

A MULTA NORMATIVA COMO INSTRUMENTO PARA LEGITIMAR O TRABALHO DIGNO EM BUSCA DA CONCRETIZAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

LA FINA NORMATIVA COMO HERRAMIENTA PARA EL TRABAJO DECENTE LEGITIMAR EN BUSCA DE ENTREGA DE LA DIGNIDAD DE LA PERSONA HUMANA

Marcelo Augusto Travezani

Mestrando em Direito pelo

Centro Universitário Salesiano

de São Paulo, UE Lorena

Professor de Direito Individual e Coletivo

do Trabalho da Faculdade de Ciências

Humanas de Cruzeiro

marcelo@ribeirotravezani.adv.br

Resumo

A atividade do trabalho é antiga, desde os primórdios da civilização, existindo desde que o homem a natureza e o ambiente ao seu redor suprindo as necessidades de sua subexistência. O labor humano se apresentou, no decorrer dos tempos, vários entraves até chegar o que é hoje, passando por processos políticos, políticas sociais, elaboração de leis, ressaltando a consideração da dignidade da pessoa humana como base da sociedade moderna por conta da degradação das relações de trabalho. O ordenamento jurídico brasileiro resguarda o princípio supraconstitucional da dignidade da pessoa humana como forma de regular as relações de trabalho, ou seja, o Brasil deve prezar o trabalho digno. Mas para que isso ocorra tem que haver interesse por parte do poder público o que nem sempre ocorre. O cerne deste estudo estará na aplicabilidade da multa normativa (cláusula penal) como forma de concretizar o trabalho digno. Assim teremos que os entes sindicais, pela confecção das Normas Coletivas eficientes com multa normativa que tenham, efetivamente um peso em caso de descumprimento, um valor pedagógico e profilático, demonstrando que não se deve limitar a multa para que esta atinja seu fim. Com efeito, a ideia é utilizar dessa prerrogativa para concretização e defesa da dignidade da pessoa humana que está reconhecida pela Constituição da República Federativa do Brasil.

Palavras-chave: Dignidade da Pessoa Humana, Norma Coletiva, Multa Normativa, Trabalho Digno, Direitos Fundamentais.

Resumen

La actividad de trabajo es de edad, desde los albores de la civilización , que existe desde que el hombre la naturaleza y el medio ambiente en torno a la satisfacción de las necesidades de su subexistência . El trabajo humano realizado en el transcurso del tiempo, diversos obstáculos para conseguir lo que es hoy, a través de procesos políticos , las políticas sociales, la elaboración de las leyes , enfatizando la consideración de la dignidad humana como base de la sociedad moderna , debido a la degradación de los las relaciones laborales. El sistema jurídico brasileño consagra el principio supraconstitucional de la dignidad humana como un medio de regular las relaciones laborales, es decir, Brasil debe valorar el trabajo decente. Pero para que eso suceda tiene que haber interés por parte del gobierno no siempre ocurre . El núcleo de este estudio es la aplicación de la pena de regulación (cláusula penal) como una manera de hacer realidad el trabajo decente. Así que nosotros hayamos amado a dicho sindicato con el diseño de la multa eficiente Colectivo Normas con las normas que tienen efectivamente un peso en caso de fallo, un valor educativo y profiláctico, lo que demuestra que no hay que limitar la pena para que llegue a su fin. De hecho, la idea es utilizar este privilegio a la terminación y la defensa de la dignidad humana que es reconocido por la Constitución de la República Federativa del Brasil.

Palabras clave: *Dignidad de la Persona Humana, Colectivo Estándar, Sentencia de penalización, el trabajo decente, los derechos fundamentales.*

Introdução

Como nos traz Benjamin Franklin¹ (1706-1790) “O trabalho dignifica o homem”. Mas nos dias atuais, o próprio trabalho tem se tornado indigno, por conta da exacerbação do capitalismo e a ganância por dinheiro.

Como é cediço, temos por Princípio Fundamental da República Federativa do Brasil, capitulado no artigo 1º, inciso III, “a dignidade da pessoa humana”. Em consonância com este princípio, a mesma Carta Republicana, no capítulo, dos Direitos Sociais, garante o Direito ao Trabalho. Neste sentido a negociação coletiva, no Brasil, tem em seu bojo central a confecção do instrumento normativo que servirá de marco regulador dos contratos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores submetidos aos limites da representação das partes convenientes ou acordantes.

