paz social entre as partes.

No que diz respeito à relação entre a negociação coletiva e a ANTD, preleciona Bittencourt (2019, p. 153):

A linha de ação da negociação coletiva é a última da terceira prioridade da ANTD e tem uma importância ímpar no mundo do trabalho, além de ser um direito e uma garantia fundamental e muito discutida em convenções internacionais da OIT. Também é importante perceber que, para falar de negociação coletiva, tem que falar de liberdade sindical, principalmente no contexto legislativo nacional, que dá uma ênfase muito grande a esse instrumento de diálogo entre patrão e empregado.

A negociação coletiva e a liberdade sindical estão diretamente ligadas, não podendo o poder público restringir o direito de negociação nem exigir a dependência de sua homologação para validade, pois a negociação uma vez realizada constitui lei entre as partes (MARTINS, 2019).

Nas palavras de Januzzi e Magalhães (2014, p. 4):

[...] o sindicato assume o papel de protagonista da regulação do trabalho e a negociação coletiva exerce uma importante função social na medida em que permite aos próprios interessados discutirem e estipularem normas que vão reger a sua relação, em uma verdadeira transferência de poder do Estado para o povo, em especial, os trabalhadores, que diretamente o exerce. [...] O constante embate entre capital e trabalho é arrefecido pela estipulação de normas coletivas que pretendem traduzir o meio termo entre os interesses conflitantes e proporcionam a autodeterminação dos trabalhadores via sindicato, que passam a ser responsáveis pela melhoria das suas condições de trabalho. O amadurecimento da consciência de classe e a luta por melhores condições de trabalho geram reflexos em toda sociedade, que se torna mais crítica e atuante dentro de um contexto democrático.

Através da negociação coletiva são estipulados direitos trabalhistas em conformidade com a realidade a que se aplicam, respeitados os limites constitucionais¹. O acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho corporificam o resultado da negociação coletiva, tendo forma de contrato, mas força de lei entre as partes que o firmaram.

A negociação coletiva emerge assim, como uma das formas de realização do diálogo social, permitindo o protagonismo dos empregados (representados pelo seu sindicato) e dos empregadores (individualmente considerados ou representados pelo seu sindicato) e adequação da legislação à realidade a que se aplica, respeitados os direitos fundamentais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores (DELGADO,

¹ Para Maurício Godinho Delgado (2009), a negociação coletiva deve observar o princípio da adequação setorial negociada, segundo o qual as normas autônomas jus coletivas devem implementar um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável e só podem ser objeto de transação as parcelas de indisponibilidade relativa

2019).

O PAPEL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA AFIRMAÇÃO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR ATRAVÉS DA ESTIPULAÇÃO DE DIREITOS QUE PROMOVAM O TRABALHO DECENTE

A Constituição de 1988 foi o marco de afirmação do direito individual e coletivo do trabalho, neste aspecto, prevendo a liberdade sindical e a negociação coletiva, imprescindíveis na consagração da importância dos entes coletivos. Os artigos 7º, 8º e 9º consagram os direitos fundamentais dos trabalhadores que visam a melhoria da sua condição social.

Para Delgado (2019), com o advento da nova Constituição, a negociação coletiva passou a ser um mecanismo indispensável na solução dos conflitos entre capital e trabalho.

O mesmo autor afirma ainda:

O estímulos constitucionais produziram resultado exponencial, transformando, profundamente, essa dimensão do Direito Coletivo do Trabalho e da realidade socioeconômica das relações coletivas trabalhistas brasileiras. Ou seja, a Constituição retirou do limbo e inércia factuais a dinâmica das negociações coletivas trabalhistas em todo território pátrio, abrindo-lhe espaço de desenvolvimento que ainda não experimentara no período histórico precedente a 1988. (DELGADO, 2019, p. 1647).

Não obstante a negociação coletiva estar prevista na CF/88 e também na legislação trabalhista infraconstitucional, as Convenções da OIT nº 98 (sobre direito de sindicalização e de negociação coletiva, ratificada pelo Brasil em 1952) e 154 (objetiva fomentar a negociação coletiva, ratificada pelo Brasil em 1992) trazem importantes conceitos a seu respeito.

A Convenção 98 da OIT, em seu art. 4º, preconiza que os Estados-membros instituem normas que possam estimular e fomentar o pleno desenvolvimento da negociação voluntária, com vista a regular melhores condições de emprego. Na mesma linha, a Convenção 154 prevê a extensão da negociação coletiva visando a determinação de melhores condições de trabalho e a solução dos conflitos coletivos existentes entre empregados e empregadores (MELO, 2020).

