

INDISPONIBILIDADE E PROTEÇÃO DE DIREITOS A PARTIR DA PERSPECTIVA DO NÚCLEO DURO DA NORMATIVIDADE TRABALHISTA: BIOÉTICA E SUSTENTABILIDADE HUMANA COMO LIMITES À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Lorena de Mello Rezende Colnago

Resumo: O presente estudo pretende analisar a influência da doutrina social cristã no atual conceito de princípio da proteção e da indisponibilidade de direitos, enquanto matriz do Direito do Trabalho e base para a realização das negociações coletivas e produção normativa, com especial enfoque à Encíclica *Laudato Si'*, enfrentando o tema do núcleo duro do Direito do Trabalho para a negociação coletiva.

Palavras-chave: princípio da proteção, bioética, negociação coletiva.

Abstract: The present study intends to analyze the influence of Christian social doctrine on the current concept of the principle of the protection and unavailability of rights, as the matrix of Labor Law and the basis for collective bargaining and normative production, with special emphasis on the Encyclical *Laudato Si'*, facing the theme of the hard core of Labor Law

for collective bargaining.

Key word: principle of protection, bioethics, collective bargaining.

Introdução

Há tempos que alguns economistas e governos, durante as crises econômicas, apontam o Direito do Trabalho como entrave máximo ao crescimento econômico, reiterando a pressão política para que as normas trabalhistas adaptem-se ao crescimento e revolução tecnológicas para melhor atender aos anseios de “progresso” do setor econômico, sob o fundamento de que as normas trabalhistas dificultam a competitividade das empresas, e por isso, são o fator ensejador de tanto desemprego. Com as reformas trabalhistas tramitando no Congresso Nacional desde o fim de 2016, como promessa de solução para a crise econômica brasileira,



Lorena de Mello Rezende Colnago

Mestre em Direito Processual pela UFES. Pós Graduada em Direito do Trabalho, Individual e Coletivo, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela UNIVES. Professora de Direito Processual do Trabalho. Juíza do Trabalho na 9ª Região – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná.

reavaliar os institutos mais fundamentais do Direito do Trabalho torna-se uma tarefa árdua, mas extremamente necessária.

O presente estudo parte da uma análise da doutrina social cristã a partir da Encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII até a Encíclica *Laudato Si'* do Papa Francisco, resgatando seus ensinamentos que influenciaram e influenciam o Direito do Trabalho, sem analisar outros contrapontos inerentes aos atos praticados ao longo dos séculos pela Igreja Católica.

Após essa análise, buscou-se revisitar os princípios da proteção, matriz do Direito do Trabalho, e da indisponibilidade, distinguindo, ainda que brevemente a renúncia da transação, para finalmente avaliar qual seria o conteúdo mínimo trabalhista infenso à negociação coletiva ou à alteração legislativa, pois esse conteúdo tem influência em todas as produções de fontes no Direito do Trabalho e constituiria o chamado núcleo duro desse ramo jurídico.

Por fim, ainda que superficialmente, foi analisado o Projeto de Lei n.º 6787/2016 sob a perspectiva da adequação da negociação coletiva e dos seus instrumentos normativos decorrentes à proteção do mínimo indisponível trabalhista, ou núcleo duro do Direito do Trabalho Brasileiro.

Assim, a pesquisa utilizou o método dedutivo, a partir de dados bibliográficos e documentais, e em menor medida dados jurisprudenciais para encontrar o início da delimitação do núcleo duro do Direito Material do Trabalho, na tentativa de balizar as reformas trabalhistas e futuras negociações coletivas tão necessárias à superação da crise política e econômica brasileira.

Apontamentos sobre a doutrina social cristã com enfoque na encíclica *Rerum Novarum* e sua releitura em maio de 2015 pela encíclica *Laudato Si'*

A doutrina social cristã consiste nos ensinamentos retirados do Evangelho pela Igreja Católica sobre a chamada “questão social”, que envolve não somente as questões ligadas aos trabalhadores, mas também aquelas pertinentes ao bom convívio entre seres humanos em sociedade e com seu meio ambiente. A parte que mais interessa nesse estudo é a trabalhista, uma vez que se extrai das encíclicas um norte com caráter jusnaturalista de aplicação ao Direito do Trabalho envolvendo a necessidade de cooperação entre capital e trabalho, a prevalência do trabalho sobre as questões do capital, a necessidade dos governos e empresas observarem um valor salarial que permita uma vida digna ao trabalhador – manutenção da vida -, bem como a observância entre a proporção do trabalho e sua remuneração.¹ A partir dessa introdução, destaca-se a centenária encíclica *Rerum Novarum*, a primeira a preocupar-se efetivamente com a questão do trabalho, com apontamentos e atualizações que a ela se seguiram nos papados subsequentes.

A encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII continua muito atual ao proclamar a necessidade do fim da luta de classes (capital x trabalho) e declarar que o capital não vive sem o trabalho e vice-versa², mormente nesse início de ano (2017) em que o Brasil encontra-se imerso numa crise econômica forte, necessitando de inúmeras reformas, sendo uma delas a das normas trabalhistas.

1 MARTINS FILHO, Ives Gandra. Os direitos fundamentais e os direitos sociais na Constituição de 1988 e sua defesa. In *Revista Jurídica Virtual*. Brasília, vol. 1, n. 4, agosto 1999. Disponível em: <<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/1069>>. Acesso: jan.2017.

2 Cf. SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 12 Ed. 2 tir São Paulo: Ltr, 1992, p. 40, 90/92.

Nesse contexto de denúncia aos abusos no trabalho industrial, sem, contudo, excluir a defesa à propriedade privada, mantendo a crítica ao sistema socialista, que defendia e defende a distribuição dos bens pelo Estado e defesa de um Estado laico, a Igreja Católica reconheceu que a situação dos operários eragrave, “não sendo a vontade de Deus tal situação” (§3 da Encíclica de 1973).³

Pode-se afirmar que ao lado das inúmeras revoluções sociais, greves e reivindicações⁴ por melhores condições de vida e trabalho, que a Igreja Católica contribuiu fortemente para o surgimento do Direito do Trabalho tal como hoje é conhecido, pois um de seus maiores pilares é o princípio da proteção do trabalhador como membro mais frágil dessa relação jurídica. Ademais, foi em meio a uma crise mundial causada pela 1ª Guerra (1914-1918) que os homens perceberam a sua igualdade na luta e na morte, não havendo justificativa humana para tanta disparidade econômica e legislativa existentes naquele momento.⁵

Ao enunciar que o trabalho não é mercadoria⁶ (§23 da Encíclica que defende a proteção da alma humana e a igualdade entre os homens) a Igreja Católica defendeu

a necessidade de intervenção do Estado por meio de leis que pusessem fim ao “caos” causado pelas greves, abundantes na época – lembrando que a mesma encíclica condenou a greve como algo ruim para a sociedade por promover lutas e discórdia (§22) – criando uma alternativa doutrinária para o surgimento do Direito do Trabalho, distinta das teorias marxistas e da doutrina socialista que avançava por toda Europa à época. Vale lembrar que os movimentos sindicais internacionais eram muito abundantes e começaram a ganhar espaço político inclusive no governo, o que incomodava bastante as estruturas sociais estáticas existentes⁷.