¹ Benjamin Franklin (1706-1790) foi cientista, diplomata, escritor, jornalista, filósofo e servidor público norte-americano. Colaborou com a redação da Declaração da Independência dos Estados Unidos da América. Investigou e interpretou o fenômeno elétrico da carga positiva e negativa, estudo que levou mais tarde à invenção do pára-raios. Fundou na Filadélfia uma academia que mais tarde se transformou na Universidade da Pensilvânia. Nasceu em Boston. As atividades intelectuais de Franklin abrangeram os mais variados ramos do conhecimento humano, das ciências naturais, educação e política às ciências humanas e artes. Escreveu numerosos ensaios, artigos e panfletos. Sua obra mais importante é a Autobiography, publicada postumamente (1791). Chamado pelos contemporâneos de "apóstolo dos tempos modernos", Franklin viveu os cinco últimos anos de vida retirado da vida pública, cercado de amigos. Morreu em 17 de abril de 1790 em Filadélfia. (disponível em: http://www.e-biografias.net/benjamin_franklin)

Uma das formas de transformar a atual situação em que vivem tantos trabalhadores, com o desrespeito ao trabalho digno, por conta de alguns empregadores, seria o fortalecimento da Norma Coletiva e a busca de sua efetiva aplicação.

Resta claro que a Norma Coletiva garante a efetividade de alguns direitos. Em outros casos nem sempre o que está contido nela é respeitado. Neste trabalho, pretende-se analisar os a busca da aplicação efetiva da norma coletiva aplicada ao contrato individual de trabalho. Objetiva-se, pois, dar um fundamento a legitimação do trabalho digno e a busca da concretização da dignidade da pessoa humana.

1. O princípio da Autonomia Privada Coletiva

De início é necessário comentar sobre o princípio basilar do Direito Coletivo do Trabalho que é o Princípio da Autonomia Privada Coletiva. Este princípio norteia as relações coletivas laborais, tendo por fundamento grupo de pessoas, categorias profissionais ou econômicas, ou ainda empregados de determinada empresa. Neste diapasão explana Sérgio Pinto Martins (2006, p.774):

Na autonomia privada individual, as pessoas em relação às quais será aplicada a norma são determinadas, como ocorre quanto ao empregado e empregador, que, por exemplo, estabelecem entre si um contrato. Na autonomia privada coletiva, as pessoas beneficiadas são indeterminadas, pois podem ser membros de uma categoria profissional e econômica ou então os empregados de determinada empresa ou empresas. Há, portanto, o interesse coletivo: do grupo.

Assim temos, também, Pedro Paulo Teixeira Manus (2001, p.26), relatando:

O interesse coletivo, no direito do trabalho, é aquele de que é titular a categoria, ou uma parcela da categoria, como o grupo de empregados de algumas empresas, de uma empresa, ou grupo de empregados de um ou alguns setores de uma empresa. Esse interesse ultrapassa as pessoas que integram porque indeterminadas, sendo titular o grupo, cujos integrantes podem vir a ser determinados a cada momento e estão ligados entre si por pertencerem à mesma empresa, setor ou categoria profissional.

Neste sentido, Henrique Macedo Hinz (2012, p.144):

Desse modo, o Estado reconhece que, entre a norma estatal e os destinatários dela, existem corpos intermediários aos quais atribui legitimidade para regular suas próprias vidas. Decorre daí o princípio maior do direito coletivo do trabalho - o princípio da autonomia privada coletiva.

Então, no que se refere à Autonomia Privada Coletiva, existe a prevalência do interesse da categoria sobre o individual. Importante frisar que os interesses do grupo não é a soma de interesses individuais, mas sim interesses pertinentes àquele grupo.

Ocorre, portanto, na Autonomia Privada Coletiva a descentralização do poder normativo do Estado face às entidades sindicais, podendo estas produzir normas que regulem as relações pertinentes à vida sindical, as relações individuais e coletivas do trabalho entre trabalhadores e empregadores.

1.1. O que é Norma Coletiva? Definição.

A norma coletiva é traduzida através do Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho trazida na Consolidação das Leis do Trabalho, disposta na Seção V, Título VI – Convenções Coletivas de Trabalho e, a Convenção Coletiva é assim definida no artigo 611: *Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.*

Já o Acordo Coletivo de Trabalho é abarcado pelo § 1º do mesmo artigo 611: *§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.*

Assim sendo, o que difere o Acordo Coletivo de Trabalho da Convenção Coletiva de Trabalho, segundo Henrique Macedo Hinz (2012, p.145):

A distinção, assim, entre acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho é que o primeiro é celebrado entre sindicato de empregados e uma ou várias empresas da correspondente categoria econômica, ao passo que a convenção coletiva de trabalho é celebrada entre o sindicato de empregados e o respectivo sindicato de empregadores da categoria econômica, razão pela qual as disposições de uma convenção coletiva abrangerão, numa mesma categoria, maior número de empregados e empregadores que as de um acordo coletivo de trabalho.

Portanto, pode-se afirmar que tanto a Convenção Coletiva quanto o Acordo Coletivo tem caráter normativo e vinculante em relação a suas disposições que serão aplicadas a todos os que são representados pelos órgãos signatários no caso da convenção e a todos os trabalhadores de uma empresa que são representados pela entidade sindical no caso de acordo coletivo.

