

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE DIREITO

RUBEN MELO DE OLIVEIRA

**O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DOS ELETRICITÁRIOS E O PRINCÍPIO
DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: ANÁLISE DAS GARANTIAS DE
DIREITOS DOS EMPREGADOS DA CELESC NO PERÍODO DE 2003 A 2013**

CRICIÚMA

2016

RUBEN MELO DE OLIVEIRA

**O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DOS ELETRICITÁRIOS E O PRINCÍPIO
DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: ANÁLISE DAS GARANTIAS DE
DIREITOS DOS EMPREGADOS DA CELESC NO PERÍODO DE 2003 A 2013**

Monografia de Conclusão de Curso,
apresentada para obtenção do grau de
bacharel no curso de Direito da Universidade
do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Professora Msc. Raquel de Souza
Felício

CRICIÚMA

2016

RUBEN MELO DE OLIVEIRA

**O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DOS ELETRICITÁRIOS E O PRINCÍPIO
DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: ANÁLISE DAS GARANTIAS DE
DIREITOS DOS EMPREGADOS DA CELESC NO PERÍODO DE 2003 A 2013**

Monografia de Conclusão de Curso aprovada
pela Banca Examinadora para obtenção do
Grau de Bacharel, no Curso de Direito da
Universidade do Extremo Sul Catarinense,
UNESC.

Criciúma, ____ de _____ de 2016.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Raquel de Souza Felício - Mestre - UNESC - Orientadora

Prof. Evaldo Lourenço de Lima - Especialista - UNESC

Prof^a. Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto - Mestre - UNESC

Dedico este trabalho a todos que contribuíram e que de alguma forma possibilitaram que a minha persistência se tornasse realidade.

AGRADECIMENTOS

A Deus pela companhia, força e coragem durante esta caminhada; A minha família, por torcerem e acreditarem em mim; À orientadora Raquel por ter aceitado partilhar comigo este trabalho; À Celesc, pelo trabalho que me proporciona e por ser fonte desta pesquisa.

“O Homem, e, duma maneira geral, todo o ser racional, existe como um fim em si mesmo, não simplesmente como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade. Pelo contrário, em todas as suas ações, tanto nas que se dirigem a ele mesmo como nas que se dirigem a outros seres racionais, ele tem sempre de ser considerado simultaneamente como um fim...”

Immanuel Kant

RESUMO

A flexibilização dos direitos trabalhistas por meio de negociação coletiva é uma realidade no cotidiano dos trabalhadores, é a exata expressão da disputa do capital versus trabalho que se moderniza e modifica a realidade social, acumulando prejuízos aos direitos laborais. A presente pesquisa tem por objetivo estudar as cláusulas sociais, econômicas e ambientais contidas nos Acordos Coletivos de Trabalho dos eletricitários da CELESC, no período de 2003 a 2013, e verificar se os avanços obtidos por este grupo de trabalhadores por meio deste instituto, de fato garantem, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, melhores condições para o trabalhador. A República Federativa do Brasil é regida pela Constituição Federal de 1988 e tem como fundamento a dignidade da pessoa humana, um dos princípios fundamentais, que visa assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, bem como a segurança e a justiça, dentre outros valores dispostos no preâmbulo da constituição brasileira. Ou seja, são estabelecidas condições mínimas de proteção ao trabalhador, de modo a impedir que o ser humano seja utilizado como mero instrumento de trabalho. Também, no art. 6º da Carta Magna o trabalho enquanto direito social, protegeu e garantiu um arcabouço mínimo de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, visando a materialização da condição de trabalho digna, com a garantia, inclusive, da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, bem como o reconhecimento dos instrumentos negociais como a Convenção e o Acordo Coletivo de Trabalho. A atividade altamente periculosa exercida por estes trabalhadores da CELESC no manejo da energia elétrica, requer que exista de pronto a preocupação com a salubridade e a segurança do meio ambiente em que estão submetidos. Contudo, não é suficiente a observação à legislação e às normas de saúde e segurança do trabalho aplicada às áreas de risco. A contínua e eminente possibilidade de acidentes de trabalho requer uma atuação e representação sindical ativa, e um dos caminhos para se conseguir isso é por meio de instrumentos normativos complementares que garantam um ambiente de trabalho digno, para todos os trabalhadores, exigindo, inclusive, um ambiente livre de práticas discriminatórias. Portanto, o presente trabalho, em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana, visa analisar os instrumentos dos Acordos Coletivos dos trabalhadores da CELESC, firmados durante 10 anos, a fim de verificar se estes têm garantido um ambiente de trabalho decente. A relevância desta pesquisa está em verificar se a organização sindical tem buscado, de fato, manter e ampliar direitos para todos os trabalhadores eletricitários ou se estas garantias ainda se encontram em patamares mínimos já estabelecidos por lei.

Palavras-chave: Acordo Coletivo de Trabalho. Eletricitários. Celesc.