Não há como dissociar o surgimento do Direito do Trabalho do surgimento do princípio da proteção, pois uma vez que são criadas leis para impedir a exploração da classe industrial quanto ao uso da força humana, essas leis necessariamente nasceram sob a égide da proteção da dignidade humana.

A encíclica *Laborem Exercem* de 1981 do Papa João Paulo II enriqueceu a visão personalista do trabalho (§3), indicando que o trabalho é a “chave essencial” para as relações sociais condicionando o desenvolvimento econômico, moral e familiar em sociedade, de todo gênero humano. Já a Encíclica *Caritas Veritate* de Bento XVI, proclamada em 2009, enunciou que apesar da globalização o trabalho e a empresa devem ser vistos como *acta personae* – ações dependentes de pessoas, elucidando ainda o conceito de colaboração na atividade econômica, em contraponto com interesses econômicos e concorrência

3 Cf. SENA, Edmar Alear; CRISTO, Magno Moisés de. Trabalho e doutrina social da igreja: elementos para uma análise sócio-jurídica da exploração contemporânea do trabalho. DOI 10.5752/P.1983-2478.2014v9n16p408. **INTERAÇÕES-Cultura e Comunidade**, v. 9, n. 16, p. 408-430, 2015. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/interacoes/article/viewFile/P.1983-2478.2014v9n16p408/7656>>. Acesso em: jan. 2017.

4 Cf. SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 12 Ed. 2 tir São Paulo: Ltr, 1992, p. 41.

5 Ibid., 42/43.

6 VATICANO. Rerum novarum. Disponível em: <https://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html>. Acesso em: jan. 2017.

7 ABENDROTH, Wolfgang. C1_4 In: **A história social do movimento trabalhista europeu**. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1977. p. 13/53.

desenfreada⁸.

Retomando a atualidade da encíclica *Rerum Novarum*, em maio de 2015 o atual Papa Francisco proclamou a encíclica *Laudato Si'*, ainda mais abrangente que a *Rerum Novarum*, valendo citar a literalidade do seu §18 e 128:

18. A contínua aceleração das mudanças na humanidade e no planeta junta-se, hoje, à intensificação dos ritmos de vida e trabalho, que alguns, em espanhol, designam por «rapidación». Embora a mudança faça parte da dinâmica dos sistemas complexos, a velocidade que hoje lhe impõem as acções humanas contrasta com a lentidão natural da evolução biológica. A isto vem juntar-se o problema de que os objectivos desta mudança rápida e constante não estão necessariamente orientados para o bem comum e para um desenvolvimento humano sustentável e integral. A mudança é algo desejável, mas torna-se preocupante quando se transforma em deterioração do mundo e da qualidade de vida de grande parte da humanidade.

128. Somos chamados ao trabalho desde a nossa criação. Não se deve procurar que o progresso tecnológico substitua cada vez mais o trabalho humano: procedendo assim, a humanidade prejudicar-se-ia a si mesma. O trabalho é uma necessidade, faz parte do sentido da vida nesta terra, é

caminho de maturação, desenvolvimento humano e realização pessoal. Neste sentido, ajudar os pobres com o dinheiro deve ser sempre um remédio provisório para enfrentar emergências. O verdadeiro objectivo deveria ser sempre consentir-lhes uma vida digna através do trabalho. Mas a orientação da economia favoreceu um tipo de progresso tecnológico cuja finalidade é reduzir os custos de produção com base na diminuição dos postos de trabalho, que são substituídos por máquinas. É mais um exemplo de como a acção do homem se pode voltar contra si mesmo. A diminuição dos postos de trabalho «tem também um impacto negativo no plano económico com a progressiva corrosão do “capital social”, isto é, daquele conjunto de relações de confiança, de credibilidade, de respeito das regras, indispensável em qualquer convivência civil». Em suma, «os custos humanos são sempre também custos económicos, e as disfunções económicas acarretam sempre também custos humanos». Renunciar a investir nas pessoas para se obter maior receita imediata é um péssimo negócio para a sociedade.⁹

O primeiro alerta importante advém da exploração degradante do meio ambiente por meio do avanço da tecnologia em detrimento das relações sociais. A partir desse ponto, o Papa Francisco desenvolve não só o tema da ecologia com menção aos alertas dos pontífices anteriores, João Paulo e Bento, mas também adverte para as degradações humanas decorrentes do

8 SCHERER, Dom Odilo Pedro. Olhando para o futuro: um legado para as próximas gerações – o trabalho na doutrina social da igreja. In MAANCRICH, Nelson; VOGEL NETO, Gutado Adolfo; FLORINDO, Valdir; FREDIANI, Yone (coord.) **Congresso Internacional de Direito do Trabalho do Trabalho** (3.: 2013): São Paulo / 70 anos de CLT - passado e futuro das relações de trabalho. Anais da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Porto Alegre : Magister, 2014, p. 416/417

9 VATICANO. *Laudato Si'*. Disponível em: <https://m.vatican.va/content/francescomobile/pt/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_encyclica-laudato-si.html>. Acesso em: jan. 2017.

modelo de produção e consumo. O enfoque é duplo: humano e ambiental (bioético).

Destaca-se o vocábulo: rapidez. Aceleração do desenvolvimento: *rapidación*.

Não se condena o consumo, mas o consumo exagerado, destituído de consciência, que leva a indústria de um modo geral a permanecer na corrida pelo aumento desenfreado da produção e, via de consequência, da criação de necessidades nos seres humanos insustentáveis para o planeta. Nesse mister, acompanhando toda essa corrida e busca incessante pelo consumo, trocam-se pessoas por máquinas. Mas o que fazer com essa massa substituída e alijada da sociedade? O que fazer com o aumento dos índices de violência, pobreza e criminalidade? Como resgatar a condição humana biológica de desenvolvimento lento face ao desenvolvimento super rápido dos meios de comunicação e tecnologia enquanto *modus vivendi*? Como reduzir ainda mais a mão de obra humana em prol da produção mais ágil e massiva, em prol de lucratividade e o que fazer com todos esses produtos se não há uma massa de pessoas capacitadas economicamente para absorvê-los? Para onde vai todo esse lixo produzido? O que se pretende com a manutenção dessa corrida? Corrida para quê? Para quem? Essa corrida nos leva a que lugar?

A partir desses enfoques a doutrina social da Igreja pretende impactar como outrora o mundo produtivo estabelecendo uma conscientização e um retorno do pensamento mundial para o homem enquanto ser constituído de alma, sua qualidade de vida, sua dignidade adquirida pela utilidade do trabalho enquanto continuidade da manifestação da obra divina e de sua eterna continuidade (§126 – “os monges buscavam o deserto, convencidos de que fosse o lugar adequado para reconhecer a presença

de Deus. Mais tarde, São Bento de Núrsia quis que os seus monges vivessem em comunidade, unindo oração e estudo com o trabalho manual («*Ora et labora*»)¹⁰). Conforme o pensamento da *Laudato Si'* é apenas com um trabalho digno, com a valorização das relações pessoais e do meio ambiente, que haverá a melhora da condição mundial de crise.

O princípio da proteção

A doutrina clássica do Direito do Trabalho parte do pressuposto de que o princípio da proteção é o fundamento e razão de ser do próprio Direito do Trabalho, pois diferente do Direito Civil em que as partes estão em posições equivalentes, na seara laboral o fundamento de toda normatividade é ampliar a posição do trabalhador, sendo esse o foco e objetivo desse ramo jurídico: nivelar as desigualdades¹¹.

