

O princípio da integridade e a celeuma do negociado sobre o legislado previsto na Lei Nº 13.467/2017 que alterou a CLT

Fagner Sampaio Filadelfo ¹.

Resumo: Dentro da filosofia do Direito desenvolveram diversas teorias de interpretação da norma jurídica como instrumento de auxílio para encontrar o desfecho satisfatório em casos complexos diante da discricionariedade dos julgadores e peculiaridade dos casos. Neste estudo, será dado ênfase ao quanto discorrido por Ronald Dworkin ao princípio da integridade frente à dualidade do negociado sobre o legislado e sua aplicação dentro do novo ordenamento normativo trabalhista imposto pela Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Assim, surge a necessidade de falar do princípio da integridade como modelo de interpretação construtiva do Direito para estabelecer conexão com a possibilidade de negociação das normas trabalhista. O ordenamento jurídico trabalhista veda ao máximo a negociação e até flexibilização das normas relativas à saúde e segurança do trabalhador. No entanto, em contramão, Dworkin preceitua que o Direito seria mais eficiente se governados por princípios e sua maleabilidade frente a novos casos. Daí surge um questionamento: até que ponto as normas podem ser negociadas, por exemplo, em termos de Meio Ambiente de Trabalho, para que o poder judiciário possa conseguir utilizar da integração jurídica? Espera-se que os ditames de Dworkin em conjunto com as novas diretrizes da CLT de 2017 sirvam de subsídio para uma melhor atuação dos aplicadores do Direito frente a essa nova realidade.

Palavras-Chave: Princípio da Integridade; Ronald Dworkin; Negociado; Legislado; Direito do Trabalho; CLT 2017

1. Introdução

Os estudiosos da área jurídica, incluindo os aplicadores do Direito, vão encontrar, cada vez mais, questões relacionadas à dualidade posta pela Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e trata da possibilidade de sobrepor o negociado em relação ao legislado, principalmente quando for colocado na prática e no término da relação existente entre empregado e empregador.

No conglomerado de possibilidades, principalmente quando lançamos o olhar para essa “nova CLT” e o horizonte de casos complexos na seara trabalhista, diante da probabilidade ampla de negociação que os sindicatos emponderaram, torna-se temerário aos litigantes e aos operadores do Direito, os advogados, o futuro incerto que pode ocorrer com o “negociado” sobrepondo o “legislado”.

¹ Graduado em Direito pela Universidade do Estado da Bahia – UNEB. Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito. Mestrando do Programa de Pós-graduação em Saúde, Ambiente e Trabalho pela Faculdade de Medicina Da Universidade Federal da Bahia - UFBA.

Para isso, dentro da filosofia do Direito, foram desenvolvidas várias teorias de interpretação da norma jurídica como instrumento de auxílio para encontrar o desfecho satisfatório em casos complexos ante a discricionariedade dos julgadores e peculiaridade dos casos. Tais teorias têm como maiores precursores Kant, Hart e Dworkin, cada uma com suas particularidades, mas que possuem em comum o estudo em relação à possibilidade de discricionariedade judicial.

Neste trabalho será dado ênfase ao quanto discorrido por Ronald Dworkin segundo o qual o modelo de discricionariedade adotado pelo positivismo jurídico deve ser afastado pelos julgadores ao se depararem com casos de difíceis resoluções. Para tanto acredita em um modelo que se utilize de padrões determinados, estabelecendo previsibilidade e resoluções corretas mesmo diante de tais casos.

A visão, acima exposta, apresenta características marcantes deste pensador, baseada em uma teoria mais liberal do Direito, pois utilizam as teorias da decisão judicial e da legislação como teorias fundamentadoras para a criação da Teoria do Direito, ou seja, descobrir direitos, flexibilizá-los e normatizá-los frente às situações concretas.

O objetivo deste estudo é enfrentar o princípio da integridade preconizado por Ronald Dworkin frente à dualidade do negociado sobre o legislado e sua aplicação dentro do novo ordenamento normativo trabalhista imposto pela Lei nº 13.467/2017, que alterou a CLT.

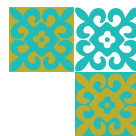
2. A integridade de Dworkin e a legitimação da negociação de normas trabalhistas por seus próprios atores

Quando aplicamos as ideias de Dworkin no tema deste artigo, percebemos que para negociar uma norma trabalhista deve-se levar em consideração a legitimação e a aplicação ao caso concreto - sua aplicação prática suscetível de atender o bem-estar e, principalmente, a saúde e a segurança do trabalhador.

Nesse momento, surge a necessidade de falarmos do princípio da integridade proposto por Ronald Dworkin, como modelo de interpretação construtiva do Direito, para assim estabelecermos sua conexão com a possibilidade de negociação das normas trabalhista, e, mais especificadamente, as pertinentes ao meio ambiente do trabalho.