ABSTRACT

The flexibility of labor rights through collective bargaining is a reality in the daily life of workers, and it's the exact expression of the struggle of capital versus work, which modernizes and modifies the social reality, accumulating losses on labor rights. This research aims to study the social, economic and environmental clauses contained on the Collective Labor Agreements of electricians from CELESC, between 2003-2013, and verify if the progress made by this group of workers, through this institute, in fact ensure better conditions for them, based on the principle of human dignity. The Federative Republic of Brazil is governed by the Constitution of 1988 and is grounded on the human dignity, which is one of the fundamental principles, which aims to ensure the exercise of social and individual rights, as well as security and justice, among other values set forth in the preamble of Brazilian constitution. Therefore, minimum standards for worker protection are laid down in order to prevent people from being used as a mere working tool. Also on the Brazilian Constitution, on article 6, the work as a social right, protected and guaranteed a minimum framework of rights to urban and rural workers, aimed at the realization of decent working conditions, as also ensuring the reduction of labor risks by health, hygiene and safety standards, as well as the recognition of transaction instruments such as the Convention and the Collective Bargaining Agreement. The highly dangerous activity done by CELESC workers in the management of electricity, requires the concern with the health and safety of the environment in which they are submitted. However, observing the laws and standards of health and safety applied to hazardous areas is not enough. The continuing and imminent possibility of accidents requires acting and an active union representation, and one of the ways to achieve this is through additional legal instruments to ensure decent work environment for all workers, demanding an environment free of discriminatory practices. Therefore, the present work, in line with the principle of human dignity, aims to analyze the Collective Agreement instruments of CELESC's workers, signed for 10 years, to see if they have, in fact, secured a decent work environment. The relevance of this research is to verify if the labor union has sought to maintain and expand rights for all electrical workers or if these guarantees are still in the minimum levels established by law.

Key-words: *Collective Labor Agreement. Electricians. CELESC.*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	12
2.1 MEIO AMBIENTE E ASPECTOS CONCEITUAIS.....	18
2.2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	19
2.3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O TRABALHO DIGNO	24
2.4 SAÚDE E SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	27
3 ACORDO COLETIVO DE TRABALHO	31
3.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA, SUA ORIGEM E O RECONHECIMENTO DO INSTITUTO NO BRASIL	33
3.2 INSTRUMENTOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	37
3.3 A VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO	40
4 O ACORDO COLETIVO DOS ELETRICITÁRIOS DA CELESC	43
4.1 A TRAJETÓRIA DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS, SOCIAIS E DE MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DOS EMPREGADOS DA CELESC, NO PERÍODO DE 2003 A 2013.....	43
4.1.1 A trajetória das cláusulas econômicas	44
4.1.1.1 Reajuste Salarial	45
4.1.1.2 Participação dos Resultados	46
4.1.1.3 Outras cláusulas de relevância econômica	47
4.1.2 A trajetória das cláusulas sociais.....	49
4.1.2.1 Redução do quadro de pessoal.....	50
4.1.2.2 Auxílio creche ou babá	51
4.1.2.3 Auxílio aos empregados com dependentes portadores de necessidades especiais e à pessoa com deficiência	52
4.1.2.4 Licença maternidade	53
4.1.3 A trajetória das cláusulas de meio ambiente do trabalho	54
4.1.3.1 Programa de prevenção e tratamento do alcoolismo e outras dependências químicas - PPTAD.....	55
4.1.3.2 Orientação quanto à coibição de práticas discriminatórias.....	55
4.1.3.3 Horário de verão linha viva.....	56
4.1.3.4 Auxílio alimentação	56

4.2 A ORGANIZAÇÃO DA CATEGORIA PARA FIRMAR NEGOCIAÇÃO COLETIVA	58
4.3 A CONSTRUÇÃO E A GARANTIA DOS DIREITOS DO GRUPO DE TRABALHADORES DA CELESC	60
4.4 ANÁLISE DOS ACORDOS COLETIVOS DOS ELETRICITÁRIOS NO PERÍODO DE 2003 A 2013, À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	62
5 CONCLUSÃO	67
REFERÊNCIAS.....	69
ANEXO(S).....	74
ANEXO A – Planilha representativa do resumo da trajetória das cláusulas.....	75
ANEXO B – Planilha representativa dos grupos das cláusulas econômicas, sociais e ambientais por período.....	79

1 INTRODUÇÃO

A República Federativa do Brasil regida pela Carta Política de 1988 tem como principal fundamento, inserido no rol do art. 1º, a dignidade da pessoa humana, que está elencado como um dos princípios fundamentais que visa assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, além da segurança e da justiça, entre outros valores dispostos no preâmbulo da Constituição Federal de 1988, informando, *prima facie*, a existência de um estado “[...] em função da pessoa humana, e não o contrário [...]”, pois o indivíduo constitui a “[...] finalidade precípua, e não meio da atividade estatal [...]”, e incide como princípio garantidor ao impedir que o ser humano seja utilizado como mero instrumento de trabalho (MIRAGLIA, 2010, p. 9039).

O constituinte dispôs no art. 6º da Carta Magna o trabalho enquanto direito social e o protegeu, garantindo um arcabouço mínimo de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, visando materializar uma condição digna ao trabalho. Além disso, foi estipulada a garantia da redução dos riscos inerentes ao trabalho através de normas de saúde, higiene e segurança, e o reconhecimento dos institutos da convenção e do acordo coletivo de trabalho, de acordo com o artigo 7º, incisos XXII e XXVI da Constituição Federal (BRASIL, 2016).