Assim, para compensar a desigualdade econômica, cria-se uma diversidade de normas para favorecer exclusivamente o trabalhador, na tentativa de igualar essa relação jurídica díspar, capital *versus* trabalho¹².

A doutrina uruguaia, partindo de uma visão internacional para interpretar a aplicação do princípio da igualdade no Direito do Trabalho, cita os tratados internacionais e declarações que expressam a igualdade como algo inerente ao homem. Assim, na Declaração de Filadélfia

10 Ibid.

11 Por todos RODRIGUEZ, Américo de Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3 ed. atual. 3 tir. Trad. Revisão técnica Wagner Giglio São Paulo: Ltr, 2004, p. 83/86.

12 L'HOME, Jean. El derecho do trabajo y su carácter unilateral. In La Ley, 14.02.48, T. XLIX, p. 1003 apud RODRIGUEZ, Américo de Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3 ed. atual. 3 tir. Trad. Revisão técnica Wagner Giglio. São Paulo: Ltr, 2004, p. 87.

de 1944, tem-se a igualdade de oportunidades para todos os homens; a Declaração de Direitos Humanos de 1948 também abriga a igualdade no art. 7 prevendo a igualdade de tratamento perante a lei; o PIDESC – Pacto de Direitos Economicos, Sociais e Culturais prevê o “*reconocimiento de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana*”; o Protocolo de San Salvador também proíbe toda e qualquer discriminação, seja por raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões públicas e qualquer outra índole, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento, etc.; e mesmo a Organização Internacional do Trabalho preocupou-se com a igualdade em diversas convenções publicadas, de modo que a partir desses textos extrai-se ainda no plano internacional que não será permitida qualquer discriminação de classe alguma pelas circunstâncias expressas¹³.

É importante destacar essa matriz internacional do princípio da proteção como forma de não discriminação de uma parte em detrimento de outra, desigualando a relação jurídica em prol da observância normativa do princípio da igualdade, ou não discriminação, positivado internacionalmente. Essas normas internacionais foram observadas em todos os regulamentos jurídicos dos países signatários dos tratados internacionais supra citados.

A título de exemplo, na Colômbia, o princípio da proteção aparece na doutrina expressamente como *principio de favorabilidad em la interpretación u aplicacion de normas laborales*. A partir desse princípio, a Corte

13 FULCO, Ramón Muiño. El principio de igualdad y las fuentes del derecho de trabajo. In GRUPO DE LOS MIERCOLES. **Treinta y seis estudios sobre las fuentes del derecho del trabajo**. Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria, 1995, p. 35/42.

Constitucional Colombiana expressou que dentre as distintas interpretações que o julgador encontre logicamente possíveis e razoavelmente aplicáveis ao caso, escolherá a que produza efeitos mais favoráveis ao trabalhador, ou a que encontre melhores resultados em seu favor¹⁴. Mas também aparece no subprincípio do *in dubio pro operário*, ou seja, havendo na mesma norma diversas interpretações *en este caso se toma la interpretación más favorable al trabajador*¹⁵ e da condição mais benéfica, encetada em um benefício que se deva aplicar ao trabalhador com referencia a um regime de trabalho que esteja em vigor e outro que venha modificá-lo total ou parcialmente, não importando se decorre da lei, do regulamento da empresa ou decreto regulamentador, “*el principio de la condición más beneficiosa es de carácter tuitivo, protector y se entiende como el reconocimiento de una situación concreta que debe ser respetada en caso de un cambio normativo*”¹⁶.

Na doutrina argentina o conceito do *principio protectorio* passa pela ideia de que tem como finalidade proteger a dignidade do trabalhador em sua condição humana, estando ao lado da irrenunciabilidade como fundamentos do *Derecho del Trabajo*, podendo analisá-lo como uma diretiva ao legislador para “*cumplir con el art. 14 bis en cuanto consagra*

14 HIDALGO, Mônica; MORENO, Isabel. **Principio del derecho laboral y la seguridad social en Colombia**. Disponível em: <<http://isssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-Moreno.pdf>>. Acesso em: jan.2017.

15 BETANCOURT, Ricardo Barona. Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. In **Criterio jurídico garantista**, Año 2 - No. 2 - Enero-Junio de 2010, p. 252/264. Disponível em: <<http://www.actiweb.es/jamaro/archivo3.pdf>>. Acesso em: jan.2017.

16 Ibid.

que eltrabajo de sus diversas formas gozará de laprotección de lasleyes, las que asegurarán al trabajador...”¹⁷, mas também ao juiz como uma diretiva para interpretar a norma trabalhista respeitando as fontes e princípios próprios do Direito do Trabalho.¹⁸

A doutrina mexicana também adota o princípio mestre da proteção em seu ordenamento jurídico, com uma leitura semelhante à do Brasil, no sentido do princípio da proteção ser a *ratio* do Direito do Trabalho: “*unreconocimiento prácticamente unánime que la ley laboral tiene como um verdadeiro principio general laprotección deltrabajador(...) que en realidad se llega a ubicar por algunos como disseminados en todo el contenido de la ley laboral*”¹⁹, consistindo em regras específicas que implementam a interpretação mais favorável (*in dubio pro operario*), a regra da condição mais benéfica e a regra da norma mais favorável. Esse princípio busca harmonizar as relações entre capital e trabalho, fundamentando a melhoria de vida dos trabalhadores em razão de tutelar e proteger os direitos básicos do trabalhador como jornada, descanso, dias de salário, férias, treinamentos e todas as normas que preveem a regulamentação do trabalho evitando o prejuízo ao trabalhador. No art. 2º e 3º da legislação mexicana observa-se inclusive “*un nivel económico decoroso para eltrabajador y su familia*”²⁰.

No Chile o princípio da proteção também conhecido como princípio tuitivo, protecionista ou de favor, fundamenta-se na falta de liberdade inicial e durante o contrato de trabalho para os trabalhadores. Essa carência de liberdade advém da necessidade do trabalho, sendo a causa imediata da desigualdade dos empregados, o que explica a proteção do Direito do Trabalho.²¹ Ademais, a doutrina chilena acrescenta à função material do princípio da proteção ao trabalho uma outra internacional: “*la limitación del dumping social en el comercio internacional, son elementos derivados del objetivo principal de esta rama del derecho: laprotección deltrabajador*”²²

O princípio da proteção sob essas perspectivas internacionais vem sendo interiorizado de forma similar em diversos países e o mais interessante é observar que a proteção efetiva não foi exatamente a do trabalhador, mas da concorrência desleal que causaria o fato de cada Estado ter sua legislação trabalhista a depender de um povo mais dócil e menos reivindicativo, o que poderia culminar com um dumping econômico e social.

Assim, sob a ótica brasileira, o princípio da proteção vem a informar também e não só a relação individual de trabalho, mas a elaboração das normas trabalhistas e também a interpretação judicial empregada nas decisões

17 GRISOLIA, Julio Armando. **Manual de derecho laboral**. 9 ed. amp. atual. rev. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2013, p. 63.

18 Ibid.

19 SÓLIS, Julio Ismael Camacho. Los mecanismos y normas de protección em las relaciones laborales. *In Instituto de Investigaciones Jurídicas*. Morelos: Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2012, p. 238. Disponível em: <<https://www.juridicas.unam.mx/>>. Acesso em: jan. 2017.

