

## LEGISLADO X NEGOCIADO UMA ALTERNATIVA NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS

IRANY FERRARI(\*)

"Não se abrirá mão do legislado, no seu mínimo, abrindo-se contudo, um campo maior à atividade complementar do negociado, como uma alternativa válida para a solução de conflitos nas relações de trabalho."

Para sentir até que ponto deve haver a prevalência de um sobre o outro, há que se valer de um princípio fundante do Direito do Trabalho, qual seja, o de que no confronto entre o poder econômico e o trabalhador, somente a Lei liberta, como lição deixada pelo padre Lacordaire, significando que por esse meio, o Estado tornou-se intervencionista, para proteger o trabalhador.

Antes de entrarmos especificamente no tema relacionado com o negociado e legislado, mister se faz a título introdutório, tratar das normas de ordem pública, do Direito do Trabalho.

Na amplitude desse ramo do Direito, normas de ordem pública são as de proteção ao trabalhador emanadas do Estado.

Para o professor *Nelson Manrich*, "as normas de ordem pública devem ser entendidas como o conjunto de valores que dizem respeito, não às relações individuais entre empregado e empregador, nem aos interesses perseguidos nas negociações coletivas, mas à própria sociedade".

Em razão disso, entende o professor *Manrich* que "a discussão em torno das normas de ordem pública é muito mais abrangente e representa uma armadilha. Com efeito, trata-se de discutir a questão das fontes do Direito, ou seja, qual a relação entre normas estatais, tidas como heterônomas e, portanto, indispensáveis, e as resultantes dos grupo-negociados, tidos como autônomos".

Do exposto sinteticamente, chega-se à conclusão, com o professor *Manrich*, de que o papel reservado à negociação coletiva é o de adaptar-se ao legislado para atender às novas realidades, mantido sempre o conjunto mínimo de normas chamadas de ordem pública" (Legislação Trabalhista: garantia

(\*) Juiz aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

de patamares mínimos, na obra *Temas Relevantes de Direito Material e Processual do Trabalho*, Ed. LTr, em homenagem ao professor e juiz *Pedro Paulo Teixeira Manus*).

A exposição feita, leva-nos à realidade atual do debate sobre o problema da prevalência do negociado sobre o legislado, ou vice-versa.

Com assento no princípio de que só a Lei liberta como verdadeira regra de conduta estabelecida para a boa convivência entre empregadores e empregados, firmou-se o modelo brasileiro em legislação detalhada e cogente, numa organização sindical comandada pelo Estado; e numa opção pela solução dos conflitos trabalhistas pela Justiça do Trabalho, criada especificamente para esse fim.

Com a globalização de permeio, a complicar as relações de trabalho pelas dificuldades criadas às empresas geradoras de emprego, mergulhamos na crise por todos conhecida, fazendo com que as partes envolvidas em contratos de trabalho, formalmente existentes, procurassem alternativas para solucionar os problemas das despedidas e do emprego.

Não só os empregadores, mas sobretudo os governos, para enfrentar essa crise ditada pela globalização, passaram a reduzir os custos gerados pela mão-de-obra, deixando de lado, em grande parte, o protecionismo estatal, facilitando, com isso, a flexibilização dos sistemas de proteção ao trabalho.

Uma delas, de cunho constitucional, foi a de dar, já em 1988, a possibilidade de redução de salário por convenção ou acordo coletivo. As outras, também fundadas na Constituição, dizem respeito à duração do trabalho, com redução e compensação mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, bem como às jornadas em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Não é demais, lembrar, ainda, que a mesma Constituição de 1988 reconheceu no ordenamento jurídico pátrio as convenções e os acordos coletivos, no Capítulo II, dedicado aos direitos sociais (art. 7º, XXVI).

Reconhecido ficou, portanto, no direito do trabalho brasileiro, o que se convencionou chamar de negociado, uma vez que não há acordo coletivo nem convenção coletiva que possa existir sem prévia negociação.

Como tem sido dito, não se trata de revisão ou de derrogação de direito adquirido, porque estes não permanecem se contrários a normas constitucionais que autorizam sua auto-regulação, obedecidos os parâmetros fixados pela Lei Magna.

Com tal abertura, a estabilidade no emprego inexistente com a implantação do FGTS, passou a ser buscada pela estabilidade no trabalho, como medida social não tanto protecionista, mas respeitadora dos direitos mínimos e enfatizadora da autocomposição coletiva.

Claro, que não se abrirá mão do legislado, no seu mínimo, abrindo-se contudo, um campo maior à atividade complementar do negociado, como uma alternativa válida para a solução de conflitos nas relações de trabalho.

É o que penso sobre essa delicada matéria, respeitando, como não poderia deixar de ser, aqueles que ainda duvidam das negociações em face da coação do desemprego.