
**A EFETIVIDADE DA PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NA
ELABORAÇÃO DAS NORMAS COLETIVAS E A VINCULAÇÃO
DA NORMATIZAÇÃO AUTÔNOMA NO ORDENAMENTO
JUSTRABALHISTA BRASILEIRO**

**The Effectiveness Of Employee Participation In The Preparation Of Collective Regulations
And Standardization Of Binding Autonomous In Planning Justrabalhista Brazilian**

Ângela Araújo Costa

Juliana Alves Belo

Leandro Alves Paz¹

Bernardo Vassalle de Castro²

Resumo: O presente artigo tem por objetivo fazer uma breve análise acerca da participação do empregado na elaboração das normas coletivas de trabalho, bem como da vinculação deste tipo de normatização no ordenamento jurídico brasileiro, sob a ótica da Legística. Para tanto, faz-se necessário perpassar pelo estudo do direito coletivo, do direito sindical e da Ciência da Legislação, a fim de suscitar a reflexão sobre a efetividade das normatizações autônomas justrabalhistas no Brasil.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Direito Coletivo. Sindicatos. Negociação Coletiva

Abstract: This article aims to give a brief analysis about the employee's participation in the elaboration of collective labor standards as well as the connection of this type of regulation in the Brazilian legal system, from the perspective of Legistics. Therefore, it is necessary to pervade the study of collective right, the right to organize, and the Science of Legislation in order to elicit reflection on the effectiveness of autonomous labor norms in Brazil.

Keywords: Labor Law. Collective Law. Unions. Collective bargaining

INTRODUÇÃO

A elaboração normativa trabalhista heterônoma tem como objetivo primeiro garantir a paz social e disciplinar as relações de trabalho com vistas a reduzir a desigualdade entre as partes (empregados e empregadores), evitando-se a exploração e o massacre do empregado pelo empregador, haja vista a hipossuficiência dos primeiros. Entretanto, como regra, essas normas são impostas unilateralmente nem sempre são eficientes e eficazes, ao ponto de cumprir as funções para as quais foram destinadas, o que reduz, sensivelmente, sua força vinculante. Observa-se que tais regras acabam perdendo sua essência, uma vez que deixam de atingir seus objetivos, podendo causar até mesmo impactos negativos nas relações de trabalho.

1 Bacharelandos do curso de Direito da Faculdade Minas Gerais - FAMIG

2 rofessor de Direito do Trabalho da Faculdade Minas Gerais - FAMIG

No campo do Direito Coletivo, a negociação coletiva, composta pelo acordo coletivo e convenção coletiva, surge como um instrumento capaz de proporcionar às partes integrantes do dissídio, participação na construção da regra consensualmente compatível com os interesses de ambas as partes, sem, contudo, descaracterizar as funções de cada uma dentro da relação de trabalho.

O que se pretende com este estudo é mostrar o quão importante é a Ciência da Legística para o processo de construção das normas, tanto sob o aspecto material quanto formal de modo a otimizar a inteligibilidade, acessibilidade, eficácia e vinculação dos textos legais. Trata-se da aplicação da Legística às relações coletivas de trabalho favorecendo o processo reflexivo e dialógico para a criação das normas trabalhistas com vistas a torná-las mais eficientes e eficazes.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é uma das especializações da ciência do Direito que compreende tanto o Direito Individual quanto o Direito Coletivo do Trabalho, sendo que cada ramo possui características próprias.

Segundo Maurício Godinho Delgado:

O Direito Coletivo do Trabalho, por sua vez, regula as relações inerentes à chamada autonomia privada coletiva, isto é, relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações obreiras e empregadores diretamente, a par das demais relações surgidas na dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores. (DELGADO, 2009, p. 1175)

Há uma extensa discussão doutrinária quanto à autonomia do Direito Coletivo do Trabalho e independentemente do posicionamento doutrinário adotado, há que se destacar uma diferença essencial entre o Direito Individual e o Direito Coletivo do Trabalho que se refere ao sujeito. É que no Direito Coletivo do Trabalho o sujeito não é o indivíduo e, sim, formado por uma categoria profissional e econômica constituída por trabalhadores e empregadores unidos na busca de um bem comum ao grupo que pertencem. A coletividade minimiza a desigualdade marcada na relação entre empregados e trabalhadores.