20 Ibid.

21 CONTRERAS, Sergio Gamonal. El principio de protección del trabajador en la constitución chilena. *In Estudios Constitucionales*, Santiago, Año 11, N° 1, 2013, pp. 425-458, versión On-line ISSN 0718-5200. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002013000100011>>. Acesso em: jan. 2017.

22 CONTRERAS, Sergio Gamonal. El principio de protección en el nuevo procedimiento laboral chileno. Albacete/ES: Editorial Bomarzo, 18 nov. 2016. Disponível em: <<http://editorialbomarzo.es/el-principio-de-proteccion-en-el-nuevo-procedimiento-laboral-chileno/>>. Acesso em: jan. 2017.

acerca dos conflitos na seara capital *versus* trabalho, de modo que a criação de normas é interpretada como suficiente para manter uma igualização das partes diante da supremacia econômica do empregador, sendo aplicado não só ao legislador do Estado, mas também aos atores sindicais e ao próprio regulamento de empresa. Do mesmo modo, havendo mais de uma interpretação, deve-se buscar a menos prejudicial ou a que comporte maiores benefícios aos trabalhadores (subprincípio da condição ou cláusula mais benéfica), e dentro de uma situação probatória ou de condições de trabalho duvidosas, essa dúvida será dirimida pendendo-se a balança pelo trabalhador (subprincípio *in dubio pro operario*).

Indisponibilidade de direitos

A doutrina clássica brasileira já afirmava desde o final da década de setenta que a maior ou menor intervenção do Estado nas relações de trabalho não depende apenas do sistema econômico adotado, mas da “possibilidade real dos sindicatos, por meio dos instrumentos da negociação coletiva, conseguirem a estipulação de condições adequadas de trabalho ou a complementação da base mínima fixada por lei”²³, ou seja, quanto maior a força e organização sindical menor a necessidade de intervenção do Estado nas relações de trabalho.

Na Espanha a indisponibilidade dos direitos é vista como uma condicionante à liberdade individual do trabalhador.²⁴ Ao

23 SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. Instituições de direito do trabalho. 12 Ed. 2 tir São Paulo: Ltr, 1992, p. 128/129.

24 Essa visão doutrinária tem sofrido algumas modificações na jurisprudência espanhola após as reformas trabalhistas produzidas pela RD-Ley 7/2010, medidas para a negociação coletiva aprofundadas pela

lado do princípio da inderrogabilidade, que corresponde ao momento de seu nascimento, garantem-se ao trabalhador todos os direitos trabalhistas previstos no estatuto do trabalho, mas também os direitos reconhecidos em outras disposições legais e convencionais (art. 3.1, alínea “c” do Estatuto Espanhol). Já o princípio da indisponibilidade, refere-se a um segundo momento do exercício dos direitos trabalhistas, por meio dele pretende-se evitar que o trabalhador abra mão desses direitos reconhecidos (art. 3.5 do Estatuto Espanhol).²⁵ *“El principio de indisponibilidad de derechos se configura como uno de los mecanismos tendentes a asegurar la efectividad de las disposiciones laborales a través de la limitación de los poderes del empresario en la relación de trabajo”*²⁶, seu primeiro reconhecimento legal ocorreu em 1900 com a Lei de Acidentes de Trabalho e generalizou-se no âmbito das relações de trabalho graças a Lei do Contrato de Trabalho de 1931, sendo prestigiado nas leis posteriores como um limitador da chamada doutrina dos “actos propios” do Direito Civil,²⁷ que no Brasil é conhecida como autonomia da vontade.

.....
e RD-Ley 3/2012, sendo atualmente um tema bastante controverso jurisprudencialmente. Cf. MORENO, Jesús María Galiana. Apuntes sobre la reforma laboral de 2012. In *Revista internacional de ciencias sociales*, ISSN 0211-6707, nº 32, p. 29-36, 2013. Disponível em: <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/38409/1/03_Apuntes%20sobre%20la%20reforma%20laboral.pdf>. Acesso em: jan.2017.

25 LÓPEZ TERRADA, Eva. La indisponibilidad de los derechos laborales en el ordenamiento español y su interpretación jurisprudencial. In *Il diritto dei lavori*. Anno VIII n. 3, p. 25/35, novembro 2014, p.25. Disponível em: <http://www.csddl.it/csddl/attachments/1058_La%20indisponibilidad%20de%20los%20derechos%20laborales.pdf>. Acesso em: jan. 2017.

26 Ibid, p. 26.

27 Cf. Ibid.

Outra importante distinção realizada com base no princípio da indisponibilidade é a diferença entre o abandono de um direito e a transação de um direito duvidoso, podendo caracterizar-se o primeiro como renúncia, sendo essa proibida na Espanha (e no Brasil), pois mesmo no Direito Civil (artículo 4) *“ninguna renuncia cabe em la medida em que resulte lesiva para el interés, el orden público o que vaya en perjuicio de tercero”*²⁸, não sendo fácil a delimitação do que seja interesse público, porque ele não é meramente jurídico, sendo um *priusdo* Direito, como um dado preexistente ao ordenamento jurídico. Já a ordem pública é conceituada como um conjunto de princípios efetivos com os quais se organizam as instituições sociais básicas, considerando-se um erro adotar o marco da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, no sentido material de produção e importância das normas do Direito do Trabalho, porque o regramento da irrenunciabilidade é mais antigo e provém do direito comum, historicamente.²⁹ Segundo esse estudo, os precedentes que tratam do direito de renúncia no Direito do Trabalho remontam aos projetos de contrato de trabalho e se iniciam com o Instituto de Reformas Sociais, na Espanha em 1904/1905, que utilizando a regra do direito civil enunciou que não seria válida a renúncia feita pelo trabalhador antes ou depois da celebração do contrato. No projeto

28 LA VILLA, Luis Enrique de. El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. In LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque; ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote (coord). **Derecho del trabajo y seguridad social: cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil: Homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria.** Madrid: Centro de Estudios Financieros, p. 7-71, 2006, p. 22. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2494119.pdf>>. Acesso em: jan 2017.

29 Ibid, p. 26.

de contrato de “La Cierva” de 1908 verifica-se que há previsão de cláusulas nulas quando essas implicassem renúncia ou limitação de direitos civis ou políticos dos contratantes, mas também de cláusulas que previssessem a renúncia por parte do trabalhador das indenizações que tivesse direito por acidente de trabalho ou prejuízos ocasionados pelo descumprimento do contrato, despedida indevida do trabalhador ou quaisquer outras previstas em lei.³⁰

No Brasil, o Código Civil de 1916 adotou a teoria subjetivista da anulabilidade para a invalidação do ato jurídico. Assim, apenas pelos vícios da vontade (erro, dolo, coação) poder-se-ia alcançar o propósito de proteger pessoas contra os negócios prejudiciais. Já a doutrina objetivista enxerga a lesão de outro modo, a partir da desproporção entre a prestação e a contraprestação, com quebra ao equilíbrio contratual. Apenas em 2002 o instituto da lesão foi adotado pela legislação pátria, sendo previsto expressamente como modo de anulação do negócio jurídico, sendo adotada a teoria objetivista (art. 157 do Código Civil)³¹, embora a doutrina já mencionasse a lesão como invalidade antes mesmo da positivação legal³².