Além disso, a Recomendação 163 da OIT, cujas disposições podem ser aplicadas por leis ou regulamentos nacionais, por contratos coletivos, laudos arbitrais ou por qualquer outro modo compatível com a prática nacional, dispõe, como forma de promover a negociação coletiva, que medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas para facilitar o estabelecimento e desenvolvimento, em base voluntária, de organizações livres, independentes e representativas de empregadores e de trabalhadores.

De acordo com Bittencourt (2019, p. 155), o art. 611-A da CLT “[...] é um instrumento que ratificou a função da negociação coletiva de trabalho, dando, inclusive, status hierárquico superior à lei infraconstitucional”. Essa norma, incluída na CLT pela lei nº 13.467/17 que promoveu a chamada reforma trabalhista, garante a prevalência do ACT e da CCT em relação à norma heterônoma quando dispuserem sobre as matérias ali elencadas.

Para Borges e Moscardini (2021), a negociação coletiva está ligada ao sindicalismo e necessita do fortalecimento dos sindicatos para proteção e garantia dos direitos trabalhistas de forma a trazer equidade durante a negociação a partir da representatividade dos sindicatos, tutelando a liberdade contratual ao remir a hipossuficiência do trabalhador perante o empregador e possibilitar uma negociação justa.

Os mesmos autores aduzem que:

Assim, evidente a necessidade de negociações coletivas e sua proteção pelo Estado para a garantia de relações trabalhistas saudáveis, com ambientes e condições de trabalho que possam garantir os direitos e interesses dos trabalhadores e democratizar as negociações entre os polos da relação trabalhista. (BORGES; MOSCARDINI, 2021, p. 177).

A negociação coletiva possibilita a promoção do trabalho decente através da estipulação de normas que estejam de acordo com o princípio da proteção ao trabalhador, fruto do diálogo entre empregado e empregador à luz do disposto na ANTD. Nas palavras de Bittencourt (2019, p. 151):

A negociação coletiva possibilita que as partes cheguem a uma solução convencionada e produtiva, além de propiciar o estabelecimento de um vínculo de confiança entre si, tendo em conta que ela promove uma participação pacífica, integradora e democrática das organizações de trabalhadores e empregadores.

E o autor complementa dizendo que a “[...] negociação coletiva, reconhecida como direito fundamental, é de máxima importância e efetividade, visto que protege os interesses coletivos e está fundada no direito fundamental da liberdade sindical” (BITTENCOURT, 2019, p. 150).

No que tange ao ponto de partida da negociação, que são os direitos fundamentais dos trabalhadores, assevera Machado (2014, p. 10):

[...] a Constituição Federal de 1988, alicerçada na dignidade da pessoa humana e na valorização social do trabalho, e almejando a proteção do trabalhador, traz previsão de importante lista de direitos e garantias mínimas despendidas a este, visando cumprir os fundamentos da República Federativa do Brasil.

Dessa forma, “[...] em razão da força normativa da Constituição, todas as normas infraconstitucionais devem ser criadas, interpretadas e aplicadas à sua luz, passando

por uma espécie de “filtragem constitucional” (SOUZA; CARVALHIDO, 2020, p. 88), aqui incluindo as normas decorrentes da negociação coletiva. Estas devem promover melhorias, respeitando o patamar essencial já previsto pela legislação heterônoma.

De acordo com Melo (2020), a negociação coletiva tem o condão de implementar e adaptar novas tecnologias e métodos de trabalho e garantir melhorias nas condições laborais e na proteção dos trabalhadores e, acrescente-se, tendo como base os direitos essenciais dos trabalhadores e à luz do princípio da proteção, pois os direitos alcançados através da negociação coletiva devem ter por função a melhoria da condição social do trabalhador.

Para Capelari (2009, [s.p.]):

O princípio da proteção ao trabalhador é um princípio que instrui a criação e a aplicação das normas de direito do trabalho. A proteção do direito do trabalho destina-se à pessoa humana, conforme mostra o art. 1º, III, da CF/88. O direito do trabalho surgiu para proteger o trabalhador, visando o equilíbrio entre o capital e o trabalho, gerando direitos e obrigações entre empregados e empregadores.

Considerando o conflito de interesses entre o empregador, que visa a aquisição do lucro, e o trabalhador, que busca melhorias nas condições de trabalho, a negociação coletiva tem o condão de equilibrar os interesses contrapostos e contribuir para a viabilização e adequação das normas trabalhistas respeitando os princípios da Dignidade Humana e da proteção e concretização dos direitos fundamentais do trabalhador, (ZANFERDINI; ZACARIAS, 2016, p. 135).