A construção de um direito positivado não pode desconsiderar as interpretações que são dadas ao Direito, dentro do seu contexto histórico, até porque, sabemos que estas são subjetivas e mutáveis. Atrelado a isso, não é crível desvincular também dos demais princípios constitucionais, processuais, entre outros, inseridos no ordenamento jurídico ao longo dos anos.

Dessa forma, Dworkin propõe estabelecer como fonte do Direito a coerência de princípios, identificando quais deles justificam as leis e os precedentes históricos, utilizando-os como direitos dos cidadãos reconhecidos implicitamente, bem como ferramenta de restrição do poder de coerção.



Contudo as proposições jurídicas se tornariam verdadeiras a partir do momento em que fossem reconhecidas na teoria política, não só as três virtudes tradicionalmente identificadas, ou seja, a equidade, a justiça e o devido processo legal, mas também reconhecendo a virtude política não tradicional, qual seja: a integridade. Isso porque admitir tal ideia é aceitar a integridade como um todo, seja na legislação, produzindo leis coerentes; bem como, no julgamento, quando há uma decisão de um magistrado.

Sendo assim, poderemos qualificar a integridade como uma virtude política, vez que se espera como ideal que o governo tome deliberações, mesmo se forem prolatadas no passado, tendo a fundamentação nos princípios da justiça e da equidade, inclusive em casos que discordamos do que esses estabeleçam. Dessa forma, a construção do Direito é baseada no exercício de interpretação construtiva.

Destaca-se aqui que a integração jurídica é denominada como o processo de preenchimento das lacunas normativas verificadas no sistema jurídico, em face de um caso concreto, mediante o recurso a outras fontes normativas que possam ser especificadamente aplicáveis. (DELGADO, 2012).

Quanto às consequências dos ensinamentos de Dworkin, com sua teoria da integridade, fica evidente que essa contribui para a eficiência do Direito, pois *“quando as pessoas são governadas por princípios há menos necessidade de regras explícitas, e o Direito pode expandir-se e contrair-se, organicamente, na medida em que se entenda o que eles exigem em novas circunstâncias”* (DWORKIN, 2007).

Porém, na tentativa de vislumbrar a aplicabilidade da teoria da integridade perante as normas relativas ao meio ambiente do trabalho, é preciso enfrentar tudo quanto dispõe nossa legislação pátria.

O ordenamento jurídico trabalhista veda ao máximo a negociação e até flexibilização das normas relativas à saúde e segurança do trabalhador. No entanto, quanto ao que dispõe Dworkin, o Direito seria mais eficiente se governados por princípios e sua maleabilidade frente a novos casos.

Aqui cabe uma ressalva. No patamar em que se encontra o Direito do Trabalho, bem como, a Sociedade brasileira e a forma exacerbada como impera o capitalismo e a busca do lucro, se não houver normas imperativas que garantam o mínimo seria surreal a vulnerabilidade dos trabalhadores.

Nesse momento, importante destacar os ensinamentos de Vólia Bonfim Cassar sobre relação entre normas e sociedade: *“só é possível um mercado de trabalho flexível, regido pelas leis de mercado, num país em que as taxas de desemprego sejam pequenas e que adote medidas protetivas para amparar e capacitar o trabalhador desempregado[...]”*. Ou seja, a sociedade deve convergir para o bem comum, agindo na busca do Estado do bem-estar social. (CASSAR, 2012)

Daí surge um questionamento: até que ponto as normas podem ser negociadas, por exemplo, em termos de Meio Ambiente de Trabalho, para que o Poder Judiciário possa conseguir utilizar da integração jurídica?

3. Integração: o “negociado” da CLT de 2017

A integração comporta:

Um conjunto de mecanismos voltados a assegurar o suprimento das lacunas apresentadas pelas fontes principais do sistema jurídico perante determinado caso concreto. Este instituto é que permite atender-se ao princípio da plenitude da ordem jurídica, informador de que a ordem jurídica sempre terá, necessariamente, uma resposta normativa para qualquer caso concreto posto a exame do operador do Direito”. (DELGADO, 2012)

A flexibilização e a negociação das normas podem decorrer tanto da falta de normatização bem como para adequação no caso específico de determinado setor, área, função, classe. Levando em consideração as lições anteriormente acima de Delgado, para o preenchimento das lacunas devem ser observadas as fontes formais e informais frente ao caso concreto. Porém a integração é de extrema importância para que de fato ocorra. Isso porque ela traduz e formaliza um dos principais revides que o judiciário deve ter com os seus pleiteadores, qual seja, o retorno, o julgamento, a resposta. Nesse ponto é que destacamos o importante ensejo da integração para alicerces do princípio da plenitude da ordem jurídica.

O princípio da plenitude pode ser percebido, segundo Delgado, em diversos instrumentos legislativos: no art. 4º da Lei de Introdução do CCB², no Código de Processo Civil³, bem como na própria Consolidação das Leis do Trabalho⁴. (DELGADO, 2012)

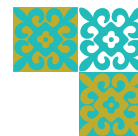
A integridade, de certa forma, acaba sendo mais visualizada quando nos deparamos diante do Poder Judiciário, até porque decisões relevantes no mundo jurídico são prolatadas por estes. Isto ocorre visto a necessidade de aplicar essa virtude diante das convicções políticas de cada juiz para que tais decisões sejam interpretadas à luz da história política da comunidade, sempre com coerência das convicções, dos princípios e da moral pública.