Conforme Amauri Nascimento:

Em conjunto, melhora muito o seu poder de ação. Não só o maior poder reivindicatório do grupo, mas, também, um impulso de solidariedade de classe levou os trabalhadores a, naturalmente, procurar unir-se como forma de superar a inferioridade econômica própria de sua condição de assalariado. (NASCIMENTO, 2009, p. 431).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 tornou-se a principal fonte normativa do Direito Coletivo, fato este que nem sempre aconteceu durante o desenvolvimento do Direito Coletivo. Entretanto, o Direito Coletivo do Trabalho possui outras fontes tais como: Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, convenções e acordos coletivos (negociações coletivas) e, também, a sentença normativa.

Alguns Princípios do Direito Coletivo do Trabalho

Conforme Maurício Godinho Delgado (2009, p. 1210), os princípios do Direito Coletivo do

Trabalho podem ser classificados em três grandes grupos, de acordo com a matéria e objetivo, sendo que o primeiro grande grupo compreende os princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo do trabalho, o segundo grande grupo engloba os princípios que tratam das relações entre seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva. Já o terceiro grande grupo contém o conjunto de princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos.

Tendo em vista o objetivo do presente estudo, será abordado somente o terceiro grande grupo por se tratar das relações e efeitos das normas coletivas negociadas perante a sociedade e universo jurídico em que atuam, ou seja, são normas construídas pelo grupo através das negociações coletivas. Este grupo contempla os princípios da criatividade jurídica da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada.

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva demonstra o poder dos processos negociais em criar normas jurídicas em consonância com as normas cogentes do Estado. Este princípio é de suma importância, pois fundamenta a própria existência do Direito Coletivo do Trabalho, ao permitir a criação de normas via negociação, posto que se o contrário fosse, impediria a autonormatização pela via das negociações coletivas e o Direito Coletivo do Trabalho perderia sua essência. (DELGADO, 2009, p. 1211)

No entanto, para melhor compreensão deste princípio faz-se necessário diferenciar norma jurídica de cláusula contratual (cláusula obrigacional). A primeira tem efeito *erga omnes* enquanto as cláusulas contratuais não são fontes de normas jurídicas e, sim, fonte de obrigações e direitos exclusivos e pessoais com circunscrição somente entre seus contratantes (*Inter Partes*), além disso, podem ser removidas pela vontade das partes que as pactuaram.

O princípio da adequação setorial negociada prevê possibilidades e limites jurídicos em relação à negociação coletiva, ou seja, requisitos de conformidade entre normas heterônomas e as oriundas da negociação coletiva. (DELGADO, 2009, p. 1212)

Há a possibilidade de normas advindas das negociações coletivas prevalecerem em detrimento das normas cogentes desde que respeitadas duas condições: se as normas advindas das negociações coletivas impuserem cláusulas mais favoráveis aos empregados do que as oferecidas pelas normas heterônomas ou quando o objeto da transação realizada mediante negociação coletiva tratar-se apenas de matéria que contenha indisponibilidade relativa.

Entretanto, tal prerrogativa não é absoluta. Existem limites jurídicos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista. A norma advinda de negociação coletiva, por exemplo, não prevalece se for construída mediante renúncia. Da mesma maneira, também não se considera a adequação setorial negociada se fundada em direitos com indisponibilidade absoluta.

O poder normativo dos grupos

O jurista Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 432) aponta como um dos reflexos jurídicos das

Relações Coletivas de Trabalho, o poder normativo dos grupos. Entende-se por poder normativo dos grupos a utilização de instrumentos coletivos de regulação desenvolvida pelos próprios integrantes do grupo, ou seja, o grupo tem o poder de criar suas próprias normas que, por sua vez, possuem maior eficácia.

Negociações Coletivas

Existem vários métodos de solução de conflitos podendo ser classificados como: autotutela, heterocomposição, autocomposição. As negociações coletivas são importantes artificios de solução de conflitos trabalhistas de natureza coletiva e pertencem ao grupo dos instrumentos de autocomposição.

A principal diferença entre os instrumentos para solucionar os conflitos se dá pela sistemática de resolução dos mesmos, bem como na participação dos sujeitos. A autotutela acontece quando um dos sujeitos da relação trabalhista, unilateralmente, impõe seu interesse à outra parte. “(...) *a autotutela permite, de certo modo, o exercício de coerção por um particular, em defesa de seus interesses.*” (DELGADO, 2009, p. 1257)

A heterocomposição é a forma de solução de conflitos na qual existe a figura de um terceiro que irá solucionar a lide advinda das partes. Ao terceiro é transferida a responsabilidade de dirimir o litígio. Enquanto que na autocomposição, as partes entre elas, buscam em conjunto a melhor saída para se resolver o conflito. Neste caso, a responsabilidade pela resolução da controvérsia cabe às partes.