Ademais, a negociação coletiva deve respeitar a natureza jurídica dos direitos em discussão. Nas palavras de Teodoro e Silva (2009, [s.p.]):

Ofato é que a negociação coletiva não tem aptidão ou permissão para renunciar (coletivamente) aos direitos trabalhistas das categorias envolvidas. Pela negociação coletiva somente é possível que haja transação de direitos cuja indisponibilidade seja apenas relativa, ou seja, a Constituição Federal deve prever a sua “flexibilização” mediante convenção ou acordo coletivo (art. 7, VI, XIII, XIV, CF). Nos demais casos, onde não há o permissivo constitucional, os direitos se revestem de indisponibilidade absoluta e não poderão ser transacionados de forma a piorar a situação dos trabalhadores por meio da negociação coletiva.

Para a Organização Internacional do Trabalho, o reconhecimento do direito à negociação coletiva possibilita a elaboração e regulamentação de normas que complementem a legislação, permitindo a participação dos destinatários da norma na sua elaboração e a busca de benefícios para ambas as partes, garantindo aos trabalhadores direitos que promovam um trabalho digno.

Ainda de acordo com a OIT (2015), a negociação coletiva tem o condão de assegurar aos trabalhadores melhorias na qualidade do emprego, proporcionar melhor adequação ao salário e possibilitar a negociação de acordos e horas de trabalho, a fim

de favorecer os interesses das partes e promover a segurança e a proteção no emprego, bem como a capacidade de promover a equidade no âmbito laboral e dar poder de voz aos trabalhadores possibilitando outros direitos que assegurem o trabalho decente.

Nessa ordem de ideias, destaca-se a importância da negociação coletiva, norteada e pautada no princípio da proteção como mecanismo de diálogo social e capaz de promover trabalho decente nos moldes propostos pela ANDT.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Organização Internacional do Trabalho surge no ano de 1919, num contexto pós Primeira Guerra Mundial, quando se vislumbrou a necessidade de busca por melhores condições de trabalho para que efetivassem a paz duradoura e uma justiça social, sendo que durante todo esse período de sua existência, teve sua atividade voltada especialmente para a proteção da dignidade da pessoa do trabalhador a de estabelecimento de políticas para o exercício de um trabalho que seja decente.

Dessa forma, a política do trabalho decente se tornou pressuposto para que tanto o homem quanto a mulher tenham direito a um trabalho digno com liberdade, equidade, segurança e dignidade, que possa eliminar a desigualdade social, combater a pobreza, erradicar o trabalho escravo, promovendo o pleno emprego. O conceito de trabalho decente tem como foco a proteção ao trabalhador.

Devido às transformações ocorridas no mundo do trabalho, com o advento da Lei nº13.467/17, conhecida como "Reforma Trabalhista", resultou em uma série de mudanças na legislação do trabalho, de forma considerável, impactando o direito material e processual do trabalho. Por conseguinte, vale ressaltar as diversas alterações produzidas na negociação coletiva, importante meio de auto composição dos conflitos coletivos e de regulação das relações laborais.

Nesse sentido, a promoção do Trabalho Decente, compromisso assumido pelo governo brasileiro junto à OIT, é considerada uma prioridade política pátria e, para torná-lo realidade foi criada uma Agenda Nacional do Trabalho Decente que tem como um de seus eixos o diálogo social.

Essa é uma forma democrática em um processo de comunicação na busca da construção de um consenso entre representantes dos governos, empregadores e trabalhadores sobre assuntos de interesses comuns pautado na Agenda.

Nesse contexto, a negociação coletiva se consolida como um mecanismo de diálogo social que deve estar pautado no princípio da proteção.

A Constituição Federativa da República do Brasil de 1988 reconhece de forma expressa, através do art. 7º, XXVI, a validade da negociação e das normas coletivas como instrumento capaz de assegurar os direitos e garantias mínimas nas relações de trabalho, bem como as Convenções nº 98 e nº 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil que reforçam e estimulam o direito e o desenvolvimento da negociação coletiva, a fim de regular

melhores condições de trabalho.

A negociação coletiva do trabalho, enquanto mecanismo do diálogo social, instrumento de promoção do trabalho decente, desempenha um papel importante na resolução de conflitos entre as partes e tem a capacidade de propor políticas laborais, promover a equidade na distribuição dos salários, regular e assegurar os direitos e as condições trabalhistas previstos na CF/88, à luz do princípio da proteção, na perspectiva de garantir trabalho digno para todos.

Assim sendo, conclui-se que a negociação e as normas coletivas são fundamentais na promoção do trabalho decente e na proteção ao trabalhador, regulando as relações laborais entre empregadores e trabalhadores, concedendo a esses oportunidade de diálogo para melhorias na condição social do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. **O trabalho decente na perspectiva da Organização Internacional do Trabalho e sua realização no Brasil.** 2019. 171 f. Dissertação (Mestrado em Direito Privado) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Escola Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

BORGES, Daniel Damásio; MOSCARDINI, Maria Laura Bolonha; VASCONCELOS, Adaylson Wagner Sousa de (Org.). **Direito: ramificações, interpretações e ambiguidades.** 4. ed. Ponta Grossa - PR: Atena, 2021. Disponível em: <https://sistema.atenaeditora.com.br/index.php/admin/api/artigoPDF/47242>. Acesso em: 08 out. 2021.