30 LA VILLA, Luis Enrique de. El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. In LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque; ESCARTÍN, Ignacio García-Perrote (coord). **Derecho del trabajo y seguridad social: cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil: Homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria.** Madrid: Centro de Estudios Financieros, p. 7-71, 2006, p. 27/28. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2494119.pdf>>. Acesso em: jan 2017.

31 MELLO, Marcos Bernardes. **Teoria do fato jurídico:** plano de validade. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 199/200.

32 MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes. **Tratado de direito privado:** parte especial: direito das obrigações: títulos ao portador (continuação). Títulos nominativos. Títulos endossáveis. Atualizado por Alcides Tomasetti Jr. e Rafael Domingos Faiardo Vanzella. Tomo XXXIII. São

Pensando sob essa perspectiva pode-se analisar o princípio da irrenunciabilidade do Direito do Trabalho sob o viés da necessidade de igualização das partes do contrato de trabalho, com a proteção do trabalhador marcada pela lei a fim de que os sujeitos do negócio jurídico possam estar em igualdade de posições, sob pena de ocorrer a nulidade via lesão prevista no Direito Civil, para que as contraprestações não fiquem desproporcionais.

Transportando a incidência da legislação do Direito Civil acerca da lesão e das nulidades para o Direito do Trabalho, têm-se o fundamento do princípio da irrenunciabilidade justificado na prevenção da posição desproporcional dos sujeitos da relação jurídica trabalhista.

Como se pode observar tanto o fundamento do princípio da proteção quanto o do princípio da irrenunciabilidade confluem para a mesma ideia: as partes contratuais devem estar em igualdade de posições para que o contrato se estabeleça. Extrai-se desse ponto, diferente do que a maior parte da doutrina brasileira trabalhista afirma, que o princípio mais caro ao Direito do Trabalho é o da não discriminação. Inúmeras convenções da Organização Internacional do Trabalho estão escritas sob essa base – não discriminação. A partir desse fato, a proteção e a irrenunciabilidade caminham no sentido de que se as pessoas são iguais não há relação jurídica que exista sem que as partes tenham as mesmas oportunidades, e, se de fato o lado econômico pesa e desiguala uma das partes, para o bem comum é necessário que o Direito as desiguale, não só o Direito considerado como fonte legislativa, mas todas as normas produzidas por qualquer uma das fontes.

.....
Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013, p.22.

A renúncia às normas do trabalho no plano individual é proibida no Brasil, inteligência da atual legislação trabalhista (art. 9º e 468 da CLT). Todavia, o mesmo não se diz para a transação, reconhecida constitucionalmente no art. 7º da Constituição da República em diversos incisos, mas de modo direto no inciso XXVI do mesmo artigo. E nesse ponto, como balizar o núcleo duro ou o limite da chamada transação para as normas de Direito do Trabalho? A partir de que conteúdo deve incidir no plano coletivo os princípios da proteção e da indisponibilidade?

Conteúdo mínimo das normas trabalhistas: indisponibilidade/proteção, qual o limite a ser observado?

A Constituição Federal de 1988 no artigo 7º previu um conteúdo mínimo do Direito do Trabalho ao constitucionalizar o direito dos trabalhadores, criando a exceção ao conteúdo previsto em seus incisos para os direitos relativos ao salário e jornada de trabalho (incisos VI, XIII, XIV). Assim, da conjugação dos incisos IV e VI, verifica-se em termos patrimoniais que o salário mínimo nacional é o menor valor que se pode pagar ao trabalhador, sendo esse um núcleo duro indisponível e protegido do Direito do Trabalho. Em análise sistemática do ordenamento jurídico pátrio, pode-se afirmar que a negociação salarial *in pejus* é permitida em casos extremos de conjuntura econômica, devendo ser fixada apenas por negociação coletiva, sendo um limite a redução de 25% do salário percebido pelo trabalhador, salvo se já for estipulado o pagamento por salário mínimo, pelo prazo máximo de três meses (art. 2º da Lei n.º 4923/65). Embora essa norma seja anterior à Constituição da República, a sua recepção é uma realidade porque compatível, assim, pode-se tomar a norma de 1965 como

regulamentadora do inciso VI do art. 7º da Lei Maior.

Quanto à jornada de trabalho, a lei fundamental não estipulou um limite mínimo à negociação coletiva, pois tanto a jornada de oito horas como a jornada de trabalho de seis horas em turno ininterrupto de revezamento podem ser negociadas pelos atores coletivos - todos os demais direitos previstos, por conseguinte, fazem parte do núcleo duro do Direito do Trabalho, com o qual sequer as negociações coletivas podem interferir quanto ao mínimo normativo estipulado.

Nesse ponto, além das limitações impostas em favor da não discriminação das partes no contrato de trabalho em pró de sua equidistância (limites impostos pelo princípio da proteção e da indisponibilidade), acrescentamos os ensinamentos atuais da Encíclica *Laudato Si'*, ou seja, o limite da exploração humana do homem pelo homem deve ser o bioético. Todas as normas transacionáveis do Direito do Trabalho devem observar a sustentabilidade humana como pressuposto, antes mesmo de aplicar as normas criadas a partir da não discriminação, esse sim seria o conteúdo mínimo e indisponível, ou seja, o núcleo duro do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, observamos que o texto celetista brasileiro positivou a maior parte das normas internacionais, convenções da Organização Internacional do Trabalho, que tratam da proteção à saúde do trabalhador.

O Capítulo V do Título I da Consolidação das Leis do Trabalho traz as normas de segurança e medicina do trabalho – normas que jamais deveriam fazer parte das negociações coletivas, mormente porque não foram excepcionadas pelos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da CF (jornada de trabalho/salário), mas também porque mantém o trabalhador vivo e livre de

acidentes, ou pelo menos, tenta prevenir ao máximo qualquer tipo de sinistro, sendo esse um limite bioético.

As pausas necessárias à recuperação da saúde física e mental do trabalhador também fazem parte do núcleo duro do Direito do Trabalho, uma vez que estão intimamente relacionadas à proteção bioética do homem, o que inclusive foi reconhecido quanto ao intervalo intrajornada pelo Tribunal Superior do Trabalho na Súmula 437, item II – “É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafianço à negociação coletiva”³³.

Nesse sentido, como fixar um limite bioético para a negociação coletiva naquilo em que o trabalhador tem de mais precioso na contraprestação da relação jurídica capital *versus* trabalho, ou seja: o seu tempo de empregabilidade da força humana. Inicialmente, ousou acentuar que as prestações, pagamento de salário e dispêndio de força humana física e psíquica, devem ser não só equivalentes, mas também precisam respeitar o limite bioético tratado pelo Papa Francisco na Encíclica *Laudato Si'*.

Conforme estudos em psicodinâmica do trabalho observou-se a impossibilidade da medição do tempo de trabalho empregado por um trabalhador, uma vez que esse tempo pertence a uma subjetividade inscrita na psique do homem, que inclusive pode estar trabalhando

33 BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmulas da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: jan. 2017.

no momento de seu sono: “O trabalho também é realizado quando você dorme e sonha. Se você não sonha com o trabalho é um mau trabalhador”³⁴.