Assim poderíamos dizer que a integridade traz à baila padrões fundamentais de justiça e equidade, por meio de comportamentos coerentes e fundamentados em princípios. Logo, governar uma comunidade pautada em princípios influi diretamente na eficiência do Direito, o qual precisará de menos regras explícitas e conseqüentemente podendo expandir-se e flexibilizar-se diante de novas circunstâncias.

2 BRASIL Lei nº 12.376, de 2010, art.4º: Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

3 BRASIL Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. art. 126: O juiz não se exime de sentenciar ou despachar, alegando lacuna ou obscuridade da lei, no julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito.

4 BRASIL DECRETO-LEI N.º 5.452, de 1º de maio de 1943, art.8º: As autoridades administrativas e a Justiça do trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais do direito, principalmente do direito do trabalho e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.



É importante identificar que a interpretação do Direito com integridade só será possível de ser alcançada se enxergarmos que, atrás de tudo, temos uma comunidade personificada, em forma de Poder Judiciário, sendo a única autora capaz de identificar os direitos e deveres que servirão como limitadores nas decisões judiciais.

Dworkin assevera que a construção da prática jurídica possa ser comparada a um romance em cadeia, onde cada intérprete, a escrever o próximo capítulo, deve encontrar o melhor desenvolvimento da história. No entanto, deve sempre dar continuidade à história para que o texto continue sempre único e coerente como se tivesse escrito pelo autor inicial. (DWORKIN, 2007)

Ou seja, diante de uma nova decisão, o juiz deve antes interpretar as decisões passadas, pois estas servem para limitar as opções possíveis, ou seja, as convicções pessoais do juiz, servindo como base para uma melhor interpretação do Direito.

Porém esta interpretação pautada em princípios não deve ser analisada pelos operadores do Direito diante de tradições autoritárias, mas sim considerando a história institucional do Direito, dando prioridade aos direitos que possuem validade positiva, dignos de reconhecimentos por traduzirem a máxima justiça.

Nessa seara, importante trazer à baila o ensinamento de Dworkin quando é questionado sobre a forma atraente da integridade dentro do ordenamento jurídico e sua relação com a sociedade:

Mostrarei que uma sociedade política que aceita a integridade como virtude política se transforma, desse modo, em uma forma especial de comunidade, especial num sentido de que promove sua autoridade moral para assumir e mobilizar monopólio de força coercitiva. Este não é o único argumento em favor da integridade, ou a única consequência de reconhecê-la que poderia ser valorizada pelos cidadãos. A integridade protege contra a parcialidade, a fraude ou outras formas de corrupção oficial, por exemplo. (DWORKIN, 2007).

Pensar em integridade é pensar também na construção da legislação (normatização) frente a negociação das normas. Aqui voltando para a seara trabalhista, onde normas podem ser flexibilizadas de variadas formas (Normas coletivas, preceitos de tribunais, interpretação).

Atualmente, em tempos de crise econômica e financeira, a norma trabalhistas, que é uma das mais rígidas e menos flexíveis, pode ser flexibilizada para assegurar a manutenção do emprego.

No Brasil, a Medida Provisória nº 680⁵ sancionada pela Presidente Dilma Rousef, flexibilizou a jornada de trabalho, sendo reduzida e, assim, os trabalhadores passariam a receber proporcionalmente pela carga horária laborada. No entanto, pensando no poder

⁵ BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 680, DE 6 DE JULHO DE 2015. - Institui o Programa de Proteção ao Emprego e dá outras providências.

aquisitivo da população que diminuiria consideravelmente, o governo subsidiaria parte do salário, sendo o trabalhador poupado de perda salarial tão considerável.

Todavia, como nosso tribunal pode agir frente a essa mudança? Só a aplicação da medida provisória na prática, e as nuances que podem surgir dessa, é que nos dará a resposta.

Cabe aqui uma indagação: como devem agir nossos juízes frente a casos novos, onde a norma foi negociada em certos contornos a modificar as formas da relação formando uma nova realidade sem precedentes?

Tomando como base os ensinamentos de Dworkin, os juízes podem utilizar de argumentos de política para definir e determinar certas diretrizes, ou seja, podem justificar a criação de determinada norma em detrimento do bem-estar coletivo.

Porém as reflexões trazidas por este princípio, ultrapassam a esfera das decisões judiciais atingindo conceitos preestabelecidos sobre as normas trabalhistas, no momento em que passamos a identificá-lo como integridade política, haja vista que a sua subdivisão gera não só o princípio da integridade jurisdicional analisada anteriormente, mas também o princípio da integridade político-legislativa, nas quais as leis devem estar em consonância com a moral da comunidade.