BRASIL. **Agenda Nacional de Trabalho Decente.** Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 out. 2021.

CARVALHO, Daniel Leão. Negociação coletiva, uma perspectiva do direito brasileiro. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF, 20 jul. 2016. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/47024/negociacao-coletiva-uma-perspectiva-do-direito-brasileiro>. Acesso em: 26 set. 2021.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **Constitucionalização dos direitos trabalhistas: o princípio da proteção ao trabalhador.** 2009. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-70/constitucionalizacao-dos-direitos-trabalhistas-o-princípio-da-proteção-ao-trabalhador/#:~:text=O%20princ%C3%ADpio%20da%20prote%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9,face%20a%20alívez%20do%20empregador>. Acesso em: 08 out. 2021.

COSTA, Mônica Oliveira da. Trabalho decente segundo estudos da Organização Internacional do Trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 15, n. 2649, 2 out. 2010. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/17550>. Acesso em: 14 set. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, mar. 2019.

JANUZZI, Adriano; MAGALHÃES, Aline. A função social da negociação coletiva como instrumento democrático de criação de direitos trabalhistas: história, contextualização, comum acordo e desafios.

Revista Publius, v. 1, n. 1, jan./jun. 2014. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpublius/article/view/3293>. Acesso em: 01 out. 2021.

MACHADO, Anna Catharina Fraga. **Limites da negociação coletiva para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores**. São Cristóvão, 2014. Disponível em: https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/4355/1/ANNA_CATHARINA_FRAGA_MACHADO.pdf. Acesso em: 4 out. 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo, SaraivaJur. 2019

MELO, Raimundo Simão de. Flexibilização de direitos por meio de negociação coletiva. **Revista Consultor Jurídico**, 28 fev. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-fev-28/reflexoes-trabalhistas-flexibilizacao-direitos-meio-negociacao-coletiva#author>. Acesso em: 07 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História da OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 14 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas internacionais de trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 mai. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convcoes/WCMS_242737/lang--pt/index.htm. Acesso em 15 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociação coletiva. Guia de políticas**. 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714849.pdf. Acesso em: 19 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS - OEA. **Declaração Mar Del Plata**. Mar del Plata, 2005. Disponível em: http://www.summitamericas.org/Documents%20for%20Argentina%20Summit%202005/IV%20Summit/Declaracion_POR%20IV%20Cumbre-rev.1.pdf. Acesso em: 13 set. 2021.

OIT. Conferência Internacional do Trabalho, 102ª Sessão, 2013. Relatório VI. **Diálogo social**. Discussão recorrente sobre diálogo social, no quadro da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa. 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_717833.pdf. Acesso em: 26 set. 2021.

SALES, Afonso Luís dos Santos. **O princípio da proteção ao empregado no direito trabalhista**: uma ferramenta necessária para tutela da classe hipossuficiente. 2020. Disponível em: <https://afonsolss.jusbrasil.com.br/artigos/849859254/o-princípio-da-protexão-ao-empregado-no-direito-trabalhista-uma-ferramenta-necessária-para-tutela-da-classe-hipossuficiente#:~:text=Em%20tempo%20de%20pandemia%20causada,para%20tutela%20da%20classe%20hipossuficiente>. Acesso em: 8 out. 2021.

SOUZA, Aysha Jordhana Matias de; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães. Os limites constitucionais da flexibilização juslaboral na pandemia do Covid-19. **Revista Científica UNIFAGOC - Jurídica**, v. 5, n. 1, 2020. Disponível em: <https://revista.fagoc.br/index.php/juridico/article/view/834/621>. Acesso em: 15 out. 2021.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Convenções da OIT**. 2. ed. LTr: São Paulo, 1998.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Aarão Miranda da. A imprescindibilidade da negociação coletiva nas demissões em massa e a limitação de conteúdo constitucionalmente imposta. **Ambito Jurídico**, Rio Grande, v. 12, n. 4, maio 2009. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6082. Acesso em: 19 out. 2021.

ZANFERDINI, Flávia de Almeida Montingelli; ZACARIAS, Fabiana. A negociação coletiva como instrumento de concretização de direitos e sua efetividade como meio autocompositivo na dispensa coletiva. **Revista Paradigma**, v. 25, n. 2, 2016. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/134-153>. Acesso em 19 out. 2021.