Desse modo, a presente monografia tem por objetivo estudar as cláusulas sociais, econômicas e de meio ambiente do trabalho contidas nos Acordos Coletivos de Trabalho dos eletricitários, no período de 2003 a 2013, e verificar se os avanços obtidos pelos empregados da CELESC, através dos institutos garantem, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, melhor condição para o trabalhador.

A flexibilização dos direitos dos trabalhadores através do acordo coletivo é uma realidade no cotidiano do empregado e é a expressão da disputa com o capital que se moderniza e modifica a realidade social, acumulando prejuízos aos direitos laborais.

A relevância deste trabalho é verificar se a organização sindical tem velado o direito do trabalhador e utilizado da ferramenta do acordo coletivo para galgar avanços na proteção do ambiente do trabalho, à luz do princípio da dignidade humana.

A atividade altamente periculosa exercida pela maioria dos empregados da CELESC no manejo do produto, qual seja a energia elétrica, requer que exista,

de pronto, a preocupação com a salubridade e segurança do meio ambiente em que seus empregados estão inseridos. Contudo, não é suficientemente a observação da legislação e das normas de saúde e segurança do trabalho aplicada às áreas de risco, mas requer também a atuação da representação da entidade sindical e a construção de instrumentos normativos complementares para a garantia de um ambiente essencial à sadia qualidade de vida para todos os empregados, exigindo, inclusive, um ambiente livre de práticas discriminatórias, como pressupõe os fundamentos constitucionais.

Desta forma, pretende-se verificar, através do presente estudo, se o instrumento do acordo coletivo dos trabalhadores da CELESC, em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana, tem galgado o objetivo de garantir um ambiente de trabalho digno.

No que tange à metodologia, o presente trabalho será elaborado através do método científico dedutivo, com emprego de pesquisa qualitativa teórica, que será realizada por meio de material bibliográfico e documental legal, somada à análise dos instrumentos de acordo coletivo dos empregados da CELESC, no período de 10 anos, entre 2003 e 2013, que permitirá encontrar o objetivo fim do trabalho.

2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O momento histórico mais significativo para o meio ambiente do trabalho, de acordo com Barros (2007, p. 50), é aquele que se deu a partir da Revolução Industrial, pois foi nesta época que se induziu a transformação total das relações, inserida através do conceito do “*laissez-faire*”¹, que foi considerado um marco para a liberdade individual, expressa como fonte revolucionária do fazer, da quebra de paradigmas e de resposta para todos os problemas da sociedade na visão daqueles que lançaram fundamento ao novo regime².

Tão recente quanto a Revolução Industrial, a Organização dos Trabalhadores surgiu como resultado de experiências observadas na história³, mas readequada para o fim específico, por reflexo das mudanças ocorridas no ambiente do trabalho. Nesse sentido, explica Hobsbawm (2000, p. 429):

O movimento trabalhista, quer política quer industrialmente considerado é, naturalmente, um fenômeno novo na história. Quer haja ou não continuidade entre as associações de artesãos assalariados e os primeiros sindicatos, constitui simples arqueologia pensar no movimento da década de 1870, ou mesmo na de 1830 em termos, digamos, das sociedades dos artesãos chapeleiros ou surrados de couro. No entanto, historicamente falando, o processo de organizar novas instituições, novas idéias, novas teorias e táticas raramente começa como uma tarefa deliberada de engenharia social. Os homens vivem cercados por uma vasta acumulação de mecanismos passados, e é natural recolher os mais adequados destes e adaptá-los para os próprios fins (ou novos) deles.

Conforme explica Engels (1984, p. 20), no transcorrer da história, em dado momento o homem passa a imprimir sua marca, definitivamente distinguindo-se dos animais, ao alterar o meio ambiente em que estava inserido, buscando melhores condições para sobrevivência e sua fixação em territórios, abandonando sua origem tradicional nômade e, ainda, comenta o autor:

¹ “*Laissez-faire, laissez passer*” é a fórmula do liberalismo econômico, atribuída por Vicent Gournay (BARROS, 2007, p. 50).

² O novo regime consagrou a liberdade para o exercício das profissões, artes ou ofícios, e consequentemente, para as livres contratações. Encontrava-se estribado na doutrina de Rosseau, nas doutrinas econômicas dos fisiocratas e dos clássicos ingleses, como também na Escola do Direito Natural e das Gentes (BARROS, 2007, p. 50).

³ “[...] Em 1855 os pedreiros de Ardósia de Trelazé, descontentes com as suas condições econômicas, resolveram entrar em ação: marcharam sobre Angers e proclamaram uma Comuna insurrecta, presumivelmente com a Comuna de 1792 em suas mentes” (HOBSBAWM, 2000, p. 429).