Constituem-se, pois, como uma das fontes do Direito do Trabalho de origem contratual e que abarcam a Convenção Coletiva de Trabalho – CCT e o Acordo Coletivo de Trabalho – ACT. A primeira acontece com a negociação entre sindicato profissional (empregados) e sindicato representante de categoria econômica possui efeito *erga omnes*, já o Acordo Coletivo ocorre com a presença do sindicato profissional dos empregados e os empregadores têm eficácia *inter partes*. Em ambas as espécies de negociação coletiva são imprescindíveis a presença dos sindicatos dos empregados. Esta presença se faz necessária devido à hipossuficiência dos trabalhadores em relação aos empregadores. (DELGADO, 2009, p. 1257)

Note-se que, os conflitos podem ser dirimidos pela via da atuação do Estado, bem como pelos meios autônomos de resolução de conflitos, ou seja, negociações coletivas. E que estas estão previstas em vários diplomas legais tais como: Constituição Federal/1988, Declaração Sociolaboral do Mercosul, Convenções 87 e 98 a OIT, Consolidação das Leis do Trabalho.

Com o capitalismo, as relações trabalhistas foram alvo de muitas mudanças, sobretudo com a industrialização, o que aumentou consideravelmente a desigualdade entre os empregados e empregadores, pois a incessante busca pelo capital fez com que houvesse um fortalecimento industrial com o conseqüente enfraquecimento da classe operária. A tecnologia da automação, robótica, computação e, finalmente, a globalização colocaram em xeque o trabalho dos operários, pois estes a todo tempo são substituídos por máquinas. Instaurou-se um caos no contexto sócio

econômico e político no Brasil, cujos reflexos atingiram sobremaneira as relações de trabalho.

Com o objetivo de manter o emprego e garantir direitos mínimos dos trabalhadores é que surgiu a chamada flexibilização que segundo José Pastore significa “(...) a manutenção dos direitos atuais e a abertura da possibilidade de as partes negociarem de forma diferente da lei, se assim desejarem”. (PAULA, 2002, p. 01)

As negociações coletivas tem sido utilizadas como instrumento que viabiliza a flexibilização das normas heterônomas justralhistas, pois esse processo flexibilizatório pode contribuir para preservar empregos. Ademais, sabe-se que o judiciário não tem condições de atender todas as demandas quer sejam individuais ou coletivas que lhe batem à porta. Sendo, pois, importante, valorizar o fenômeno da flexibilização de normas.

A flexibilização apresenta, como instrumento central, a negociação coletiva e o contrato coletivo de trabalho, para que consiga atingir seus objetivos. A negociação coletiva é um sistema autocompositivo que apresenta-se como o melhor instrumento para solução de conflitos entre capital e trabalho, preferindo aos procedimentos legislativos, judiciais e administrativos. (PAULA, 2002, p.01)

A negociação coletiva significa um processo dialógico entre as partes que compõe o litígio trabalhista com vistas a melhorar as condições de trabalho, bem como garantir o emprego do operário.

SINDICATOS

Partindo do pressuposto da isonomia e, de forma simultânea, da proteção, preocupava-se com a forma a introduzir nas relações de trabalho, questões inerentes à representatividade do operário e das empresas que, a partir de então, estariam iniciando um processo de regulação no qual valeria a vontade e interesse das partes, respeitados os preceitos fundamentais da Magna Carta.

Devido ao crescimento das indústrias no Brasil e a ramificação que aumenta a cada dia as diversas áreas de atuação no mercado, verificou-se a necessidade da criação de órgãos que visassem proteger os direitos individuais e coletivos dos operários.

Essa evolução, bem como o surgimento do primeiro sindicato formal no Brasil, se deu ao longo de vários anos. Foram necessárias várias lutas, algumas com uso de força bruta, violência, e outras apenas com a utilização de argumentos e fundamentos que o próprio Estado havia criado para dirimir a desigualdade e situação desumana a qual o trabalhador estava exposto.

Foi por este motivo, que em 1858 ocorreu a primeira greve no Brasil, conhecida como a Greve dos Tipógrafos, visando justamente combater as injustiças patronais e exigindo melhores condições de trabalho e salários justos.

Não é difícil comprovar, que no início do século XX, ainda existiam trabalhadores que trabalhavam entre 14 e 16 horas diárias, com pagamento de salários não tão interessantes e que ainda eram reduzidos como forma de punição disciplinar.

Diante de vários conflitos e discussões sobre as relações trabalhistas, Getúlio Vargas liderou a

Revolução de 1930, com o intuito de modernizar e consolidar um Estado forte e atuante em todas as situações fundamentais da sociedade, atrelando, naquela oportunidade, a base Sindical ao Estado, colocando fim aos movimentos trabalhistas, sociais e políticos.