1.2. Natureza Jurídica da Norma Coletiva

A natureza jurídica do Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, tomando como fundamento o artigo 611 da CLT, decorrendo do acordo entre a vontade dos contratantes, sendo este acordo condição de validade. Há de se ressaltar que o presente acordo ou convenção coletiva firmada entre as partes pactuantes, só são extensivas a estas, como nos traz a interpretação da Orientação Jurisprudencial nº 2 da Seção de Dissídios Coletivos do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

ACORDO HOMOLOGADO. EXTENSÃO A PARTES NÃO SUBSCREVENTES. INVIABILIDADE. (inserida em 27.03.1998) É inviável aplicar condições constantes de acordo homologado nos autos de dissídio coletivo, extensivamente, às partes que não o subscreveram, exceto se observado o procedimento previsto no art. 868 e seguintes, da CLT.

Como dito anteriormente, o artigo 611 da CLT, define que a Convenção e o Acordo têm caráter normativo, definindo as condições de trabalho que serão aplicadas aos trabalhadores e empresas pactuantes gerando efeito *erga omnes*.

Há uma controvérsia em relação à natureza jurídica dos acordos e convenções, sendo três as teorias de que tratam o tema: a teoria contratualista ou civilista, a normativa e a teoria mista. A maioria da doutrina optou pela teoria mista que segundo Renato Saraiva (2010, p.488) tem natureza dupla contratual e normativa:

Prevaleceu na doutrina a teoria mista, indicando que a convenção coletiva tem dupla natureza: contratual e normativa.

É contratual, pois é fruto de um acordo de vontades entre os celebrantes do instrumento normativo. É normativa, pois tem efeitos erga omnes, gerando direitos e obrigações para todos os integrantes das categorias profissionais e econômicas, mesmo aos não-associados.

Assim para Patrick Maia Merísio (2011, p.144) nos mostra que:

A convenção coletiva é contratual, quanto a sua formação, e é norma jurídica quanto ao seu conteúdo e efeitos (aptidão de determinar o conteúdo de contratos individuais). É a teoria mais adequada no Direito Coletivo do Trabalho brasileiro, dado em que certos momentos, este prestigia os elementos contratuais, e em outros o elemento normativo.

Além disso, as normas coletivas, como colacionado anteriormente, tem efeito duplo: o contratual porque as cláusulas obrigacionais vinculam os acordantes e o efeito normativo porque as cláusulas que estipulam condições de trabalho são de aplicação a toda a categoria. Assim teremos que a Norma Coletiva terá um caráter legal e com efeito *erga omnes*, ou seja, é aplicável a todos os contratos de trabalho dos trabalhadores pertencentes à categoria pactuante.

2. A multa normativa como forma de punição severa à violação dos direitos dos trabalhadores.

É cediço que muitas empresas, ao firmarem o Acordo Coletivo com os sindicatos ou, quando os sindicatos firmam a Convenção Coletiva entre si, estão cientes de que o pacto se transforma em norma para os pactuantes.

Mas, cabe ressaltar, que a multa normativa estipulada no Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, com raras exceções, nos traz um valor irrisório, e quando uma empresa vem a violar a norma, está multa jamais atingirá o caráter pedagógico e punitivo intrínseco pertinente a ela e por isso temos grandes violações por parte das empresas que tratam com desrespeito o instrumento normativo.

Não obstante, como dito, a multa tem efeito profilático a fim de inibir futuras condutas do recorrido. Neste sentido Carrion (2007, p.723) nos traz:

A coação contra quem descumpre a obrigação de fazer ou de abster-se, a fim de que se realize o ato ou a omissão, pode ser atingida, em certos casos, mediante as astreintes ou cominações pecuniárias diárias, de tal peso que, tornando-se insuportáveis, desestimulam a resistência. Assemelham-se às penas pecuniárias, com diferença de que aquelas não tem a finalidade de satisfazer a obrigação, ou seja, substituí-la, mas de constranger o devedor: não estão, por isso, limitadas, como as sanções, ao valor da obrigação principal. Justificam-se porque o resultado ideal de uma condenação está em chegar a suprimir o dano causado, em vez de substituir esse dano, procurando para a vítima um simples equivalente monetário (Mazeaud et Mazeaud, traité de La Responsabilité Civile); para isso o juiz deve deferir os meios de coerção sobre a vontade de quem não cumpre a obrigação, meios que, respeitando sua pessoa física e sua liberdade, possam levá-lo coativamente ao cumprimento.”

Supondo que o Instrumento Normativo, em suas regras pactuadas, combatesse qualquer tipo de assédio no trabalho, e a multa trazida pelo mesmo instrumento abarcasse um valor significativo, sem que isso signifique a ruína econômica empresarial do violador, com toda certeza a empresa pactuante da Norma Coletiva combateria em suas dependências qualquer tipo de assédio. Assim, se a multa normativa estipulada pela Norma Coletiva de Trabalho incorresse em valor vultoso teríamos nela um instrumento de concretização das garantias trazidas pelo Documento Normativo e então a efetivação de um trabalho digno.