Quanto mais o homem se afasta dos animais, mais ele exerce sobre a natureza uma influência intencional e planejada a fim de alcançar objetivos previamente projetados, ao passo que os animais nem se dão conta dos estragos que provocam na vegetação. No entanto, os homens, quando destroem a vegetação, o fazem para melhor utilizar a terra livre, semeando trigo, plantando árvores ou cultivando a videira, conscientes de que essa colheita será bem maior do que o semeado por eles. (ENGELS, 1984, p. 20)

Certamente, a principal ação que separou os humanos dos animais foi o trabalho, que além de contribuir para que “os homens consolidassem seus laços societários”, dadas as vantagens que as atividades realizadas em grupo traziam para cada indivíduo, revelou novos horizontes e descobertas, uma vez que a espécie seguia ampliando seu domínio na natureza através da modificação do meio em que se encontra (ENGELS, 1984, p. 13).

Sobre o assunto, Engels (1984, p. 14) disserta:

O trabalho, primeiro, depois a palavra articulada, constituíram-se nos dois principais fatores que atuaram na transformação gradual do cérebro do macaco em cérebro humano que, não obstante sua semelhança, é consideravelmente superior a ele quanto ao tamanho e à sua perfeição. Ao desenvolvimento do cérebro correspondeu o desenvolvimento de seus instrumentos imediatos: os órgãos sensoriais. Da mesma forma que a evolução paulatina da linguagem foi seguida da respectiva evolução do ouvido, o desenvolvimento geral do cérebro está intimamente relacionado com o aperfeiçoamento de todos os órgãos dos sentidos. A águia dispõe de uma vista, cujo alcance é imensamente superior à vista do homem, mas no homem, o olho enxerga muito mais detalhes nas coisas do que o olho da águia. O cachorro tem o olfato infinitamente mais apurado que o do homem, no entanto não chega a perceber nem a centésima parte dos odores que o homem distingue nas coisas e que lhe serve para diferenciá-las umas das outras. O sentido do tato, que no macaco é extremamente rudimentar, evolui enormemente no homem ao se desenvolver sua mão através do trabalho.

Desse modo, constata-se que o trabalho impôs ritmo à evolução da espécie que, através da cooperação, foi se desenvolvendo e aprimorando suas técnicas. A descoberta do fogo é revolucionária para a civilização, já que modificou a forma de preparar alimentos e trouxe novas possibilidades na elaboração de ferramentas e utensílios criados para atender suas novas necessidades, além de ajudar os humanos a sobreviverem em qualquer região habitável e sob qualquer condição climática.

A grande quantidade de necessidades que foi surgindo a cada descoberta fez com que a sociedade se organizasse em diferentes ofícios, requerendo e

oportunizando àqueles que conseguiam desenvolver suas habilidades, a execução de uma atividade específica e indispensável ao grupo:

Graças à cooperação da mão, dos órgãos da linguagem e do cérebro, não só em cada indivíduo, mas na sociedade como um todo, os homens foram se desenvolvendo cada vez mais, tornando-se capazes de executar operações complexas e alcançar objetivos mais elevados. O próprio trabalho foi se diversificando, aperfeiçoando-se a cada geração e estendendo-se a novas atividades. A agricultura surgiu como alternativa para a caça e a pesca, e mais tarde a fiação e tecelagem, a manipulação de metais, a olaria e a navegação (ENGELS, 1984, p. 19).

Contudo, a sociedade se organizava sob uma perspectiva puramente cooperativista, para que, através do desenvolvimento de suas habilidades, pudessem garantir sua existência e suprimir as necessidades básicas de alimentação, saúde e convivência.

Assim, dado momento, diante da evolução e desenvolvimento do cérebro, o homem percebeu que poderia alcançar resultados maiores e mais significativos ao direcionar o esforço de várias mãos sob o comando de uma cabeça⁴, submetendo a força resultante à vontade daquele que, agora, sujeita os outros a realizarem seu intento:

Todos os modos mais elevados de produção surgidos depois, dividiam a população em classes diferentes: a dominante e a oprimida. Conseqüentemente, os interesses da classe dominante transformaram-se em agente propulsor da produção, limitando-se esta apenas para manter, bem ou mal, a existência miserável da classe oprimida. Isso é retratado, da maneira mais perfeita, pelo modo de produção capitalista, que prevalece ainda hoje na Europa Ocidental (ENGELS, 1984, p. 25).

É neste contexto, portanto, que uma nova sociedade começa se estruturar: sob a égide do capitalismo a Revolução Industrial impôs a revogação da ordem vigente, que já não atendia aos anseios da nova classe dominante, e se traduzia em freio aos avanços esperados pela liberdade tão pregada.

Neste contexto, explana Hobsbawm (2005, p. 429-430):

[...] embora os movimentos sobre o trabalho infantil estivessem moralmente certos desses direitos, e fossem inspirados pela memória de que na realidade eles tinham sido anteriormente reconhecidos, não podiam mais apelar diretamente para esses direitos. E, naturalmente, mesmo que o

⁴ “Na família primitiva, por exemplo, - numa fase mais adiantada do desenvolvimento da sociedade - a cabeça que planejava o trabalho já era capaz de sujeitar mãos alheias a realizarem o projetado por ela” (ENGELS, 1984, p. 25).

pudessem fazer, os velhos métodos que os garantiam não eram mais aplicáveis literalmente numa sociedade em processo de industrialização: neste sentido, o Estatuto dos Aprendizizes do período elisabetano tinha de ser rejeitado. E mais, uma sociedade industrial criava a necessidade de novos direitos, que antes não haviam sido necessários; por exemplo, o direito à proteção no trabalho contra riscos que anteriormente não existiam, ou que poderiam ter sido considerados como insignificantes. Em suma, sob a nova sociedade capitalista os antigos direitos humanos à vida e à subsistência tinham de ser repensados na teoria e na prática.