Após a Revolução de 1930, o Brasil começou então a interferir diretamente nas relações de trabalho, tornando-se um país Industrial e voltando mais sua atenção para a classe operária, criando uma estrutura Sindical completamente vinculada ao Estado e surgindo ai também a figura do Ministério do Trabalho, Justiça do Trabalho, bem como a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas).

Pois bem, após o surgimento dos órgãos de proteção ao operário e dos Sindicatos das Categorias Profissionais, notoriamente o desrespeito aos princípios básicos dos trabalhadores foram reduzidos de forma rápida e considerável, passando, posteriormente, a interferir e contribuir para a criação de normas mais favoráveis, denominadas Acordos e Convenções Coletivas.

Importante mencionar, que os Sindicatos, hoje, não existem especificamente apenas para busca de interesses da classe trabalhadora. Existem os Sindicatos dos Trabalhadores de determinadas Categorias e também os Sindicatos dos Empregadores, os quais visam os interesses da classe patronal.

Os Acordos Coletivos são elaborados com a participação do Sindicato da Categoria dos Trabalhadores juntamente com o próprio Empregador, já as Convenções Coletivas de Trabalho são realizadas com a participação dos Sindicatos da Categoria dos Trabalhadores juntamente com o Sindicato dos Empregadores, ou seja, a Convenção Coletiva é realizada entre Sindicatos.

Neste diapasão, importante ressaltar que os Sindicatos devem se ater à sua finalidade e prerrogativas de sua existência, assim ressaltando o glorioso Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 252) sobre os cuidados das manifestações Sindicais:

Ao sindicato devem ser garantidos os meios para o desenvolvimento da sua ação destinada a atingir os fins para os quais foi constituído. De nada adiantaria a lei garantir a existência de sindicatos e negar os meios para os quais as suas funções pudessem ser cumpridas. (NASCIMENTO, 2009, p. 252)

Sem dúvida alguma, a flexibilização das normas trabalhistas contribuem tanto para a classe operária quanto para seus empregadores. Ora, se de fato são realizados “Acordos”, os quais se tornam normas e devem ser respeitadas sob pena de serem tomadas as medidas cabíveis com o seu descumprimento, então fato é que ambas as partes são beneficiadas com a flexibilização.

Certo é que uma das partes, ou até mesmo ambas, devem flexibilizar também os seus interesses, para que, além de justo, seja viabilizado o processo de elaboração de acordo e convenções trabalhistas.

Entretanto, ressalta-se que a flexibilização deve ter como objetivo a adequação da norma cogente à situação fática trabalhista. Devendo, pois, ter cuidado para que não haja mitigação dos direitos trabalhistas, ensejando, assim, a precarização. (MATOS E FONTES, 2010, p.253).

FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

Sabe-se que a Constituição Federal legisla sobre o Direito do Trabalho, contudo, por uma necessidade de adequação diante ao processo de globalização e da tecnologia, foi necessário promover novos mecanismos com o objetivo de resguardar e garantir o emprego e adequar à nova realidade as novas necessidades das partes que formam a relação de emprego, preservando sempre os direitos basilares dos trabalhadores. Esse novo mecanismo é conhecido como flexibilização do trabalho ou trabalhista.

A flexibilização visa prover o Direito do Trabalho de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento. (LIMA, 2012, p.2)

Diante das constantes mudanças tecnológicas e econômicas, mostra-se necessária a flexibilização nas relações de trabalho. Além de se buscar condições para garantia do pleno emprego face às recorrentes crises econômicas existe uma preocupação em se proporcionar ao trabalhador melhores condições de trabalho.

É com este intuito que a negociação coletiva das condições coletivas do trabalho apresentou-se como opção para criar novas chances de adequação e diminuir conflitos entre empregados e empregadores, tornando o Direito do trabalho flexível, maleável, ou seja, “capacitando-o a se modelar, segundo realidade do contexto social e das relações trabalhistas da atualidade.” (LIMA, 2012, p. 3)

Conforme Otávio Augusto Custódio de Lima:

A negociação coletiva tem sido considerada o melhor sistema para solucionar os problemas que, frequentemente, surgem entre o capital e o trabalho, não apenas para fixar salários e estabelecer condições laborais, mas também, para regular todas as relações de trabalho entre empregador e empregado. (LIMA, 2012, p.4)

Nesse contexto, empregado e empregador que viviam equidistantes em um modelo hierárquico se veem “unidos” para promover o equilíbrio das relações trabalhistas através de discussões sobre as normas de convivência e paz social, objetivando o bem comum e a justiça.