Assim, qual o limite mensurável de tempo que um empregador pode exigir de seu empregado, limite mínimo? A lei fundamental permitiu a transação da duração do trabalho dentro do limite de 8 horas por dia ou 44 horas por semana, porém é praxe no Brasil a utilização do limite inserto no art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho de mais duas horas além das oito previstas na lei fundamental, elastecendo-se a duração diária de trabalho para 10 horas. Observa-se que nenhum outro artigo da Consolidação das Leis do Trabalho versa sobre o elastecimento do máximo semanal previsto, ou seja, das 44 horas. Desse modo, pode-se afirmar que este seria um núcleo duro indisponível à negociação coletiva: a duração do trabalho não pode exceder 44 horas semanais, sendo essa norma mais benéfica do que a 1ª Convenção da OIT de 1919, art.2, sobre o trabalho nas indústrias, que previu uma jornada máxima semanal de 48 horas³⁵, já alterada pela Recomendação 116 da OIT para 40 horas semanais.

Nessa perspectiva, retomemos a ideia de bioética e sustentabilidade humana. Até que ponto se pode exigir da vida humana uma conexão forte com o trabalho, em desrespeito ao limite biológico, psíquico e social do trabalhador? A teoria da desconexão do

trabalho, se analisada sob a ótica da doutrina social cristã, traz a base para a manutenção da vida humana, protegendo o homem do próprio homem, regrido o conflito capital *versus* trabalho. Os Estados tentam produzir normas jurídicas em auxílio a essa limitação, mas retomando a ideia de organização sindical forte da doutrina da década de 70, a preocupação com as reformas trabalhistas não existiria se o Brasil contasse com organizações sindicais com expressiva força, capazes de conduzir negociações coletivas que, de fato, implementassem os *priusdo* Direito do Trabalho, avançando a proteção normativa acima do chamado núcleo duro trabalhista. Em tempos de crise, a autonomia privada coletiva não seria tratada como uma questão jurisdicionalizável. A intervenção do Estado para dizer o limite da negociação coletiva sequer seria necessária. Mas, como essa não é a realidade brasileira, é importante fixar o conteúdo mínimo indisponível e infenso às negociações coletivas a fim de que o homem não retorne à época anterior à criação do Direito do Trabalho com a exploração máxima em degradação do corpo e alma humanos.

Vale lembrar que o conceito de sustentabilidade surgiu com a crise ambiental e a sua conscientização aconteceu, na década de 60, a partir da Primavera Silenciosa de Rachel Carson, expandindo-se na década de 70 com a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, fundando o alicerce dos limites da racionalidade econômica e alertando sobre os desafios da degradação ambiental ao projeto civilizatório da modernidade, gerando uma escassez global que já não mais se resolvia no plano do progresso técnico, pela substituição de recursos escassos por outros mais abundantes ou pelo aproveitamento de espaços não saturados para o depósito dos

34 DEJOURS, Christophe. **Trabalho tecnologia e organização**: avaliação do trabalho submetida a prova do real: crítica aos fundamentos da avaliação. São Paulo: Blucher, 2008. 125 p. (Cadernos de TTO; n. 2), p. 65

35 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 1, de 1919**. Disponível em <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_1.pdf>. Acesso em: jan. 2017.

rejeitos gerados pelo crescimento desenfreado da produção.³⁶ E se o meio ambiente pode ser protegido em sua integralidade, porquê o ser humano não poderia?

Assim, os ensinamentos do papado de Francisco são extremamente importantes na medida em que acrescentam a ética biológica ao conceito de vida digna. Essa ética biológica diz respeito à integralidade física, social, mental, psíquica do trabalhador como núcleo duro, não do Direito do Trabalho, mas da sobrevivência humana. Ou seja, todas as normas criadas em um contrato individual ou coletivo de trabalho, ou ainda por meio das convenções e acordos coletivos, e também as normas legislativas, devem respeitar a biota humana, mas não só ela, como também a ética do trabalho e das relações sociais, pois a degradação mental, invisível, aquela que sobrevém ao trabalho e acompanha o trabalhador em seu momento de descanso, como explica Dejours, também merece ser respeitada e protegida. Não se deve criar uma normatização que aniquile com as relações sociais no trabalho, criando uma competitividade exarcebada a ponto de macular a solidariedade, a ética e o bom convívio entre os trabalhadores, pois esses elementos também fazem parte da proteção e indisponibilidade do Direito do Trabalho.

A crise do sindicalismo vem marcada por uma degradação das relações pessoais e também pelo contexto econômico mundial, sendo elencados pela doutrina como elementos gerais³⁷: a) a queda relativa e absoluta do

numero de trabalhadores sindicalizados; b) dificuldade de representação cada vez maior face a uma categoria cada dia mais heterogênea e refratária a padronização de direitos; c) baixa disposição dos trabalhadores para participar das mobilizações sindicais; d) queda das taxas de greve; e) redução do número de trabalhadores protegidos pelos instrumentos coletivos; f) enfraquecimento geral do poder sindical.

O fim do poder normativo da Justiça do Trabalho em 2004, ao menos o previsto por meio de legislação, contribuiu para a tentativa de devolução da autonomia privada coletiva em seu aspecto material, pois com a alteração do art. 114 da Lei Fundamental pela EC 45/2004, o Poder Judiciário Especializado ficou proibido de criar cláusulas coletivas, devendo apenas apreciar a legalidade das cláusulas existentes e propostas nas negociações coletivas frustradas (§2º do art. 114), respeitando as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

A expressão “disposições mínimas” consiste em cláusula aberta que merece uma interpretação inclusiva a partir da ideia de limite bioético e sustentabilidade humana, bem como do rol de direitos trabalhistas insertos no art. 7º da Constituição Federal, com as exceções *supra* citadas referentes ao salário e à jornada de trabalho. No que tange à jornada de trabalho, com a abertura ao seu elástico ou redução mediante compensação ou pagamento de horas, há a necessidade de se observar a vedação à interferência nas pausas legais pelos atores coletivos, salvo no caso da conjugação com o art. 71, §2º da CLT, respeitados os demais direitos constitucionais, como o mínimo

36 COLNAGO, Elizabeth de Mello Rezende. Sustentabilidade ambiental e suas dimensões social, ambiental e jurídica. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; ZANOTELLI, Rubia de Alvarenga. **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, p. 150-169, 2013, p. 151/152.

37 KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Por um**

sindicalismo associativo: da solidariedade sindical internacional à democracia nos locais de trabalho. São Paulo: Ltr, 2014, p. 165.

de 50% para o adicional de horas extras ou de 20% para o adicional noturno, previstos constitucionalmente sem qualquer exceção à negociação coletiva.

E no quesito jornada de trabalho as partes permanecem relativamente livres para transacionar a duração mínima, respeitados os limites internacionais recomendados, mas, sobretudo a capacidade bioética do trabalhador, pois sem material humano não há Direito do Trabalho. De que adianta em tempos de crise criar uma jornada de trabalho excessiva que vai concorrer para o esgotamento mental da pessoa, que ficará mais propensa aos acidentes e às doenças incapacitantes? O custo da empresa vai aumentar com o passivo trabalhista e as indenizações geradas, esse é um fato já constatado por pesquisas (em 2013 foram 2.489 acidentes de trabalho oficialmente analisados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sendo a maior parte deles na área da construção civil, 634)³⁸.