Entretanto, o cenário do progresso no âmbito da Revolução Industrial foi extremamente degradante, refletindo a insalubridade que foi inserida pelo crescimento desregulado dos povoados, através da integração do trabalhador operário em ambientes impróprios, como as plantas industriais, combinado com a sobrecarga das longas jornadas de trabalho que afrontavam a dignidade da pessoa humana, como bem explica Hobsbawm (2000, p. 144):

[...] as aldeias estavam se transformando em cidades, enquanto as melhorias das condições sanitárias e de habitação, se ultrapassava de alguma forma o nível da aldeia, não mantinha o ritmo com o seu crescimento. Daí, a propósito, o advento de novas doenças epidêmicas após 1830, tal como a cólera. O mesmo é verdadeiro em relação às condições de trabalho. A doença do “amolador” (grosseiramente, a silicose) foi pior em Sheffield no começo do século dezenove do que no dezoito, porque mais amoladores estavam se acumulando nas pequenas oficinas numa cidade maior, mais suja e mais esfumada, onde a melhoria das condições de trabalho e habitação simplesmente não tinham mantido o ritmo com o aumento da demanda de cutelaria.

Ademais, vale ressaltar que a crise social que o capital causa aos trabalhadores abre caminho para que novos ideais⁵ sejam geminados, tornando campo fértil para o seu desenvolvimento. Ao alcançar o apogeu, é capaz de causar inquietude nos governantes, que, pressionados inclusive pela Igreja Católica⁶, passam a impor intervenção estatal⁷ nas relações jurídicas trabalhistas, para garantir

⁵ “O marxismo se constrói em meio à aguda crise que separa o trabalho do capital, quando o capitalismo acreditava cegamente no liberalismo, que o favorecia, legitimava-lhe as pressões iníquas e acalmava a consciência de seus agentes, do mesmo passo que a classe operária dispunha da violência como sua única arma de defesa. Marx conclama, pois, os trabalhadores a uma solução de força. O Manifesto faz apologia da tomada violenta do poder” (BONAVIDES, 2004, p. 176)

⁶ A Igreja Católica elaborou sua doutrina social com a Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, refutando o modelo Liberal (por afrontar valores cristãos de solidariedade, por pregar o individualismo e o utilitarismo), e despertando a consciência social para o respeito da dignidade da pessoa humana e do direito dos trabalhadores. (GOMES, 2013, p.168).

⁷ Como alegou Lenine - um especialista no assunto - uma deterioração das condições de vida nas massas, e um aumento de sua atividade política, não é suficiente para causar uma revolução. Deve haver também uma crise nos negócios da ordem reinante, e um corpo de revolucionários capaz de dirigir o movimento. (HOBSBAWM, 2000, p. 38)

certa proteção àqueles considerados hipossuficientes, como afirma Barros (2011, p. 52):

Em síntese, pode-se afirmar que a doutrina social da Igreja condena os excessos capitalistas, socialistas e comunistas. Vejamos: o Estado deve intervir nas relações de trabalho para assegurar o bem comum; a propriedade não é um direito absoluto, e ao dono corresponde, na realidade, uma função de administrador, devendo submeter-se às limitações necessárias, dada a sua função social; o trabalho é título de honra, que toca a dignidade da pessoa; o salário deve ser justo e suficiente para manter o trabalhador e sua família de forma decorosa; o descanso deverá permitir-lhe a reposição de forças e o cumprimento dos deveres religiosos; não devem ser exploradas as “meias-forças” (mulheres e crianças); trabalhadores e empregadores não devem enfrentar luta de classes; a sociedade deve organizar-se corporativamente e as organizações profissionais deverão regular as relações de trabalho; o Estado deve intervir para regular e fixar condições em favor de quem não conta com outra sorte de proteção.

Com o cenário de instabilidade que se instaurava na sociedade e tendo em vista as sinalizações advindas dos movimentos organizados contrários ao Estado Liberal, bem como as constantes declarações da Igreja Católica acerca da necessidade imperiosa de proteção aos desfavorecidos, os Estados iniciam um movimento de intervenção estatal nas relações trabalhistas, o que resultou no surgimento do Direito do Trabalho.

Em face das sérias crises sociais advindas desse injusto sistema econômico, o Estado Liberal entra em crise. Isso significa que, da forte repercussão advinda dos movimentos sociais, em sintonia com a significativa influência da doutrina de Marx e da doutrina social da Igreja, os governantes passam a temer pela efetiva concretização dos ideais de espírito socialista. E, aos poucos, passam a intervir nas relações jurídicas do mundo do trabalho, praticamente em toda Europa, introduzindo legislação especial de tutela dos trabalhadores mais fracos, o que marca o surgimento da legislação trabalhista, com natural tendência à uniformização e à universalização, em resposta aos sérios problemas sociais acarretados pelos dogmas do capitalismo totalmente desenfreado (GOMES, 2013, p.171).