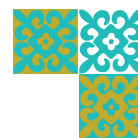
Dessa forma, a integridade não significaria agir com justiça ou equidade, e sim numa interpretação mais extensiva que nos leva à percepção da importância das leis se adaptarem à realidade dos fatos, advindo das constantes crises mundiais, para assegurar melhores condições aos trabalhadores.

Poderíamos afirmar que a variação do mercado de trabalho, dos direitos sociais, a competitividade econômica, a globalização, a modernização, a tecnologia viabilizam a negociação das normas mantendo-a maleável até mesmo no próprio Direito Constitucional Trabalhista.

Ressaltamos que da análise da adequação das leis à realidade da sociedade Brasileira, potencializa-se a necessidade da negociação e a desestruturação do ordenamento trabalhista, isso porque é predominante o despreparo profissional, a miséria, a desigualdade na distribuição de renda, o alto grau de desemprego e marginalização cultural e, principalmente, a fragilidade da estrutura sindical.

Seguindo esta mesma linha de raciocínio, os efeitos dos novos ditames presumem uma nova estrutura flexível e quebra com os conceitos clássicos das relações trabalhistas e do ambiente de trabalho. Dessa forma, a concepção referente à proteção do trabalhador poderá ser interpretada à luz do Direito com integridade a fim de dirimir as discussões atuais nos tribunais e jurisprudenciais referentes aos direitos trabalhistas e os princípios que o regem.

A celeuma da negociação das normas jus laborais diante do direito protetivo do trabalhador também pode ser explicada pela teoria de Dworkin, uma vez que esta discussão permeia a melhor forma de equilibrar as partes envolvidas na relação de trabalho.



Dentre esta nova estrutura e possibilidades dadas pela redação do artigo 611-A da CLT de 2017, que permeia a possibilidade do negociado sobrepor o legislado, dá margem a ampliação de negociação de direitos que ali não foram englobados. Isso por que o artigo citado é uma norma exemplificativa e não exaustiva na identificação sobre o que pode ou não ser negociado. Neste ponto, há os que defendem a intervenção estatal como forma da obtenção desse equilíbrio e outros que entende que o equilíbrio só ocorrerá quando não existir a intervenção estatal, mas sim as negociações individuais e coletivas, aqui inseridos os sindicatos, como detentores da proteção dos trabalhadores.

Observa-se que a divergência encontra-se na melhor forma de interpretação do real significado do princípio da proteção do trabalhador. Neste momento, se levarmos em conta a teoria do Direito como integridade, proposta por Ronald Dworkin, perceberemos que diante dos fatos, caberá ao Estado como ente personificado buscar implementar a melhor coerência das decisões, bem como as decisões judiciais proferidas pelo Judiciário, que decorram de um mesmo conjunto de princípios.

Não obstante, diante da realidade dos tempos atuais é o Estado que detém maior força para a proteção dos trabalhadores, até porque, com os problemas enfrentados, a exemplo do desemprego, nota-se que os sindicatos estão se enfraquecendo cada vez mais. Logo como poderão ser os percussores e detentores do negociado se eles são tão subjugados e manipulados?

Neste cenário, como entender o artigo 611⁶ – A da “nova” CLT quando permite que “*a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho tem prevalência sobre a lei quando, dentre outros, dispuserem sobre: [...] XIII – enquadramento do grau de insalubridade*”? (BRASIL, 2017)

Outra indagação: como deixar a cargo de um sistema sindical frágil a possibilidade de discutir o grau de insalubridade que determinadas atividades apresentar? Essa norma não comportaria tal negociação, principalmente quando lida conjuntamente com a Constituição Federal. Ela beira a inconstitucionalidade, visto que normas de segurança e proteção são imperativas e, coadunadas com a Constituição Federal e as normas regulamentadoras, não podem está à mercê das partes envolvidas. Assim, como leciona Francisco Lima:

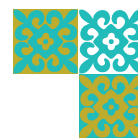
[...] o enquadramento se dá a níveis mínimo, médio e máximo, conforme o grau de nocividade do ambiente de trabalho para a saúde. E os níveis de nocividade são aferidos por perícia especializada, realizada segundo os parâmetros legais e da Portaria n. 3.214/1978, NR-15. Portanto, não comporta negociação individual ou coletiva neste tema. (LIMA, 2017)

O autor citado vai além. Ele é peremptório ao aduzir que “*Com saúde não se brinca. E esse é um problema de saúde pública, portanto, questão de Estado*”. (LIMA, 2017)

⁶ BRASIL. LEI N° 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Porém, vislumbrando a conjectura de uma estrutura consistente permeando que a negociação acima do legislado de fato prestigiasse os trabalhadores, pensamos, na verdade, a teoria de Ronald Dworkin para servir como estrutura metodológica na busca de soluções certas para o caso concreto através da conjugação de princípios “como comunidade”. Senão vejamos um julgado do ano de 2008, da relatora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi:

