

A DIALÉTICA TRABALHISTA NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

Julpiano Chaves Cortez ()*

A atual Constituição Federal é considerada a mais democrática de todas as constituições republicanas; ela prevê algumas formas de flexibilização da legislação trabalhista e assegura a proteção da dignidade e integridade da pessoa humana.

Em 1988 foi aprovada e promulgada a atual carta constitucional que, dentro do possível, sintetiza os anseios reprimidos dos mais variados setores da sociedade brasileira, sendo que cada um desses seguimentos procurou assegurar os seus interesses na nova carta constitucional, daí ser considerada por alguns como complexa e muito prolixa.

Alguns estudiosos do Direito do Trabalho entendem, que a Constituição de 1988 desconsiderou certos princípios protecionistas do trabalhador, a exemplo da eliminação do regime da estabilidade decenal e da adoção de algumas medidas flexibilizadoras (art. 7º, VI, XIII e XIV), em favor de postulados econômicos, como a opção pelo regime único e obrigatório do FGTS (art. 7º, inciso 1º) que, em sua essência, significa a consolidação de uma opção política de interesse público.

Na época, após árdua discussão dialética surgida em razão da escolha dos princípios a serem adotados, com vista à conciliação dos interesses políticos divergentes, os seguimentos representativos dos grupos sociais cederam em alguns aspectos jurídicos e avançaram em outros de capital importância,

como o reconhecimento dos direitos de personalidade ou direitos fundamentais do trabalhador.

Os direitos fundamentais ou da personalidade são direitos que protegem a pessoa em seus mais íntimos valores (físicos, psíquicos e morais) e em suas projeções sociais; são direitos fundamentais de cidadania que, doutrinariamente, denominam-se de direitos fundamentais *inespecíficos*.⁽¹⁾

Na observação de Ipojuacan Demétrius Vecchi, além dos direitos fundamentais específicos dos trabalhadores (direitos sociais enumerados no art. 7º da CF/1988), existem os direitos fundamentais inespecíficos, que são aqueles direitos não destinados de forma especial aos trabalhadores nas relações de trabalho ou de emprego, mas sim, os direitos fundamentais que são destinados a qualquer pessoa humana, a qualquer cidadão. Como exemplos, podem ser citados os direitos à intimidade e vida privada, direito de expressão, liberdade religiosa, devido processo legal e direitos à honra.⁽²⁾

Os direitos fundamentais são direitos que têm por finalidade resguardar a integridade e a dignidade da pessoa, fundamento do Estado Democrático de Direito e do princípio constitucional da *dignidade da pessoa humana*, que se constitui em verdadeira cláusula geral de tutela (CF/1988, art. 1º, III).

(1) CORTEZ, Julpiano Chaves. *Trabalho escravo no contrato de emprego e os direitos fundamentais*. São Paulo: LTR, 2013, p. 44.

(2) VECCHI, Ipojuacan Demétrius. *A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas: o caso da relação de emprego*. Apud Revista do TST, vol. 77, n. 3, p. 118.

(*) Julpiano Chaves Cortez é Advogado e autor de várias obras jurídicas publicadas pela LTR Editora.

Na lição da professora *Maria Celina Bodin de Moraes*, os direitos das pessoas estão, assim, todos eles, garantidos pelo princípio constitucional da dignidade humana, e vêm a ser concretamente protegidos pela cláusula geral de tutela da pessoa humana.⁽³⁾

O princípio da dignidade da pessoa, além de princípio, é norma jurídica e, como tal, tem aplicação direta e imediata (CF/1988, art. 5º, § 1º), vinculando as entidades públicas e privadas.

A CF/1988, ao admitir algumas medidas flexibilizadoras (art. 7º, VI, XIII e XIV) não o faz de forma absoluta, mas levando em consideração a prática das tarefas de certas atividades, desde que sejam acordadas em negociação coletiva e observados os princípios da boa-fé e da probidade que têm por objetivo abrandar a autonomia privada, como prevê o Código Civil ao preceituar, que *a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato* (art. 421).

O Enunciado n. 23 (I Jornada de Direito Civil — setembro de 2002) esclarece, que *a função social do contrato, prevista no art. 421 do novo Código Civil, não elimina o princípio da autonomia contratual, mas atenua ou reduz o alcance desse princípio quando presentes interesses metaindividuais ou interesse individual relativo à dignidade da pessoa humana.*

A garantia constitucional dos direitos fundamentais dos trabalhadores, resultou não só das exigências normativas externas (Convenções da Organização Internacional do Trabalho, Declaração Universal dos Direitos do Homem, Convenção Americana sobre Direitos Humanos etc.), mas, especialmente, do processo dialético instaurado por ocasião das discussões do advento da atual Carta Constitucional, representando um avanço democrático no campo das relações de trabalho e constituindo-se em uma extraordinária conquista da sociedade brasileira, em face à adoção de algumas medidas flexibilizadoras,

(3) MORAES, Maria Celina Bodin de. *Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais*. 4ª tiragem. Rio de Janeiro: Renovar, 2009, p. 127.

que só podem ser implantadas, como salientado acima, mediante negociação coletiva (convenção e/ou acordo coletivo de trabalho) e sem afrontamento às normas de ordem pública.

Exemplificando:

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), infenso à negociação coletiva (Súmula n. 437, II, do TST).

Cláusulas convencionais. Violação aos interesses sociais e individuais indisponíveis. Nulidade. A liberdade e autonomia dos Sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais de estipularem condições de trabalho por meio de convenção coletiva, encontra limites na lei e nos princípios de proteção ao trabalhador. A Constituição da República Federativa do Brasil reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) e excepciona algumas hipóteses de flexibilização de direitos do trabalhador, por meio de negociação coletiva de trabalho (art. 7º, VI, XIII, XIV), mas garante os direitos mínimos do trabalhador, que devem ser respeitados. Portanto, os sindicatos não podem estipular normas que contrariem as garantias mínimas previstas na constituição, sob pena de nulidade. [TRT 8ª Reg. AACC/0000221-82.2013.5.08.0000 (Ac. SE 1) — Rel. Des. Elizário Bentes. DJET/TRT 8ª Reg. n. 1.332/13, 14.10.13, p. 1 — *Apud* LTr Sup. Jurisp. 01/2014, p. 6]

Como visto acima, são direitos fundamentais: o direito assegurado pela CF/1988 a certas formas de flexibilização, bem como os direitos à saúde e à segurança no trabalho.

Pela teoria dos direitos fundamentais, em caso de conflito entre eles, a solução está na aplicação dos critérios de ponderação dos interesses em jogo à luz da razoabilidade para que um ceda prevalência ao outro, em atenção ao princípio da dignidade da pessoa humana.

SUPLEMENTO TRABALHISTA LTr

Reg. Div. Cens. Div. Públ. DPF nº 1658-p209/73 ISSN 15169146

REDAÇÃO: DIRETOR - ARMANDO CASIMIRO COSTA - DET - SÃO PAULO 749
REDATOR - ARMANDO CASIMIRO COSTA FILHO - DRT - SÃO PAULO 9.513

PROPRIEDADE DA LTR EDITORA LTDA.

www.ltr.com.br

Redação: Rua Jaguaribe, 571 — Fone/Fax (11) 2167-1101
e-mail: redacao@ltr.com.br — CEP 01224-001 — São Paulo - SP
Vendas: Rua Jaguaribe, 571 — Fone/Fax: (11) 2167-1101
CEP 01224-001 — São Paulo — SP

Composição: Linotec — (11) 3208-9121
Impressão: Editora Gráficos Unidos
Rua Bueno de Andrade, 218 — (11) 3208-4321