O surgimento do Direito do Trabalho, apesar de configurar como uma resposta ao clamor de vários seguimentos da sociedade, aparece, em um primeiro momento, como produto elaborado pelos governantes à classe trabalhadora fragilizada, com características restritivas, por exemplo, à utilização de mão de obra de crianças e mulheres (BARROS, 2011, p. 54).

Com a politização da classe trabalhadora e o início das lutas em coletividade, a força dos trabalhadores fez com que o Estado, que atuava

meramente como intervencionista humanitário, incluisse na 'pauta do dia' o caráter político, assumindo para si a responsabilidade social, como, por exemplo, com a criação da seguridade social, para buscar dignidade a todos os trabalhadores. Tal organização acabou evoluindo para tal ponto que o movimento estruturou-se internacionalmente (BARROS, 2011, p. 55).

Nesse contexto, destaca-se a síntese do período realizada por Evaristo de Moraes Filho que ganhou a retratação na obra de Barros (2011, p. 55):

No Brasil, Evaristo de Moraes Filho, em excelente síntese, aponta como principais causas do aparecimento do Direito do Trabalho no contexto mundial: os vícios e as consequências da liberdade econômica e do liberalismo político; o maquinismo; a concentração de massas humanas e de capitais; as lutas de classes, com as consequentes rebeliões sociais com destaques para os ludistas ou cartistas na Inglaterra; as revoluções de 1848 e 1871, na França, e de 1848, na Alemanha; livres acordos entre grupos econômicos e profissionais regulando as relações entre patrões e operários, mais tarde, reconhecidos pelo Estado como lei; a Encíclica Rerum Novarum, de Leão XIII; a guerra (1914-1918), cujo fim (1919) conferiu ao Direito do Trabalho posição definitiva nos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais.

É diante da transmutação das formas de exploração do trabalho, e com a evolução lenta da construção das garantias dos trabalhadores que não acompanha as relações de fato criadas pelos tomadores do trabalho, que se faz necessária a ampliação da proteção do trabalhador, principalmente através de uma visão universal e se utilizando de soluções que dêem sustentabilidade ao trabalhador e garantam uma condição de vida digna:

Um novo Direito do Trabalho verdadeiramente universal cujo sentido protetor será irreversivelmente alargado deve abrigar todos os que desejam viver de um trabalho ou de uma renda compatíveis com a dignidade humana. A proteção da vida, por meio do trabalho livre, eis o contraponto à ideologia do trabalho - dever - apartado da vida, vendido e comprado no interior das organizações produtivas. (ANDRADE, 2008, p. 84)

Entretanto, constata-se que tratar a dignidade da pessoa humana através da atividade laboral não é suficiente, sendo necessário reconhecer que o Direito do Trabalho em si já não atende aos anseios de se ter uma vida digna por meio do trabalho, uma vez que não basta a garantia de proteção para o desempenho de determinada atividade com segurança, mas requer-se que sejam observados todos os impactos ambientais gerados e que possam afetar a qualidade de vida das pessoas em todos os aspectos.

2.1 MEIO AMBIENTE E ASPECTOS CONCEITUAIS

O termo “meio ambiente” pode ser definido como o “[...] conjunto, em um dado momento, dos agentes físicos, químicos, biológicos e dos fatores sociais susceptíveis de terem efeito direto ou indireto, imediato ou a termo sobre os seres vivos e as atividades humanas” (POUTREL; WASSERMAN *apud* ROCHA, 1997, p. 24).

A definição legal de meio ambiente no ordenamento jurídico brasileiro aparece pela primeira vez na lei que institui a Política Nacional do Meio Ambiente, qual seja a Lei nº 6.938/81, lei anterior e recepcionada pela Constituição Federal de 1988 por estar consoante com os valores e fundamentos do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil, conforme disposto no art. 3º, inciso I, da suprarreferida lei:

Art. 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:
I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas; [...] (BRASIL, 2016c)

A doutrina tem classificado o meio ambiente em quatro aspectos com objetivo meramente didático, quais sejam o meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho. No entanto, não se pode compreender o meio ambiente como um objeto de tutela fracionado, uma vez que é unitário. Tal unicidade é observada no art. 225 da Constituição Federal, quando dispõe que “[...] todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida” (BRASIL, 2016), e assegura que estão compreendidos todos aqueles aspectos de classificação na proteção constitucional imediata, que quer garantir a qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos, bem como na tutela mediata, que compreende a saúde, segurança, bem-estar do cidadão e qualidade de vida (MELO, 2013, p. 27).

De acordo com Rocha (1997, p. 17), entende-se por meio ambiente natural aquele constituído pelo solo, ar, água, fauna e flora, podendo ser conhecido como recursos naturais e/ou bens ambientais ecológicos. Por outro lado, o meio ambiente artificial é aquele que sofre transformações do homem com o intuito de estabelecer condições de vínculo local, como a construção de um espaço urbano e

rural, destinado à habitação e convivência em sociedade. Já o meio ambiente cultural é intrínseco à formação e identidade do povo, ou seja, são obras de relevância que constituem o patrimônio histórico, artístico, os monumentos arqueológicos, pré-históricos e acervos de documentos importantes à memória e formação da identidade nacional.