EMBARGOS - CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIO - OPÇÃO DO EMPREGADO POR JORNADA DE OITO HORAS - CONTRARIEDADE AOS PRINCÍPIOS DA IRRENUNCIABILIDADE E DA PRIMAZIA DA REALIDADE - ARTIGOS 9º E 444 DA CLT. 1. A discussão dos autos cinge-se à validade da opção do Reclamante pelo cargo em comissão com jornada de oito horas, em confronto com o que dispõe o art. 224 da CLT. 2. As peculiaridades da consolidação e institucionalização do direito do trabalho, no contexto do Estado Social, refletiram na formação de seus princípios basilares, como os da proteção do trabalhador, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e da primazia da realidade. 3. O princípio da irrenunciabilidade decorre do próprio caráter cogente e de ordem pública do direito do trabalho. Significa, nessa esteira, que o trabalhador - inclusive pela desigualdade econômica em que se encontra perante o empregador - não pode abrir mão dos direitos legalmente previstos. Esse princípio tem por fim protegê-lo não apenas perante o empregador, mas também com relação a si mesmo. Ou seja, o trabalhador não pode se despojar, ainda que por livre vontade, dos direitos que a lei lhe assegura. 4. Por sua vez, o princípio da primazia da realidade orienta no sentido de que deve ser privilegiada a prática efetiva, a par do que eventualmente tenha sido estipulado em termos formais entre as partes. Aliás, é justamente esse princípio - ao lado do princípio protetor - que matiza a aplicação do princípio da boa-fé às relações trabalhistas. 5. Não se trata, nesse último caso, de conflito entre princípios. Ao revés, necessário é, como propõe Ronald Dworkin, buscar a decisão correta para o caso concreto, a partir da conformação que os princípios abraçados pelo ordenamento jurídico devem adquirir. 6. Nesse sentido, dois parâmetros são importantes. O primeiro é afirmar a carga deontológica dos direitos, como condição necessária e indispensável para levá-los a sério. O segundo é encarar o direito a partir da premissa da integridade. 7. A premissa do direito como integridade é relevante sobretudo quando se enfrenta uma questão jurídica - como a presente - em uma perspectiva principiológica, o que, a seu turno, mostra-se ainda mais importante no atual paradigma do Estado Democrático de Direito. 8. No caso dos autos, a alegação de boa-fé das partes não tem o condão de conferir validade à opção efetuada pelo Reclamante. A premissa do direito como integridade impõe, com todas as suas consequências, a aplicação dos princípios protetivo, da irrenunciabilidade e da primazia da realidade, os quais conformam e justificam, de modo coerente, o direito do trabalho em nosso ordenamento jurídico. 9. Assim, se os princípios protetivo e da primazia da realidade matizam a aplicação do princípio da boa-fé às relações trabalhistas, não há falar em boa-fé quando exatamente esses mesmos princípios são contrariados. Em outras palavras, não há, na espécie, como reconhecer boa-fé em prática que ofende os princípios protetivo e da primazia da realidade. 10. A validade da opção discutida in casu encontra



óbice imediato no art. 444 da CLT, um dos corolários do princípio da irrenunciabilidade. De fato, o preceito veda a estipulação de relações contratuais de trabalho que contrariem as disposições de proteção ao labor - ainda que aparentem ser favoráveis ao empregado. Nesse sentido, é importante recordar que a jornada do bancário está prevista no título III da CLT, que trata exatamente -Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho-. 11. A prática narrada nos autos contraria também o art. 9º da CLT, que corresponde a um desdobramento do princípio da primazia da realidade. A conduta adotada pelas partes na hipótese vertente volta-se diretamente contra a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho. 12. Aliás, foi exatamente o referido princípio que ensejou, no âmbito desta Corte, a edição da Súmula nº 102, I: -a configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, d e pendente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos- (grifei). 13. Não é suficiente, assim, a declaração das partes de exercício da função de confiança; indispensável é, portanto, a correspondência da declaração de vontade à prática efetiva. 14. Entender diversamente implicaria afastar, de forma casuística, os princípios da irrenunciabilidade e da primazia da realidade, em detrimento, ainda, da coerência do próprio direito do trabalho. 15. Vale acrescentar que não é relevante à solução da controvérsia o valor eventualmente percebido pelo Reclamante, na espécie, em contrapartida à opção pelo cargo em comissão com jornada de oito horas. Tal argumento acarretaria nítido prejuízo à carga deontológica do direito e à normatividade dos artigos 9º e 444 da CLT. 16. Assim, na hipótese vertente, a opção feita pelo Reclamante é nula de pleno direito, por contrariar os artigos 9º e 444 da CLT e os princípios da irrenunciabilidade e da primazia da realidade. 17. Devido é, portanto, o pagamento, como extras, da sétima e oitavas horas diárias, em face do reconhecimento do direito à jornada prevista no art. 224, caput, da CLT. Embargos conhecidos e providos⁷. TST - E-ED-RR: 877001620055100008 87700-16.2005.5.10.0008 - (Grifos adotados)

Tal decisão, prolatada pela Subseção-I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho – TST, utilizou pressupostos sugeridos por Dworkin ao entender que a decisão correta para o caso em questão deverá ser aquela na qual considere o ordenamento jurídico como um conjunto de princípios coerentes, em que o princípio da proteção do trabalhador esteja conjugado com o princípio da boa-fé.