Portanto, as chamadas disposições mínimas legais ou o núcleo duro da normatividade trabalhista pode ser fixado como: as normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, mas também o salário mínimo nacional e uma jornada limitada a 44 horas semanais, conforme a Constituição Federal, ou ainda 40 horas semanais se o âmbito de análise ultrapassar o plano nacional para atingir a Recomendação n. 116 da OIT. Lembrando que para melhorar a condição bioética dos trabalhadores não haverá limitador à atuação sindical, pois mais importante que assegurar o

salário dito digno é proteger a vida do homem em sua integralidade física, psíquica e ética.

Dessa forma, a atuação sindical para respeitar o núcleo duro do Direito do Trabalho não pode alterar *in pejus* as normas do capítulo da CLT sobre saúde, segurança e medicina do trabalho, nem permitir a não aplicação de qualquer norma regulamentar expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (art. 200 da CLT). Também fica proibido reduzir o mínimo estipulado para os adicionais legais de hora extra, porque a Constituição da República fixou 50% como mínimo e não há previsão para a transação, já os adicionais de insalubridade, penosidade e periculosidade como a disposição legal enuncia na forma da lei e a lei aplicada é a trabalhista, recepcionada, a menos que se altere o texto celetista não há como reduzir os percentuais de insalubridade e periculosidade previstos nos artigos 192 e 193, §3º da CLT, não havendo regulamentação para o trabalhador privado do adicional de penosidade ou das situações penosas, o que se torna uma cláusula aberta para a fixação dos parâmetros mediante negociação coletiva.

As licenças paternidade (art. 7º, XIX, da CF/88) e maternidade (art. 7º, XVIII, da CF/88) podem ser majoradas, mas não reduzidas porque também não há exceção constitucional para a transação coletiva. O mínimo pagamento referente às férias (art. 7º, XVII, da CF/88) segue o mesmo princípio, assim como a assistência gratuita aos filhos e dependentes inserida pela EC n.º 53/2006 – aqui seria mais uma incidência da função social da empresa prevista no inciso III do art. 170 da lei fundamental, mas como constitucionalizado esse direito, faz parte do núcleo duro.

Além dos direitos elencados no art. 7º da Constituição, a ausência de assédio moral (atos reiterados praticados por empregadores e seus

38 BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Dados da inspeção em segurança e saúde no trabalho - Brasil - janeiro/dezembro de 2013**. Disponível em: <file:///C:/Users/admin/Downloads/Atualizar_-_INTERNET_-_DSST_-_Acumulado_2013.pdf>. Acesso em: jan 2017.

prepostos – vertical – ou pelos próprios colegas de trabalho – horizontal)³⁹ é um limite bioético do Direito do Trabalho, porque propicia um ambiente sadio e livre das doenças mentais – o que protege a biota humana.

A recente reforma trabalhista que tramita no Congresso Nacional em forma do PL 6787/2016 propôs algumas alterações com referência a atuação sindical nas negociações coletivas melhor regulamentando a questão do representante sindical nas empresas com mais de 200 empregados (art. 11 da Constituição Federal) com assento nas mesas de negociação coletiva, o que é bastante salutar a fim de que esse empregado representante retrate melhor os anseios de seus colegas de trabalho, por estar mais próximo que a diretoria sindical. Outro ponto importante é a possibilidade de ampliação do número de representantes, limitados a 5 por meio de negociação coletiva – embora essa limitação máxima seja contrária aos preceitos da liberdade sindical. Por fim, o ponto que mais interessa para esse estudo é a proposta de redação para o art. 611-A da CLT que versa sobre os direitos negociáveis:

- I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho;
- II - pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais;
- III - participação nos lucros e

resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas;

IV - horas in itinere;

V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos;

VI - ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria;

VII - adesão ao Programa de Seguro-Emprego - PSE, de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

VIII - plano de cargos e salários;

IX - regulamento empresarial;

X - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;

XI - trabalho remoto;

XII - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado; e

XIII - registro de jornada de trabalho.⁴⁰

Quanto aos direitos expressos observa-se que apenas os incisos que tratam de jornada são um pouco mais preocupantes, pois embora o fracionamento em três períodos das férias

39 Cf. CAIXETA, Sebastião Vieira. O assédio moral nas relações de trabalho. *In Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília: LTR, n. 25, p. 90-98, mar. 2003.

40 BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 6787/2016**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016>. Acesso em: jan.2017.

não seja o exposto no Texto Consolidado, há essa previsão de parcelamento para as férias do servidor público (Lei 8.112/90, art. 77, §3º) não havendo limite para o fracionamento no art. 8, item 1 da Convenção 132 da OIT (ratificada pelo Brasil pelo Decreto n.º3197/99).

Retomando a fixação da jornada mensal, realizada por negociação coletiva em 220 horas mensais, desde que computado o descanso semanal remunerado (interpretação que conjuga as 44 horas constitucionais por semana com o repouso semanal remunerado, art. 7, XIII e XV, CF/88), essa já era uma prática. Contudo, quanto à redução do intervalo intrajornada, embora esse não esteja elencado entre dos direitos mínimos do art. 7º da Constituição Federal, a sua redução por instrumento normativo pode ser objeto de preocupação na medida em que já há jurisprudência sedimentada proibindo essa redução ou mesmo a supressão da pausa. A única possibilidade que a legislação brasileira prevê para a redução para 30 minutos do intervalo de 1 hora encontra-se no §3º do art. 71 da CLT, que condiciona o fato a três requisitos concomitantes: inspeção do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, ausência de regime de prorrogação de jornada e existência de refeitórios conforme as normas regulamentares do MTE. Portanto, a redução do intervalo prevista no projeto de lei deve ser acompanhada dos requisitos do §3º do art. 71 da CLT para ser válida, mormente porque o próprio projeto ressaltou a possibilidade de transação das normas de saúde, segurança e meio ambiente de trabalho em seu §2º do art. 611-A, sendo louvável a inserção de regra de obrigatoriedade de se inserir explicitamente as vantagens adquiridas pelos empregados referentes a cada cláusula de redução de algum direito tradicionalmente conquistado.

Sem adentrar o tema em profundidade, com

a promulgação da lei prevista no Projeto n.º6787/2016 pode-se afirmar que o ordenamento pátrio conterà uma previsão expressa da teoria do “conglobamento por instituto”⁴¹ para a análise da aplicação da norma mais favorável, mesmo porque, a vantagem adquirida virá expressamente escrita facilitando o trabalho do intérprete ao analisar os institutos alterados por negociação coletiva.

Conclusão

A doutrina social cristã vem influenciando diretamente a história do Direito do Trabalho desde a sua origem, as suas mais antigas encíclicas continuam atuais, pois a exploração do homem pelo homem tomou dimensões distintas ao passar dos séculos não desaparecendo o conflito capital *versus* trabalho, a exploração física exagerada do homem vem cedendo lugar a uma exploração ética e psíquica com as novas tecnologias o que confluí para a necessidade de agregar-se aos ensinamentos da *Rerum Novarum* e suas atualizações com os aspectos bioéticos da encíclica do Papa Francisco, *Laudato Si'* de 2015.

Os princípios da proteção e indisponibilidade dos direitos trabalhistas criados sob a égide da matriz não discriminatória necessitam ser repensados sob o viés bioético a fim de atender às necessidades da relação jurídica trabalhista em tempo de crise.