O constituinte, quando se referiu ao meio ambiente do trabalho, o introduziu seguindo a ideia de unicidade e o considera como o bem que precisa da tutela de todos e para todos, pois é essencial à sadia qualidade de vida, conforme preceituado constitucionalmente. Tão certo o é, que o meio ambiente do trabalho influencia todos os outros meios, pois pode sofrer degradação e atingir a saúde dos trabalhadores que ali se encontram, como pode também causar desequilíbrio ao meio ambiente natural, tornar o meio ambiente artificial insalubre àqueles que o partilham e apagar de forma definitiva a memória cultural⁸ de um povo ao destruir o patrimônio no desenvolver da atividade econômica.

2.2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Ao desenvolver um estudo acerca do meio ambiente do trabalho, percebe-se que não basta analisá-lo somente como o local em que o trabalhador desenvolve suas atividades, uma vez que a proteção ambiental não se limita à este espaço, pois não compreende a proteção da pessoa do trabalhador, bem como sua saúde e qualidade de vida.

Assim, é possível perceber que há consequências reflexas na vida do trabalhador originadas em um ambiente de trabalho insalubre. Desse modo, explicam Figueiredo e Magalhães (2007, p. 40-41) acerca da conceituação do meio ambiente do trabalho:

Na busca do conceito de meio ambiente do trabalho, procura-se conjugar a idéia de local de trabalho à de conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que incidem sobre o homem em sua atividade laboral [...]. Não obstante possa à primeira vista surpreender uma transposição quase integral do conceito legal trazido pela

⁸ A modernidade é um processo que pode existir enquanto caminhar não traumático de uma sociedade às eras industrial e pós-industrial, como pode ser, também, um doloso processo de descaracterização cultural de um povo, dominado pela ideologia da civilização capitalista (SOUZA JUNIOR, 1993, p. 41).

lei [...], certo é que - sem olvidar a relação capital/trabalho, de fundamental importância para o estudo de qualquer tema que diga respeito ao vínculo empregatício - aqueles são os elementos que merecem destaque na proteção do trabalhador em face dos riscos ambientais.

Rocha (1997, p. 30) sintetiza, de forma louvável, em sua obra o que precisa estar compreendido no conceito de meio ambiente do trabalho diante da inteligência em que o capital engendra e evolui as várias formas de relação de trabalho:

É possível conceituar o meio ambiente do trabalho como a ambiência na qual se desenvolvem as atividades do trabalho humano. Não se limita ao empregado; todo trabalhador que cede a sua mão-de-obra exerce sua atividade em um ambiente de trabalho. Diante das modificações por que passa o ambiente de trabalho, o meio ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano.

O meio ambiente do trabalho não é mais aquele exclusivo e relacionado ao estabelecimento industrial, onde se desenvolve a atividade profissional, “mas a conjugação do elemento espacial com a ação laboral” (FIGUEIREDO; MAGALHÃES, 2007, p. 41). Neste sentido, é importante que se considere, diante da realidade transformadora da exploração do trabalho, que o domicílio do trabalhador é, em muitas vezes, o local em que se desempenha a atividade laboral, como bem explana o autor:

Modalidade comum de trabalho fora do estabelecimento é a que se executa em domicílio, assim entendido como “o que realiza o operário, habitual ou profissionalmente, em sua própria habitação ou em local por ele escolhido, longe da vigilância direta do empregador, ou em oficina de família, com auxílio dos parentes aí residentes ou algum trabalhador externo sempre que o faça por conta e sob a direção de um patrão (FIGUEIREDO; MAGALHÃES, 2007, p. 42).

Ainda, cabe salientar que, em se tratando de direito do trabalhador ao meio ambiente de trabalho sadio, a ambiência em que se desenvolve a atividade laboral necessita da proteção, indiferentemente de estar inserida em um ambiente artificial ou natural, ou seja, nas palavras de Figueiredo e Magalhães (2007, p. 43):

A rejeição desta dicotomia decorre, essencialmente, do fato de que a expressão meio ambiente do trabalho não pode limitar-se ao segmento da indústria de transformação (salvo se pretendêssemos limitar-nos ao estudo do ambiente industrial). Há de se lembrar, por exemplo, do trabalho

realizado pelos mineiros, em galerias subterrâneas intocadas originalmente pelo homem; o trabalho dos mergulhadores no fundo dos oceanos; o trabalho dos policiais florestais, dos repórteres de publicações sobre a natureza, dos caçadores, etc. Nenhum dessas modalidades de trabalho pe realizada em ambientes artificiais ou construídos.

A competência material e para legislar em matéria ambiental encontra-se regulada nos artigos 23 e 24 da Constituição Federal⁹, que, por sua vez, instituiu competência concorrente entre a União, Estados, Distrito Federal e Municípios, sendo compreendido o meio ambiente do trabalho como objeto de interesse dos entes, pois protegê-lo significa garantir combate à poluição, proteção e defesa da saúde. Também recepcionou o constituinte o dispositivo constante na CLT, o art. 154 que reconhece como fonte de direito as disposições constantes em “[...] códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho”. (BRASIL, 2016a)

Destaca-se a percepção protetiva do meio ambiente de trabalho, através da análise das disciplinas do direito, em específico dispensada pela disciplina de Direito do Trabalho, que pode se subdividir em Direito Tutelar do Trabalho, Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho, e, ainda, na de Direito Ambiental.