As divergências jurisprudenciais se fazem cada vez mais presentes levando em consideração que o Direito, por ser uma ciência que contempla o campo subjetivo, sempre trará doutrinas diferentes e contrárias. No caso em análise, o julgado ora mencionado resultou da divergência do poder jurisdicional Trabalhista, onde o ponto central é a validade da negociação entre o empregado com o empregador, na qual o obreiro concorda na transição para cargo comissionado com jornada maior do que a anterior de oito horas.

⁷ (TST - E-ED-RR: 877001620055100008 87700-16.2005.5.10.0008, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 20/11/2008, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais,, Data de Publicação: DJ 05/12/2008.). <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2151714/embargos-declaratorios-recurso-de-revista-e-ed-rr-877001620055100008-87700-1620055100008>. Acesso em: 09/08/2015.

Ato contínuo, identificamos a primeira corrente que prega a existência da boa-fé no acordo de vontades, mesmo que para tanto exista consequências maléficas para a integridade do obreiro. A outra vertente trazida pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais e, portanto, a mais coerente a ser utilizadas em casos idênticos e semelhantes, parte da mesma premissa adotada por Dworkin, ou seja, apesar da existência do princípio da boa-fé na referida negociação, esse não poderá se sobressair sobre os demais princípios correlatos à justiça laboral.

Ademais, não pode coexistir no caso concreto o princípio da boa-fé se, para tanto, for retirado o princípio da proteção do hipossuficiente da relação, que nesse caso é o trabalhador. Devemos analisar a situação juntamente com os efeitos do processo de globalização, que muitas vezes pressiona o empregado a aceitar imposições agressivas a seus direitos e até mesmo ao ambiente de trabalho que o mesmo esteja inserido. Dessa forma, o negociado preconizado na CLT de 2017 deve ser interpretada pelo Poder Judiciário, frente ao mundo político em que os sujeitos estão inseridos, vendo o todo e o conglomerado de princípios que devem convergir para a integridade do sistema jurídico.

No que concerne ao Judiciário, o que se deve ter em mente sobre os pensamentos de Ronald Dworkin é que o magistrado deve tentar buscar efetivamente a coerência moral, e, assim, considerando o princípio da integridade, responder às demandas que estão ao seu crivo decisório com uma resposta sensata. Isso porque, segundo esse autor

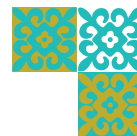
[...] quando o Direito é visto em seu caráter interpretativo, mas voltado para determinados princípios, há pouco sentido em ser afirmada ou negada uma verdade objetiva, no entanto, não deixa de existir a resposta correta, sob pena da inflexão ou de uma espécie de licença de pressupostos, com os quais devem ser evitados o abuso de Direito. (DWORKIN, 2005)

4. Considerações Finais

Diante do exposto, percebe-se que as possibilidades de negociação de direitos e/ou normas trabalhistas vem sendo colocadas como solução intermediária entre as novas relações socioeconômicas e a rigidez das normas jus trabalhistas, exigindo por parte do Estado uma intervenção mais branda. Isso decorreu, inclusive, com a reforma trabalhista e a modificação consubstancial da CLT, com a qual discriminou, expressamente, o “negociado” sobre o “legislado” para dispor sobre alguns direitos, dentre os quais podem observar direitos que estão diretamente ligados à saúde e segurança dos trabalhadores.

Assim, esse modelo de Direito do Trabalho tradicional, que assegura um acréscimo de tutela dos trabalhadores, tem sido acusado de constituir fator de rigidez do mercado de emprego e da alta de custo de trabalho, e, nessa medida, de contribuir para o decréscimo dos níveis de emprego e conseqüente estímulo ao desemprego.

Desde logo, cumpre esclarecer que a negociação aqui discutida nada tem haver com a desregulamentação, até porque o negociado tem limites.



Precisamos levar em consideração que para solucionar os conflitos e discussões levadas ao Poder Judiciário pode ser utilizado o princípio da integridade, proposto por Dworkin, ou seja, pode-se adotar o Direito como integridade, sendo o Estado o garantidor dos direitos, e deverá governar uma comunidade pautada em princípios, onde sua intervenção estabeleça padrões predeterminados sempre com justiça, equidade e coerência.

O grande desafio é demonstrar de que forma esse instituto poderá ser aplicado sem que isso acarrete desrespeito aos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores dentro da perspectiva das recentes e futuras alterações do entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho.