2.1. A inaplicabilidade subsidiária da Lei Civil (Limitação do artigo 412 do Código Civil).

Na justiça do Trabalho, os juízes de primeiro grau e os tribunais vêm aplicando limitação da multa normativa, sob o fundamento do artigo 412 do Código Civil, tendo por motivação o princípio da aplicação subsidiária da Lei Civil na Justiça Trabalhista, mas de forma equivocada. É necessário, nesse momento, expor a fragilidade de tal ato. Com certeza a aplicação subsidiária da lei Civil é no mínimo incabível pois, ao atarem que a multa normativa deve observar o disposto no artigo 412 do Código Civil estão impondo à Justiça especializada do Trabalho uma subsidiariedade que não existe em relação à Norma Coletiva.

Fator de suma importância a ser questionado é aplicação da Lei Civil para a limitação de multa. Ora, o princípio da subsidiariedade nos traz a possibilidade da aplicação do Código Civil e Processual Civil em caso de **omissão da norma Trabalhista**. O fato é que não há omissão da CLT em referido caso. O artigo 8º da CLT nos demonstra a clara afronta ao preceito legal trazido pela utilização do artigo 412 Código Civil para limitar a multa normativa.

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 de 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.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Ora a utilização da lei civil poderá ser trazida à Justiça Federal Especializada do Trabalho na falta de disposições legais. Claro nos revela, como mencionado anteriormente, que a Norma Coletiva tem duplo efeito: o Contratual e o Normativo, o contratual por se tratar de contrato e normativo pois vincula seus pactuante. Assim não há como invocar o Código Civil para limitar o valor da multa normativa.

Analisando tal questão sob o prisma constitucional, o artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal que dispõe:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; (...).

Portanto, a Constituição Federal ao reconhecer a Norma Coletiva, essa ao ser convencionalizada, torna fonte material do Direito do Trabalho devendo nesses moldes ser respeitada.

Nesta ótica, artigo 611 da CLT nos traz:

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Portanto, ao aplicar subsidiariamente o Código Civil, a fim de limitar a multa trazida pela Norma Coletiva, não observa a força normativa de tal norma. O Instrumento Coletivo tem força de lei e regula a relação jurídica entre as partes signatárias. Este é um princípio consagrado na própria Constituição Federal como relatado acima. Ora, se a Norma Coletiva tem força de lei e não traz limites ao valor da multa, a limitação imposta pela Justiça não detém amparo legal.

Nesta senda, há que se ressaltar outro princípio, o da norma mais benéfica. Em se tratando da relação de emprego, encontramos no trabalhador a figura hipossuficiente da relação, por isso temos este princípio para a garantia de que a norma mais benéfica deve prevalecer. Neste sentido o ilustre Mestre Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 307) dispõe:

Havendo duas ou mais normas jurídicas trabalhistas sobre a mesma matéria, será hierarquicamente superior, e portanto aplicável ao caso concreto, a que oferecer maiores vantagens ao trabalhador, dando-lhe condições mais favoráveis, salvo no caso de leis proibitivas do Estado.

Assim não há que se falar em redução ou limitação da sanção imposta pela norma coletiva ao recorrido.

O Acordo ou Convenção Coletiva são fontes autônomas do Direito do Trabalho não podendo sofrer intervenção ou alteração de terceiros. Nos ensinamentos de Renato Saraiva, (2010, p. 45):

(...) Fontes formais autônomas: cuja a formação se caracteriza pela imediata participação dos destinatários das regras produzidas, sem a interferência do agente externo, do terceiro. São fontes formais autônomas: a convenção coletiva de trabalho, o acordo coletivo de trabalho e o costume. (CLT, art. 8º).

Ora, aceitar a aplicação do Código Civil é descaracterizar o poder normativo da norma coletiva bem como acatar lacunas inexistentes na norma trabalhista com relação ao caso. O caráter da multa normativa é a coerção devendo ter efeito profilático a fim de inibir futuras condutas do recorrido.

Dizer que a lei Civil se sobressai à norma coletiva é no mínimo contrassenso constitucional uma vez que a própria Constituição de 1988 vem incentivar a produção, com autonomia por meio da coletividade representada por entidades de classes, de normas estabelecendo mais vantagens para o trabalhador, segundo declara o artigo 7º e seu rol, serem

direitos dos trabalhadores, “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Novamente, nos ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 305) temos que *desse modo, não há competência privativa ou prioritária. Fundamenta-se na Constituição um procedimento de diversificação de competência para a criação de direitos mais favoráveis ao trabalhador por meio de outras normas de grau inferior.*

A alegação por parte de jurisprudência e da doutrina é que em caso de superação do valor da obrigação ocorreria enriquecimento ilícito. Não há também que se falar em enriquecimento ilícito por parte do trabalhador beneficiário da multa uma vez que, quem deu causa à punição é a empresa pactuante pois violou o acordo em que foi signatário. A punição prevista na norma coletiva de trabalho era de conhecimento dos signatários, bem como todos os direitos elencados lá. Se ainda sim qualquer das partes praticar ato violador da norma, e tiver nela uma sanção, deverá sofrer a punição, pois teremos aí uma conduta dolosa ferindo os direitos garantidos.