A flexibilização trabalhista consiste em tratar a rigidez legal determinada em bases positivadas, pelas fontes heterônomas previstas pela Constituição Federal do Brasil de 1988. Contudo, para que haja a viabilidade da flexibilização trabalhista é exigido que sejam respeitadas as normas e princípios constitucionais, afinal, o Direito do Trabalho está elencado entre os direitos fundamentais protegidos pela carta constitucional.

Assim, a flexibilização trabalhista é limitada pelo *caput* do artigo 7º da Constituição Federal, na medida em que estabelece que sejam permitidos outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais.

Percebe-se que a norma fundamental definiu as condições delimitando as novas possibilidades de relativização das normas e as formas que estas alterações legislativas podem ocorrer.

Reiteradamente discutido, a flexibilização trabalhista é determinada pela negociação coletiva, no qual a elaboração de normas protecionistas individuais ou coletivas seja capaz de integrar a

jurisdição, respeitando os aspectos constitucionais de efetiva melhoria social do trabalhador.

LEGÍSTICA

A Legística, termo ainda pouco conhecido no Brasil, constitui-se num novo conhecimento sistematizado que é conceituado como ciência que atua em favor da inserção e efetivação da legislação e que facilita o acesso aos textos legais.

É um saber científico no qual se propõem técnicas para a padronização das normas jurídicas, tornando-as um instrumento público e colaborando para o conhecimento social do Direito; é uma metodologia que visa melhorar a elaboração e aplicação da redação da norma jurídica permitindo maior eficácia. Possui natureza interdisciplinar, é desenvolvida através de diversos saberes e métodos disciplinares, como: direito, sociologia, ciência política, economia, comunicação, linguística e informática, que articuladas são capazes de inovar, aperfeiçoar medidas a favor do seu objetivo.

Fabiana de Menezes Soares, em seu artigo publicado no Caderno da Escola do Legislativo da Assembleia Legislativa de Minas Gerais, amplia o conceito de Legística definindo-a da seguinte forma:

Legística como saber jurídico que evolui com a necessidade de uma legislação mais eficaz (no sentido de estar mais atuante e disponível para a produção de efeitos), o desafio de compatibilizar o direito codificado com os reclames da sociedade, o questionamento da lei como instrumento exclusivo para consecução de mudanças sociais e a necessidade de democratizar o acesso aos textos legais. (SOARES, 2007, p.07)

A Legística surgiu devido a necessidade imposta pela evolução do Direito, em que mudanças sociais ocorriam e a inevitável democratização deveria facilitar o acesso aos textos legais, além de atuar na efetividade desses textos. É um saber jurídico evolutivo que foi consolidado através de cinco linhas de investigação: teoria ou doutrina da legislação, analítica da legislação, tática da legislação, metódica da legislação e técnica legislativa.

A Teoria ou doutrina da legislação é a possibilidade e limitação de uma recomposição científica e de sua aplicabilidade no âmbito legislativo. A analítica da legislação é a definição e a investigação de novas ideias que fundamentam a lei, a norma e a legislação. A Tática da legislação consiste na pesquisa dos procedimentos e métodos com o objetivo de guiar a produção legislativa. A metódica da legislação procura analisar questões de adequação e razoabilidade da efetivação das leis, por fim, a técnica legislativa que são as normas exigidas para a elaboração das leis, classificação, taxonomia e linguagem.

Diante deste contexto interativo, verifica-se que a Legística atua em duas dimensões: material e formal.

A Legística Material ampara a efetivação da legislação, atua como processo de formação e decisão sobre o conteúdo da nova legislação, avalia seu impacto no sistema jurídico, o porquê de sua concretização e os resultados que serão obtidos a partir da sua entrada em vigor. Pode-se dizer

que a Legislação indaga a exposição da situação fática, as leis já existentes, as possíveis soluções dessa situação, as vantagens e inconvenientes de cada solução proposta, implicações econômicas, relações entre governos, consultas e informações aos interessados e se foi satisfatório para a sociedade.

A Legística Formal é atuante no aprimoramento do processo de comunicação legislativa e garante princípios destinados à melhoria no entendimento e acesso aos textos legislativos.