A utilização da teoria de Ronald Dworkin pela Justiça Trabalhista é aproveitada com bastante veemência nas questões referentes ao meio ambiente do trabalho, onde as relações de trabalho estabelecidas devem ser pautadas pela boa-fé e o respeito mútuo. Além disso, os princípios norteadores do Direito do Trabalho são diretamente vinculados aos princípios constitucionais, o que garante, ainda mais, a integridade do sistema principiológico que impera no nosso ordenamento.

Trazer para estes ambientes a coerência entre os princípios correlacionados com a matéria, levando à equidade das decisões, à justiça e à ampla defesa é competência do poder público, o qual tem o dever de adotar medidas protetivas contra qualquer tipo de desrespeito ao meio ambiente. Este, por sua vez, também deverá impor limites e visar melhores condições de desenvolvimento socioeconômico e respeito à dignidade de vida do obreiro.

Por tudo que foi analisado neste trabalho, conclui-se que no caminho para alcançar o equilíbrio social, frente à nova realidade, o processo de “negociação” das normas trabalhistas não é uma imperiosa necessidade. A urgência, pois, não está na modificação de normas jurídicas laborais, mas na implementação de políticas públicas, que propiciem o desenvolvimento econômico do país, com justa distribuição de renda e medidas que inibam o engessamento do mercado de trabalho.

Todavia qualquer alteração a ser promovida deve respeitar o núcleo de normas de ordem pública, que deverá permanecer inatingível, pois a ordem jurídica tem o dever de assegurar a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, que são fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Pode-se dizer que fazer o negociado sobrepor o legislado no Direito do Trabalho não é, no Brasil atual, o caminho para o desenvolvimento econômico, podendo até ser um retrocesso para o desenvolvimento social. A sociedade brasileira não está apta para deixar ao arbítrio dos sindicatos, sem força histórica que o desvincule dos empregadores e defenda os direitos dos trabalhadores, a negociação de normas conquistadas por meio de luta da classe trabalhadora.

O homem, mesmo sem tecnologias avançadas como a do mundo globalizado, já foi capaz de enormes barbaridades ao longo da história, para auferir lucro, explorando a força de trabalho do mais fraco. Portanto, gozando de todo aparato tecnológico atual, já é possí-

vel visualizar as novas formas de exploração dos mais fracos pelos mais fortes. Posto isto, a “negociação” no Brasil precisa ser cuidadosamente analisada para que onde a liberdade escravize a lei possa realmente libertar, parafraseando Abade Francês Henri Dominique Lacordaire (1802-1861).

5. Referências

AMAD, Sérgio. **Flexibilização trabalhista é um bom remédio**. O Estado de São Paulo, 08.02.2012. Disponível em: <<http://www.professorleonepereira.com.br/noticias/texto.php?item=2094>>.

ANDRADE, André Gustavo Corrêa de. **O princípio fundamental da dignidade humana e sua concretização judicial**. Disponível em: <http://www.tj.rj.gov.br/institucional/dir_gerais/dgcon/pdf/artigos/direi_const/o_principio_fundamental_da_dignidade_humana_e_sua_concretizacao_judicial.pdf>.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ªed. São Paulo: Ltr, 2010 (Cap. 1 - Fundamentos e Formação Histórica do Direito do Trabalho. Tendências Atuais do Direito do Trabalho. Flexibilização. Desregulamentação. p. 43-70).

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Limites da Flexibilização dos Direitos Trabalhistas**. São Paulo: Ltr, 2008.

BRASIL. **Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977**. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Vade Mecum Universitário de Direito Rideel. 10. Ed. Atual. São Paulo: Rideel, 2011.

_____. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Consolidação das Leis do trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>.

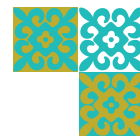
_____. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>.

_____. **DECRETO-LEI Nº 4.657, DE 4 DE SETEMBRO DE 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro**. Redação dada pela Lei nº 12.376, de 2010. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm>.

_____. **LEI Nº 13.105, DE 16 DE MARÇO DE 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>.

_____. **Constituição da República Federativa**. Vade Mecum Acadêmico de Direito Rideel. 16. ed. São Paulo: Rideel, 2013.

CARVALHO, Luiz Henrique Sousa de. **A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica**. In: Jus Navigandi, Teresina, ano 5, n. 48, 1 dez. 2000. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/1147>>.



CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Método, 2012 (Cap. 1 - 3. Fundamentos e Formação Histórica; Cap. 2 - 3. Flexibilização e Desregulamentação; 4. Princípio Constitucional da Condição Mais Favorável Como Limite à Flexibilização dos Direitos Fundamentais do Trabalho).

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012 (“Origem e evolução do Direito do Trabalho”; “Origem e evolução do Direito do Trabalho no Brasil”).

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. – 9. ed. – São Paulo: LTr, 2010.

_____. **Direito coletivo do trabalho e seus princípios norteadores**: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/52335/007_delgado>. Acesso em: 26/08/2015.