2.2. O que é trabalho digno ou condições dignas de trabalho?

A própria definição de Direito do Trabalho trazida pela doutrinadora Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 5) nos dá a dimensão do que venha a ser trabalho digno ou condições dignas de trabalho:

(...) o conceito de Direito do Trabalho é um sistema jurídico, permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para a tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados.

Não encontramos uma definição única e taxativa sobre trabalho digno entre os doutrinadores nacionais. Contudo, todas as definições têm em si um núcleo comum relacionados com os direitos fundamentais e portanto, será pautado sob a ótica dos direitos humanos. Retirado do sítio da Organização Internacional do Trabalho (OIT – Lisboa – http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm) teremos o seguinte:

O conceito de trabalho digno resume as aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens.

Teremos então que as condições benéficas e favoráveis fixa o tratamento igualitário, traz uma necessidade de remuneração satisfatória e dos meios de proteção social a serem suficientes para assegurar ao trabalhador e sua família uma existência digna, incluindo saúde, alimentação, vestuário, habitação, que faz parte dos direitos sociais.

Assim o trabalho digno deverá estar no centro de políticas e estratégias nacionais e locais visando o progresso econômico e social. Este trabalho digno desempenha uma função fundamental para a erradicação da pobreza que é um objetivo da República trazida pela Constituição Federal de 1988, constituindo meio de possibilitar melhores condições de vida aos mais fracos e realizar a igualdade de situações sociais.

Merece destaque, para a encontrarmos uma possível definição de trabalho digno devemos abarcar os valores sociais do trabalho humano e da livre-iniciativa como fundamento da República, trazidos pelo artigo 1º, IV, da Constituição Federal.

Assim nos ensinamentos de Ana Paula de Barcellos e Luís Roberto Barroso (2013, p. 135), a respeito do tema trazido pelo inciso IV do artigo 1º da Carta Magna, temos:

Em outras palavras, o art. 1º, IV, evidencia a importância do trabalho para a vida digna dos próprios trabalhadores – que através dele obtêm meios para seu sustento –, bem como do mundo em que os cerca, em menor ou maior escala (e. g., respectivamente, sua família e o desenvolvimento socioeconômico local e nacional).

Da mesma forma, resta claro que a iniciativa é livre na medida em que a liberdade será sempre essencial à dignidade humana em geral, e do “empreendedor” (se for o caso, de seus sócios) em particular, bem como dos seus funcionários e das respectivas famílias, sem desconsiderar – é claro – seu importante papel para o desenvolvimento econômico, social, cultural e tecnológico do país e de suas regiões.(...)

O sistema capitalista ao qual pertence nossa sociedade é dividido entre os que possuem a propriedade privada e os que possuem sua força de trabalho. Então teremos que o trabalho digno parte da conduta digna entre o capital, esse entendido como empresas, e os órgãos de representação do trabalhador. A garantia do trabalho digno é constitucionalmente prevista, faltando uma maior vontade, por parte das empresas, sindicatos e poder público em todas as suas esferas de aplicar e efetivar tal garantia.

2.3 A efetiva proteção do trabalho digno

Temos que a Dignidade da Pessoa Humana é precedente à Carta Republicana de 1988, sendo fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Para Alexandre de Moraes (2006, p. 128/129), que explica a definição sobre o tema:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Não obstante, Adilson Sanchez (2012, p.109) nos ensina que *Nenhum outro princípio revela-se tão próximo à questão social. Ao Estado cabe a prerrogativa de atender a dignidade dos cidadãos para o seu bem-estar, para a possibilidade de se viver com felicidade.*

Analisamos que, o princípio da dignidade da pessoa humana constitui um critério unificador de todos os direitos fundamentais, o qual todos os direitos do homem se reportam, em maior ou menor grau. Para termos a justiça social, necessário se faz que o princípio da Dignidade da Pessoa Humana seja eficaz.

É incumbência das entidades de classe, fazerem valer sua força ao celebrarem a Norma Coletiva de certa categoria, que levem sempre em conta este princípio focando na proteção do trabalho digno.

Para Ingo W. Sarlet (2013, p.124) teremos que:

Em termos gerais, a doutrina constitucional parte do pressuposto que a dignidade da pessoa humana assenta-se em fundamentos éticos-filosóficos, sendo ínsita à condição humana, representando um “princípio supremo no trono da hierarquia das normas”. Com efeito, a qualificação normativa da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental traduz a certeza de que o art. 1º, III, da Constituição não contém apenas (embora também) uma declaração de conteúdo ético, na medida em que representa uma norma jurídico-positiva dotada, em sua plenitude, de status constitucional formal e material. Como tal, afigura-se inequivocamente carregada de eficácia, alcançando, portanto, a condição de valor jurídico fundamental da comunidade. Importa considerar neste contexto, que a dignidade da pessoa humana desempenha o papel de valor-guia não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda a ordem jurídica (constitucional e infraconstitucional), razão pela qual, para muitos, se justifica a caracterização da dignidade como princípio constitucional de maior hierarquia axiológica.