Como se percebe a aplicação da legislação deve ser analisada **não somente em função de seu caráter** sancionário, mas como o surgimento de novos conhecimentos e aceitação da sociedade em relação à produção legislativa. Assim, tanto a Legística Material que objetiva atuar no processo de construção e apuração da nova legislação, quanto a Legística Formal, que é atuante no caráter da comunicação legislativa e fornece os princípios destinados ao aperfeiçoamento, acesso e compreensão aos textos legislativos, deverão ser empregadas pelo legislador para que a produção legislativa atinja o receptor da norma. Esse é o verdadeiro exercício do direito consensual entre o legislador e a sociedade.

Sérgio Lopes Loures (2010), no artigo Produção Legislativa: uma visão normativa do Direito e aplicação da Legística esclarece que a opção de elaborar uma legislação fundamentada deve ser baseada na construção coletiva, assim será capaz de criar diversos mecanismos de envolvimento com a sociedade, impulsionando e garantindo a verdadeira validade do Direito.

Segundo Loures (2010), a norma positivada é o fruto de valores e princípios morais que variam de acordo com o contexto histórico, é o resultado concreto da dialética social. Sendo assim, a produção legislativa, deverá ser dinâmica e em conformidade com as variações da sociedade:

A redação há muito deixou de ser a fase mais importante da produção legislativa. As técnicas de elaboração das leis, incluída aí a Legística, nos permitem valorizar etapas como a instrução pré-legislativa, a consideração do contexto normativo em que a norma é concebida, os estudos prévios que cada ato regulador emanado do legislador produzirá para o contexto social, além do fomento aos mecanismos de aplicação e acessibilidade da norma. Por sua vez, estas etapas também não podem ser consideradas de forma isolada; ao contrário, deve-se buscar, obrigatoriamente, uma constante interação entre elas com vistas a se atingir um objetivo único, a produção legislativa. (LOURES, 2010, p. 02)

Ante as reflexões sobre a construção da lei, no qual a participação e representação dos cidadãos é um forte componente do processo linguístico que impele as barreiras do repertório jurídico dando maior sentido as necessidades sociais. Sob essa perspectiva Fabiana Menezes Soares em seu livro Teoria da Legislação – Formação e Conhecimento da Lei na Idade Tecnológica afirma que “(...) a norma não opera no vazio, numa conexão pura e simples entre o emissor/receptor em busca da obtenção do sentido de um dado objeto.” (SOARES, 2004, p.28).

Assim, para obter a razão da lei é necessário avaliar para quais pessoas ela é destinada, revelando sua autonomia e aprovação. A lei moral reflete uma autodeterminação no plano político, ou seja, na participação da legislação jurídica. Segundo Soares (2004), “A participação popular permite a escolha (paradigma) do repertório e no repertório. Vale dizer, interfere na formação do sentido das normas, no juízo de justificação das decisões formadoras da vontade do Estado.” (SOARES,

2004, p. 31).

A Constituição Federal do Brasil de 1988 situa a participação popular no Título I dos Princípios Fundamentais no qual os cidadãos possuem o direito de construir a norma jurídica; “(...) *Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.*”

A escolha do direito que será assegurado articula-se constitucionalmente entre a instrumentalização da soberania e a interpretação e sentido dos direitos fundamentais. Os interesses e necessidades sociais provocam o impulso à produção normativa. Assim serão definidos os critérios e medidas a serem adotadas concretizando as garantias fundamentais.

Com o crescimento da Legística os agentes públicos das atividades legislativas vêm se preocupando em incorporar ao processo de elaboração das leis procedimentos que darão mais consistência e qualidade à legislação e assim ganhando de alguma forma a confiabilidade da população.

Não há que se falar em redução de poderes dos parlamentares no campo da Legística, ao contrário, reforça suas responsabilidades e poder de decisão; passa apenas a exigir maior compromisso com a fundamentação de suas decisões. Esse olhar trazido tem como mérito o de exigir maior poder de argumentação e fundamentação; abandonando certas formalidades do “modelo antigo” e dando maior ênfase ao conteúdo, consequências e desdobramentos da lei na ordem social.

Antônio Augusto Junho Anastasia no Congresso Internacional de Legística – qualidade da lei e desenvolvimento (2007) discorre que o povo já determina de forma simples as leis que “pegam” das que “não pegam”, sendo o objetivo fundamental da Legística o de conhecer e indagar a lei, discutir seus aspectos técnicos e planejamento. Seria o aperfeiçoamento da função legislativa, auxiliando os parlamentares a conciliar a vontade e necessidade do povo com a sua própria vocação para apresentar projeto.

Na Legística, tentamos conciliar o anseio que vem da sociedade, da qual o senhor parlamentar é o porta-voz natural, uma espécie de alto-falante, já que é quem vai verbalizar a opinião pública, com um critério que seria não só técnico, mas também científico, da forma, da redação, da técnica legislativa, com ênfase no planejamento e na repercussão das normas.” (ANASTASIA, 2007, p. 29).