O Estado interventor é necessário na medida em que houve o enfraquecimento das entidades sindicais e sua força negocial. Assim,

41 Cf. LONGHI, Dânia Fiorin. **Teoria do conglobamento**: conflito de normas no contrato de trabalho. São Paulo: Ltr, 2009. SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 3 ed. São Paulo: Ltr, 2014.

o ordenamento jurídico pátrio fixou ao longo dos anos, fruto de conquista social, limites à negociação coletiva predatória, limites esses que foram constitucionalizados nos artigos 7º e 114º da lei fundamental. A esses limites podem-se agregar os ensinamentos da *Laudato Si'* de necessidade mundial de valorização da bioética humana, um retorno da atenção mundial ao que efetivamente interessa: o bem estar humano, que envolve aspectos de relacionamento pessoal e social, mas também de relacionamento ambiental. E nesse sentido, a busca por mais lucro, competitividade e produção de bens não pode se sobrepor à vida humana, sob pena de sequer haver pessoas economicamente capacitadas a receber todos os bens produzidos.

Nesse sentido, a ideia de fixar-se um núcleo duro e indisponível para as normas trabalhistas com a base constitucional vem como contrabando ao modo de produção e vida da *rapidación*, produzida pela revolução nanotecnológica. A extinção do poder normativo brasileiro foi importante para a tentativa de devolver aos sindicatos a sua força negociatória, porém desvelou-se insuficiente, sendo necessário o crescimento da doutrina focada na sustentabilidade humana.

A proposta de alteração da legislação trabalhista pelo Projeto de Lei n.º 6787/2016 pode ser válida se observar o conteúdo mínimo indisponível do trabalhador (limite bioético ou da sustentabilidade humana), no que concerne as transações por negociação coletiva, a partir da conjugação interpretativa de seus dispositivos com os já existentes nas leis não revogadas e na tradição doutrinária e jurisprudencial brasileiras.

Referências:

ABENDROTH, Wolfgang. C1_4 In: **A história**

social do movimento trabalhista europeu. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1977.

BETANCOURT, Ricardo Barona. Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. In **Criterio jurídico garantista**, Año 2 - No. 2 - Enero-Junio de 2010, p. 252/264. Disponível em: <<http://www.actiweb.es/jamaro/archivo3.pdf>>. Acesso em: jan.2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 6787/2016.** Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filenome=PL+6787/2016>. Acesso em: jan.2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Dados da inspeção em segurança e saúde no trabalho - Brasil - janeiro/dezembro de 2013.** Disponível em: <file:///C:/Users/admin/Downloads/Atualizar_-_INTERNET_-_DSST_-_Acumulado_2013.pdf>. Acesso em: jan 2017.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Súmulas da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: jan. 2017.

CAIXETA, Sebastião Vieira. O assédio moral nas relações de trabalho. In **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília: LTR, n. 25, p. 90-98, mar. 2003.

COLNAGO, Elizabeth de Mello Rezende. Sustentabilidade ambiental e suas dimensões social, ambiental e jurídica. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; ZANOTELLI, Rubia de Alvarenga. **Direitos humanos e direito do trabalho.** São Paulo: Ltr, p. 150-169, 2013.

CONTRERAS, Sergio Gamonal. El principio

de protección del trabajador en la constitución chilena. In **Estudios Constitucionales**, Santiago, Año 11, N° 1, 2013, pp. 425-458, versión On-line ISSN 0718-5200. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002013000100011>>. Acesso em: jan. 2017.

GRISOLIA, Julio Armando. **Manual de derecho laboral**. 9 ed. amp.atual.rev. Buenos Aires: AbeledoPerrot, 2013.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Por um sindicalismo associativo: da solidariedade sindical internacional à democracia nos locais de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2014.

LA VILLA, Luis Henrique de. El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. In LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque; ESCARTÍN, Ignacio Garcia-Perrote (coord). **Derecho del trabajo y seguridad social: cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil: Homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria**. Madrid: Centro de Estudios Financieros, p. 7-71, 2006. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2494119.pdf>>. Acesso em: jan 2017.

LONGHI, Dânia Fiorin. **Teoria do conglobamento: conflito de normas no contrato de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2009.

LÓPEZ TERRADA, Eva. La indisponibilidad de los derechos laborales en el ordenamiento español y su interpretación jurisprudencial. In **Il diritto dei lavori**. Anno VIII n. 3 novembre 2014, p. 25/35. Disponível em: <http://www.csddl.it/csddl/attachments/1058_La%20indisponibilitad%20de%20los%20derechos%20laborales.pdf>. Acesso em: jan. 2017.

LOS MIERCOLES. **Treynta y seis estúdios sobre las fuentes del derecho del trabajo**. Uruguay: Fundacion de Cultura Universirária, 1995.

MAANCRICH, Nelson; VOGEL NETO, Gutado Adolfo; FLORINDO, Valdir; FREDIANI, Yone (coord.) **Congresso internacional de direito do trabalho - 70 anos de CLT, passado e futuro das relações de trabalho**. Anais da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Porto Alegre: Magister, 2014.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. Os direitos fundamentais e os direitos sociais na Constituição de 1988 e sua defesa. In **Revista Jurídica Virtual**. Brasília, vol. 1, n. 4, agosto 1999. Disponível em: <<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/1069>>. Acesso: jan.2017.

MELLO, Marcos Bernardes. **Teoria do fato jurídico: plano de validade**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes. **Tratado de direito privado: parte especial: direito das obrigações: títulos ao portador (continuação). Títulos nominativos. Títulos endossáveis**. Atualizado por Alcides Tomasetti Jr. e Rafael Domingos Faiardo Vanzella. Tomo XXXIII. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

MORENO, Jesús María Galiana. Apuntes sobre la reforma laboral de 2012. In **Revista internacional de ciencias sociales**, ISSN 0211-6707, nº 32, p. 29-36, 2013. Disponível em: <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/38409/1/03_Apuntes%20sobre%20la%20reforma%20laboral.pdf>. Acesso em: jan.2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.

Convenção n. 1, de 1919. Disponível em <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_1.pdf>. Acesso em: jan. 2017.

RODRIGUEZ, Américo de Plá. **Princípios de direito do trabalho.** 3 ed. atual. 3 tir. Trad. Revisão técnica Wagner Giglio. São Paulo: Ltr, 2004.

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.

SENA, Edmar Alevar; CRISTO, Magno Moisés de. Trabalho e doutrina social da igreja: elementos para uma análise sócio-jurídica da exploração contemporânea do trabalho. DOI 10.5752/P.1983-2478.2014 v9n16p408. **INTERAÇÕES-Cultura e Comunidade**, v. 9, n. 16, p. 408-430, 2015. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/interacoes/article/viewFile/P.1983-2478.2014v9n16p408/7656>>. Acesso em: jan. 2017.

SÓLIS, Julio Ismael Camacho. Los mecanismos y normas de protección em las relaciones laborales. In **Instituto de Investigaciones Jurídicas**. Morelos: Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2012. Disponível em: <<https://www.juridicas.unam.mx/>>. Acesso em: jan. 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. Instituições de direito do trabalho. 12 Ed. 2 tir São Paulo: Ltr, 1992.

VATICANO. **Laudato sí'.** Disponível em: <<https://m.vatican.va/content/francescomobile/pt/encyclicals/documents/>

papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html>. Acesso em: jan. 2017.

VATICANO. **Rerum novarum.** Disponível em: <https://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html>. Acesso em: jan. 2017.