Importante ressaltar que Ingo Sarlet que, qualificar a Dignidade Humana como princípio fundamental, determina a certeza de que a Constituição expressa “norma positivada dotada, em sua plenitude, de status constitucional formal e material” servindo como rumo não só para os direitos fundamentais mas, para a todo ordenamento jurídico pátrio.

Assim teremos que o direito laboral é um resultado da conquista do ser humano advindo de uma constante luta por melhores condições de trabalho, tendo por fim resguardar a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a vedação à discriminação, bem como buscar um sistema igualitário na relação hipossuficiente entre capital e trabalho por meio de uma efetiva proteção.

Não há que se valorar a Dignidade da Pessoa Humana, mas sim proteger este instituto. Assim a busca da efetivação do trabalho digno passa pelo labirinto da Dignidade da Pessoa Humana que é um princípio supraconstitucional de ordem universal norteador de todos os outros princípios, principalmente os princípios do Direito do Trabalho que é um ramo do Direito classificado como Direito Social e regula relações Humanas de trabalho.

Devemos atentar ainda aos princípios norteadores do Direito do Trabalho entre eles o Princípio da Proteção que visa equilibrar a relação jurídica entre empregado e empregador, pois este tem ampla superioridade econômica sobre aquele. Este Princípio visa um reequilíbrio da prática laboral cotidiana e terá divisão relevante em três outros princípios: o *in dubio pro operário*, que se dá pela escolha da prevalência da interpretação da norma mais favorável ao obreiro; o princípio da norma mais favorável que terá três ciclos – a fase legislativa, através da elaboração da norma que seja mais favorável ao trabalhador – o conflito de regras ou hierarquia de normas, em que havendo um conflito de normas numa escala hierárquica deve-se aplicar a mais favorável – e a interpretação da norma jurídica em que o juiz levará em conta a regra mais benéfica ao empregado; a condição mais benéfica ao trabalhador, que deve ser entendido como se o trabalhador adquiriu uma condição de trabalho melhor, esta não poderá ser modificada para pior.

Portanto é justo que os entes Sindicais sempre estejam à frente da luta pela erradicação do trabalho indigno e a Norma Coletiva é o instrumento cabível, mas para a eficácia de tal instrumento é necessário que a Multa Normativa leve em conta o caráter pedagógico e punitivo de tal preceito.

Neste diapasão, a Multa Normativa deve ser exemplar suficiente não só para dar alento aos trabalhadores signatários do Instrumento Normativo, mas para que a violação dos Direitos e da Dignidade do Trabalho não ocorra mais evitando assim que as empresas violem tais Direitos. Por certo que o *quantum* da Multa Normativa, quando de valor ínfimo, não remete a

mensagem do caráter punitivo e sim que custa mais barato violar as leis e direitos do que respeitá-los.

Há que se ressaltar que além das defesas elencadas acima, existe ainda duas formas de proporcionar a defesa e garantia do trabalho digno, uma através do judiciário e outra através do legislativo. Mas, como é cediço, a lentidão e ausência de interesses em algumas questões, que tomaram conta destas duas instituições, em especial do legislativo afugenta qualquer possibilidade de efetividade e garantia dos fundamentais e principalmente respeitar a dignidade da pessoa humana. Diante da inércia do Legislativo em legislar, o judiciário vem suprindo, de maneira insuficiente tais omissões. Neste sentido Cláudio Mascarenhas Brandão (2013, p. 131) nos ensina:

Acrescente-se a inexplicável e injustificável omissão do Congresso Nacional em promover a regulamentação dos dispositivos constitucionais que asseguram direitos sociais, como a proteção contra a despedida arbitrária (art. 7º, I) a redução dos riscos à saúde (art. 7º, XXII) ou a caracterização do trabalho penoso (art. 7º, XXIII). Tais comportamentos legislativos de caráter omissivo justificam a atuação do Poder Judiciário em responder às demandas calcadas na busca da máxima efetividade e legitimam decisões que construam a norma jurídica de caráter geral, como ocorreu com o direito de greve dos servidores públicos, assegurado por decisão do Supremo Tribunal Federal.

Assim sendo, o ordenamento jurídico brasileiro tem ferramentas para a busca do trabalho digno, faltando somente a eficácias destas normas.

3. Ponderações Jurisprudenciais. Qual o limite para o valor da multa?:

Os tribunais vêm adotando a corrente limitando o valor da multa aplicando o artigo 412 do Código Civil. Fundamentam sob o prisma de que a cláusula penal nunca poderá ser superior ao valor da obrigação principal. Temos então o primeiro equívoco de tal corrente. E se a multa versar sobre valores ou direitos extrapatrimoniais, como o registro da CTPS, ou violação do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), ou ainda sobre a não entrega de guias rescisórias para o levantamento do FGTS e Seguro Desemprego? Qual é o valor principal de um direito extrapatrimonial que não pode ser quantificado?

Ficaria difícil impor os limites nos moldes do artigo 412 do Código Civil, pois não há quantificação ou valoração de tais direitos. Se a multa normativa prevê uma quantia vultuosa, não há como proporcionar o limite sugerido pela jurisprudência.