Desse modo, quando se elabora uma norma atende-se aos anseios da sociedade em consonância com as normas constitucionais; sendo a Legística uma forma de flexibilização - construção das leis de acordo com a realidade política, cultural e social.

LEGÍSTICA E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

As normas legais heterônomas trabalhistas, de modo geral, são genéricas e abstratas e, nem sempre, apresentam força vinculante satisfatória, uma vez que são impostas unilateralmente pelo Estado aos trabalhadores. Vislumbra-se que toda lei seja eficiente, eficaz e, conseqüentemente, tenha grande força vinculante. No entanto, o que se entende por eficiência, eficácia e força vinculante?

Segundo CASTRO, existe diferença entre eficiência, eficácia e força vinculante:

Eficiência seria a aceitação formal da norma pela sociedade como imperativo comportamental, e eficácia a consecução, pela lei, dos objetivos para os quais foi proposta. A eficácia é, portanto, um passo além da eficiência e exige o juízo de adequação e proporcionalidade entre a realização dos resultados e os objetivos pretendidos pela lei. Por fim, o conceito de “força vinculante” deve ser entendido como o nível de reconhecimento da importância do cumprimento da norma jurídica, consequência da identificação do destinatário com o conteúdo da lei; como grau de adesão material (não meramente jurídica e formal) ao comando normativo (CASTRO, 2010, p. 15).

Corroborando com o mesmo entendimento, Pedro Paulo Manus que conceitua eficácia como: *a produção de efeitos da lei relativamente aos que a ela estão submetidos*. (MANUS, 2009, p. 37)

A ciência da Legística como ciência da legislação constatou que a falta de uma legislação adequada que respeite o trinômio: eficiência, eficácia e força vinculante pode ser muito prejudicial à sociedade, tendo em vista que as normas produzidas ao invés de favorecer o desenvolvimento social poderá prejudicá-lo sobremaneira.

Vários estudos na seara da Legística apontam para as implicações danosas ao desenvolvimento econômico social da baixa qualidade da legislação por ausência de simplificação, harmonização e análise de impacto, bem como de uma política de boa legislação (SOARES, 2012, p. 384).

As negociações coletivas têm sido entendidas como uma saída para minimizar os danos causados com a crise legislativa cogente, pois permite a efetiva participação dos empregados no processo de formação das normas, o que aumenta consideravelmente a sua força vinculante.

CONCLUSÃO

A maior parte das normas trabalhistas vigentes no ordenamento jurídico brasileiro são heterônomas, ou seja, determinadas pelo Estado. O que implica dizer que, nestes casos, não se verifica a participação do empregado na sua criação. Sabe-se, ainda, que a verticalização normativa, muitas vezes, dificulta a incorporação da norma pelas partes, pois nem sempre aquela, consegue alcançar as necessidades das partes que compõe o dissídio trabalhista, o que pode gerar um obstáculo para sua efetivação.

O Direito Coletivo do Trabalho permite aos trabalhadores que, organizados por meio de sindicatos, busquem seus direitos via negociações coletivas. Estas, então, surgem como um instrumento de construção de normas trabalhistas nas quais o trabalhador está inserido e participando ativamente do processo. As negociações permitem a flexibilização das normas cogentes adaptando-as, na medida do possível, a vontade das partes e minimizando, assim, os conflitos trabalhistas.

Sem dúvidas, a flexibilização no mundo trabalhista, é de interesse tanto dos trabalhadores, representados pelo sindicato da classe específica, quanto para os empregadores, para o individual na elaboração dos Acordos Coletivos de Trabalho, e dos sindicatos patronais, na elaboração das Convenções Coletivas de Trabalho.

Quando se fala em “interesse recíproco”, não deve ser entendido como uma exposição do trabalhador à situação de *status quo ante* a criação do Estado protecionista, mas sim em uma situação na qual, com a possibilidade de se contornar determinadas condições pré-estabelecidas

no ordenamento jurídico, cria-se uma condição mais benéfica para todos os sujeitos da relação.

Evidente que se caso as Normas Coletivas priorizassem apenas “um lado da moeda”, jamais poderia se referir a essa situação como Flexibilização, muito menos teria sentido a criação dos Sindicatos específicos das classes dos trabalhadores e um Sindicato que visasse os interesses da classe patronal.

O que de fato existe é um acordo de interesses, é a possibilidade de se exercer o direito de intervenção popular na elaboração de normas jurídicas que possam atender os interesses e prioridades de determinadas classes.