DMITRUK, Erika Juliana. **O Princípio Da Integridade Como Modelo De Interpretação Construtiva Do Direito Em Ronald Dworkin**. Disponível em: <http://web.unifil.br/docs/juridica/04/Revista%20Juridica_04-11.pdf>

DWORKIN, Ronald. **Levando os Direitos a Sério**. (Trad.) Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2011.

_____. **O Império do Direito**. (Trad.) Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fonte, 2007.

_____. **Uma questão de principio**. (Trad. de Luís Carlos Borges). 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005)

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. – 2. ed., rev., atual. e ampl. – São Paulo: Método, 2009.

GROTT, João Manoel. **Meio ambiente do trabalho: prevenção e salvaguarda do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008.

GROSSO, Cristiano Pinheiro. **Limites Da Flexibilização No Direito Do Trabalho À Luz Dodesenvolvimento Econômico E Social**. Disponível em: <<http://www.unimar.br/pos/trabalhos/arquivos/8b357c913bbfa6970d06b7356171db57.pdf>>. Acessado em 29.08.2105

JUCÁ, Francisco Pedro. **Renovação do Direito do Trabalho: abordagem alternativa à flexibilização**. São Paulo: LTr, 2000.

LEITE, Roberto Basilone. **Rev. TST**, Brasília, vol. 69, nº 1, jan/jun 2003. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3834/rev69_1_15.pdf?sequence=1>. Acesso em: 12 de mar. 2013.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto** / Francisco Meton Marques de Lima, Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima. – São Paulo: LTr, 2017.

LOPES, Otávio Brito. **Desregulamentação: flexibilização dos direitos trabalhistas**. In: Revista do Direito Trabalhista, v.6, nº 3, p.6-9, mar. de 2000.

MARQUES, Ana Maria Almeida. **Artigo: Notações sobre o princípio protetor no direito do trabalho na contemporaneidade e a precarização do labor humano**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_91/Artigos/PDF/AnaMarques_Rev91.pdf>.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012 (“O trabalho e a formação histórica do direito do trabalho”).

MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

NASCIMENTO, 1997: 120 apud CARVALHO, Luiz Henrique Sousa de. **A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica**. In: Jus Navigandi, Teresina, ano 5, n. 48, 1 dez. 2000. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/1147>>.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27^a ed. São Paulo: Saraiva, 2012 (“História do Direito do Trabalho e o Direito do Trabalho no Brasil” p.31-119).

NOGUEIRA, Sandro D’Amato. **Meio ambiente do trabalho: o princípio da prevenção na vigilância e na saúde ambiental**. São Paulo: LTr, 2008.

PEDRON, Flávio Quinaud. Em busca da legitimidade do direito contemporâneo: uma análise reconstrutiva das teorias jurídicas de Ronald Dworkin, Jurgen Habermas e Klaus Gunther. Belo Horizonte, 2013. Ed. Clube de Autores.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Globalização, integração de mercados, repercussões sociais – Perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil**. In: Rev. TST, Brasília, vol. 69, nº 1, jan/jun 2003. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/documents/1295387/1313032/02.+Globaliza%C3%A7%C3%A3o%20integra%C3%A7%C3%A3o+de+mercados%20repercuss%C3%B5es+sociais+%E2%80%93+Perspectivas+do+Direito+do+Trabalho+no+Brasil?version=1.0>>.

PEREIRA, José Luciano de Castilho. **Futuro do direito e do processo do trabalho no Brasil**. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 70, n. 2, p. 15-27, jul./dez. 2004. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/3825>>.

PRADO. Esther Regina Corrêa Leite. **Os métodos interpretativos de Ronald Dworkin e o direito como integridade**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12446>. Acessado em 12.07.2015.

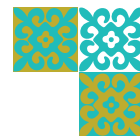
SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2010 (“Formação histórica e ideológica do Direito do Trabalho” p. 13-27; “Desregulamentação ou flexibilização do Direito do Trabalho” p. 54).e o Direito do Trabalho no Brasil” p. 31-119).

_____. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2000.

_____. **A globalização e a crise do direito do trabalho: limite à flexibilização**. In: Revista Magister de direito trabalhista e previdenciário, v.3, nº 16, p. 14-41, jan./fev. de 2007.

_____. **As novas tendências do direito do trabalho**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região, Campinas, n. 36, p. 21-36, 2010. Disponível em: <http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/41808/novas_tendencias_direito_nascimento.pdf?sequence=1>.

_____. **O trabalho nas ideias e na realidade**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região, Campinas, n. 32, p. 47-65, jan./jun. 2008. Disponível em: <http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/21990/trabalho_>.



_____. **Princípios trabalhistas, novas profissões globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas.** Rio de Janeiro: Impetus, 2010 (“Flexibilização” p. 39-56).

URIARTE, Oscar Ermida apud PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Globalização, integração de mercados, repercussões sociais: perspectivas do direito do trabalho no Brasil.** Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/browse?value=Peduzzi%2C+Maria+Cristina+Irigoyen&type=author>>.