MULTAS NORMATIVAS. LIMITAÇÃO. As multas normativas devem ser limitadas ao valor do principal, ainda que não haja previsão específica na norma coletiva quanto a esta restrição. Aplicação do art. 412 do CC e OJ 54 da SDI-I do TST: "Multas. Cláusula penal. Valor superior ao principal. O valor da multa estipulada em cláusula penal, ainda que diária, não poderá ser superior à obrigação

principal corrigida, em virtude da aplicação do art. 412 do Código Civil de 2002 (art. 920 do Código Civil de 1916)." Recurso ordinário das reclamadas provido em parte. (...) (TRT-4 - RO: 598008420065040721 RS 0059800-84.2006.5.04.0721, Relator: HUGO CARLOS SCHEUERMANN, Data de Julgamento: 16/06/2011, Vara do Trabalho de Cachoeira do Sul)

Outro fator a preponderar é qual seria a obrigação principal? O salário do empregado? O salário normativo? Ou o valor total das verbas pleiteadas em juízo, quando já houver sido ajuizada a demanda trabalhista?

Algumas decisões monocráticas vem nos trazendo o tamanho da controvérsia a cerca do tema. Nos casos a seguir, temos empregados de mesma empresa, que fora julgada à revelia e decisões contraditórias. As decisões a seguir versam sobre a norma coletiva da categoria dos Vigilantes, acordo coletivo firmado entre o Sindicato das Empresas de Segurança Privada, Segurança Eletrônica, Serviços de Escoltas e Cursos de Formação do Estado de São Paulo – SESVESP e a Federação dos Trabalhadores em Segurança e Vigilância Privada, Transporte de Valores, Similares e Afins do Estado de São Paulo – FETRAVESP:

A primeira decisão é da Excelentíssima Doutora Juíza do Trabalho de Cruzeiro, São Paulo no processo 538-62.2013.5.15.0040. Ela assim aduz:

(...) Diante do descumprimento do previsto nas Diante do descumprimento do previsto nas cláusulas n. 16 (horas extras – fl. 74), 17 (domingos, feriados e folgas trabalhadas – fl. 74), 25 (documento único de registro salarial – fl. 76), 27 (registro de horário de trabalho – fl. 77) e 48 (assistência às rescisões de contrato – fl. 83), condena-se a reclamada ao pagamento da multa prevista na cláusula n. 62 da CCT da categoria, fl. 88, para cada infração, observado o período de vigência da norma coletiva – 01/01/2012 a 31/12/2013.

A multa em questão deve observar o disposto no art. 412 do Código Civil: “O valor da cominação imposta na cláusula penal não pode exceder o da obrigação principal”, ou seja, o valor do próprio salário. (...)

Já o Excelentíssimo Doutor Juiz do Trabalho de Aparecida do Norte, São Paulo, em relação ao mesmo caso teve uma visão um pouco diferente no processo 0010208-94.2013.5.15.0147:

*(...) Ante o exposto, **JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados por ANDRÉ SABINO DE CASTRO em desfavor de CAPITAL SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA LTDA. e condeno a reclamada a pagar horas extraordinárias, FGTS, salário do último mês trabalhado, saldo salarial, aviso prévio, férias, 13º salário, multas dos arts. 467 e 477 da CLT, multa normativa, conforme fundamentação, cujos termos passam a fazer parte deste dispositivo.(...)*

E segue no despacho de homologação de cálculos:

(...) Verifica-se, quanto as multas previstas no acordo coletivo, que o valor hoje superaria em muito o das verbas devidas. Assim, conforme art 412 do CC, limita-se o valor total das multas ao principal apurado, ou seja, R\$26.426,90.(...)

Então, fica evidenciado a controvérsia a cerca do assunto. Ora cada decisão nos traz uma forma de limitação, por conta da aplicação subsidiária do Código Civil (artigo 412), ao entender errônea. Se a aplicação fosse da Norma Coletiva através da multa normativa teríamos pelo *caput* da Cláusula 62:

CLÁUSULA 62 – PENAS COMINATÓRIAS EM FAVOR DOS EMPREGADOS. *As infrações às cláusulas da presente norma, ainda que parciais, implicarão em multa diária cumulativa, por dia e por cláusula de 3% (três por cento), calculada sobre o valor do salário normativo da função, considerando na data do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações de lei e/ou condenações judiciais.*

Contudo, ocorre que a própria norma coletiva traz uma limitação em seu parágrafo segundo: *o valor da multa, por infração, não ultrapassará, em nenhuma hipótese o valor da obrigação principal.* Neste sentido a própria norma traz tal limitação. Não poderia. Ainda sim tal limitação seria um valor razoável se levarmos em conta o limite trazido pelo Excelentíssimo Doutor Juiz da Vara do Trabalho de Aparecida que encontra o limite no valor das verbas trabalhistas pleiteadas em juízo. Ora seria razoável porque o valor teria um caráter punitivo.