O exercício popular na construção da norma jurídica encontra respaldo constitucional, artigo 1º – “Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos da Constituição”. Reitera-se, por força constitucional a participação do cidadão pode ser exercida também de forma direta na construção do discurso normativo; atendendo aos requisitos de qualidade e eficiência da lei.

A Legística constitui-se numa importante ciência, a qual poderá contribuir para facilitar o acesso aos textos legais, bem como na efetivação destes, pois tem como objetivo pesquisar modelos que visem à orientação da produção legislativa de modo a torná-las mais inteligíveis e eficazes. Busca-se por meio da criação coletiva, elaborar normas que possam conciliar os anseios da sociedade e, deste modo, propiciar sua eficácia.

A participação da força de trabalho na preparação da lei é uma importante fase no procedimento legislativo, pois pode proporcionar maior transparência ao procedimento, além de informações fundamentais para avaliações e identificações dos problemas.

Nesse caso, aufere-se a relevância da Legística, ao determinar os procedimentos, métodos e fases ligados à escolha do conteúdo normativo pelo legislador tendo como referência a participação popular na elaboração das leis. Desse modo, a abertura para o diálogo social reafirma o elemento democracia.

Note-se, portanto, que a participação dos empregados na construção de normas trabalhistas, sobretudo, via negociação coletiva, é fundamental para a aplicação dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988; mas que também é indispensável a harmonização das normas autônomas com as heterônomas, garantindo-se, assim, a tão almejada a Justiça em prol da dignidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ANASTASIA, Antônio. **Legística. Qualidade da Lei e Desenvolvimento**. Congresso Internacional de Legística: qualidade da Lei e Desenvolvimento. Belo Horizonte, 10 a 13 de setembro de 2007. Publicado na Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Ltr., 2012.

CASTRO, Bernardo Vassalle. **As Regulamentações Administrativas na Perspectiva do Estado**

Democrático de Direito: Participação e Legitimidade. Dissertação de Mestrado. Belo Horizonte, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 8ª ed. São Paulo: LTr., 2009.

LIMA, Otávio Augusto Custódio de. **Negociação Coletiva: um caminho para flexibilização.** 2012. Disponível em <http://globalization.sites.uol.com.br/negociao.htm>. Acesso em 02/01/2013.

LOURES, Sérgio Lopes. **Produção legislativa: uma visão normativa do Direito e aplicação da Legística.** 2010. Disponível em [www.alpb1.pb.gov.br/.../produção-legislativa-uma-visão-normativa](http://www.alpb1.pb.gov.br/.../producao-legislativa-uma-visao-normativa). Acesso em 27/10/2012.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho.** 12. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MATOS, Thays de Noronha, FONTES, Wânia Alves Ferreira. Flexibilização das leis trabalhistas: solução para o desemprego ou precarização dos direitos do trabalhador. In: **Revista do Núcleo Interdisciplinar de Pesquisa e Extensão do UNIPAM.** Patos de Minas: UNIPAM. N.7, Vol. 1: 237 –255, ago, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 35ª ed. São Paulo: LTr., 2009.

PAULA, Alexandre Sturion de. **Negociação Coletiva: Instrumento para o Êxito do Processo Flexibilatório.** Universo Jurídico, Juiz de Fora, ano XI, 23 de jan. de 2002. Disponível em: < http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/1079/negociao_coletiva_instrumento_para_o_exito_do_processo_flexibilatorio >. Acesso em: 02 de jan. de 2013.

ROSA, Renata Martins da. Aspectos de Direito Coletivo do Trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 91, ago 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10060&revista_caderno=25>. Acesso em out 2012.

SOARES, Fabiana Menezes. Legística e Desenvolvimento: A qualidade da lei no quadro da otimização de uma melhor legislação. IN: **Revista da Faculdade de Direito da UFMG.**Nº 50, jan-Jul, p.124-142, Belo Horizonte: 2007.

SOARES, Fabiana Menezes. **Teoria da Legislação: formação e conhecimento da Lei na Idade Tecnológica.** Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2004.

SOARES, Fabiana Menezes. **Legística aplicada à defesa agropecuária – Diagnóstico e prognóstico de um sistema normativo complexo.** IN: Tendências e perspectivas do Direito Administrativo: uma visão da escola mineira. Coordenação: Onofre Alves Batista Júnior e Sérgio Pessoa de Paula Castro. Editora Fórum. Belo Horizonte. 2012.

Vade Mecum Acadêmico de Direito Rideel. Anne Joyce Angher org. 14ª ed. atual. e ampl. São Paulo: Rideel, 2012.