Temos outro exemplo de multa normativa é a trazida pela Convenção Coletiva em que são signatários a Federação Nacional dos Bancos e a Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul. A cláusula 56ª da presente convenção aduz:

Cláusula 56ª: *Se violada qualquer cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado a pagar a multa no valor de R\$ 27,38 (vinte e sete reais e trinta e oito centavos), a favor do empregado, que será devida, por ação, quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecido a infração, qualquer que seja o número de empregados participantes.*

Cabe ressaltar que tal Norma Coletiva diz respeito às instituições bancárias. Bom trazer uma multa de tal valor é no mínimo irrisório já que estamos falando das instituições que têm lucros bilionários e hoje o bancário sofre com metas absurdas violando a dignidade da pessoa humana, tendo uma massa de serviço e jornadas exaustivas. E resta claro que os bancos sugam seus funcionários com tal clausula penal fica ausente o caráter profilático e pedagógico, que serve para evitar a violação e reincidência das violações.

Conclusão.

O presente trabalho visa mostrar um instrumento legalmente constituído para limitar a ação sem moderação do empregador evitando que utilize sua superioridade hierárquica sobre o hipossuficiente. É necessário que tenha a presença da boa-fé nas relações contratuais trabalhistas para que não haja abusos entre as partes, sob pena de violação e responsabilização.

O poder diretivo (capital), de forma alguma poderá ser utilizado de maneira a descaracterizar a dignidade do trabalhador (trabalho) na relação capital trabalho. Ocorre que nos dias atuais a busca por alto lucro e baixo custo na produção tem precarizado as relações de trabalho e com isso a dignidade do trabalhador.

Portanto o papel dos sindicatos é ditar, através das Normas Coletivas de Trabalho, regras básicas responsáveis por concretizar o piso mínimo vital, ou seja, os direitos fundamentais compreendidos pelo Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

A saída plausível para a efetivação do trabalho digno, limitando o capital (poder diretivo) é a aplicação de uma multa normativa efetiva (cláusula penal), através da Norma Coletiva, com valores substanciais visando inibir futuras condutas lesivas por parte do empregador tendo está multa um efeito profilático e pedagógico.

Cumprido dispor que, Dignidade da Pessoa Humana se concretiza quando se tem todos os direitos fundamentais satisfeitos. Em virtude disso, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 elevou o Princípio da Dignidade Humana como valor fundamental de todo o ordenamento jurídico e atrelou a todos o dever de respeitá-lo. Trata-se de um direito de todo ser humano e caracteriza-se por ser irrenunciável, imprescritível, inalienável, inviolável, efetivo, interdependente e complementar.

Sendo assim, o trabalho digno poderá ser defendido pelo ordenamento jurídico, pela confecção de leis eficazes, mas acima de tudo pela elaboração de uma Norma Coletiva com uma cláusula penal (multa normativa) com um valor considerável a fim de inibir a conduta lesiva do empregador no uso do poder hierárquico.

O capital (empresa) deverá se atentar tanto aos direitos convencionados no contrato de trabalho, quanto aos fundamentais dos trabalhadores, que representam verdadeiros limites na aplicabilidade do poder em tese, podendo ser encontrados na Constituição Federal, na Consolidação das Leis Trabalhistas, em outras leis extravagantes vigentes e na Norma Coletiva de trabalho já que esta tem o poder normativo.

Referências.

BARCELLOS, Ana Paula; BARROSO, Luís Roberto. Comentário ao artigo 1º, IV da Constituição, In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L; _____ (Coords.). *comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 135.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição Federal, CLT* (Decreto –Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), *Legislação Previdenciária* / obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo Pinto, Marica Cristina Vaz dos Santos Windit e Livia Céspedes. São Paulo: Saraiva, 2006.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Comentário ao artigo 7º da Constituição, In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L; _____ (Coords.). *comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 131.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*, 9ª ed., São Paulo, Método, 2014.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 32ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

HINZ, Henrique Macedo. *Direito Coletivo do Trabalho*, 3ª ed., São Paulo, Saraiva, 2012.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação coletiva e contrato individual de trabalho*, São Paulo: Atlas, 2001, p. 26

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, São Paulo: Atlas, 2006, 22ª ed., p.774.

MORAES, Alexandre de. *Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional*, 6ª ed., Atlas, São Paulo: 2006;

MERÍSIO, Patrick Maia. *Direito Coletivo do Trabalho Teoria e Questões*, recurso eletrônico, Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 21ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

SANCHEZ, Adilson. *Advocacia Previdenciária*, 4ª ed., Atlas, São Paulo: 2012;

SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho*, Rio de Janeiro: Método, 2010.

SARLET, Ingo W. Comentário ao artigo 1º, III, da Constituição, In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; STRECK, Lenio L.; _____ (Coords.). *comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 124.

<http://www.tst.jus.br>, acesso em 16/12/2013

<http://www.trt15.jus.br>, acesso em 16/12/2013

<http://www.trt4.jus.br>, acesso em 16/12/2013

http://www.e-biografias.net/benjamin_franklin/ 11.03.2014 14.34

http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm 12 15:44