Figueiredo e Magalhães (2007, p. 55) destacam que a intervenção direta do Estado na tutela do meio ambiente do trabalho quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho ainda é muito aquém, sendo que as únicas obrigadoriedades que se inseriu via CLT são a exigência de exame médico e a notificação de doenças profissionais.

Em matéria de Direito Individual do Trabalho, a legislação pátria busca responsabilizar o empregador que, em face do meio ambiente de trabalho, expõe o empregado a agentes nocivos à saúde, a serviços perigosos ou atividades penosas, através da monetarização de tais agentes de risco de forma a tentar compensar uma “provável redução de expectativa de vida”. Porém, não se envidam esforços com o intuito de “se dotar os órgãos de Inspeção do Trabalho de instrumentos eficazes

⁹ O art. 23 da Constituição Federal de 1988 fixa a competência material concorrente da União, Estados e Municípios para cuidar da saúde e assistência pública (inciso II) e para proteger o meio ambiente e combater a poluição (inciso VI). A competência para legislar também concorrente aos entes federativos, inseridas no art. 24 da CF, atribui para legislar sobre meio ambiente (inciso VI) e defesa da saúde (inciso XII) (BRASIL, 2016)

para impedir a degradação do ambiente de trabalho” (FIGUEIREDO; MAGALHÃES, 2007, p. 56).

Nesse sentido, vale o destaque dado por Silva (2015, p. 16) na abordagem do tema:

[...] no Brasil, ainda e infelizmente, a vida de um trabalhador “custa” 10%, 20% ou 40% do salário mínimo (em decisão recente do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho - Súmula 228, esses valores devem ser calculados sobre o salário-base), se o mesmo trabalha com algum agente insalubre ou 30% do salário, se exerce alguma atividade periculosa, nos termos da lei infraconstitucional. [...] Enquanto nos EUA, para efeito de custo de uma vida, leva-se em conta o que o trabalhador deixará de produzir em benefício da economia nacional, aqui considera-se o quanto terá o patrão que pagar de indenização.

O papel a ser desempenhado pelos sindicatos é de extrema relevância tanto no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, como na construção de melhores condições de trabalho, que se traduzem, como fim, em um melhor ambiente de trabalho:

[...] há situações em que o próprio empregador ignora a existência de riscos na aplicação de determinadas substâncias químicas. Em tais casos, os sindicatos podem noticiar de imediato ao empregador os temores dos trabalhadores e, com presteza, firmar acordo sobre medidas eficazes de proteção ou visando à vedação do uso dos produtos suspeitos. Esta ação sindical preventiva tem uma eficácia muito maior para a defesa da vida e da saúde dos trabalhadores do que, por exemplo, os não menos importantes pleitos de pagamento por acidente ou doença profissional; ou a reivindicação em juízo de adicionais de insalubridade (FIGUEIREDO; MAGALHÃES, 2007, p. 58).

Contudo, a função sindical se estende na construção de melhoria no ambiente de trabalho, pois esta entidade representativa pode contribuir em muito na construção de direitos e garantias através dos instrumentos de acordos coletivos de trabalhos e acetos representativos em negociações tripartite nos Conselhos sobre Saúde, Segurança, Higiene e Meio Ambiente do Trabalho (FIGUEIREDO; MAGALHÃES, 2007, p. 58).

A partir da Conferência de Estocolmo em 1972 e da ECO-92, sediada no Rio de Janeiro, o meio ambiente passa a ter um maior grau de importância e uma melhor definição do objeto de interesse, bem como quais aspectos são merecedores de atenção e cuidados globais. Nesse espectro é que se fundamentam os princípios que norteiam e informam o Direito Ambiental e que “tem como objetivo fundamental

proteger o meio ambiente e garantir melhor qualidade de vida a toda coletividade” (MELO, 2013, p. 53).

Segundo Silva (1997, p. 54) para o Direito Ambiental “há dois objetos de tutela, no caso: um imediato, que é a qualidade do meio ambiente, e outro mediato, que é a saúde; o bem-estar e a segurança da população, que se vêm sintetizando na expressão qualidade de vida”.

Portanto, através desse novo ramo do direito as questões de proteção à atividade humana laboral, tratadas exclusivamente pelo Direito do Trabalho e pelo Direito de Seguridade Social, ganham outro aliado para garantir saúde com qualidade de vida aos trabalhadores:

Para o Direito Ambiental, os limites de tolerância do ambiente de trabalho devem ser cada vez mais rigorosos, para que se alcance um nível de excelência tal que atenda a todas as exigências sanitárias e ambientais essenciais para a sadia qualidade de vida. Trata o direito ambiental, inter alia, de propor novos paradigmas de produção e consumo no processo econômico e, portanto, de modificar a relação entre o ser humano e o ambiente de trabalho (FIGUEIREDO; MAGALHÃES, 2007, p. 60).

A doutrina, por sua vez, elevou ao patamar máximo protetivo e de reconhecimento de direito quando trata da matéria, pois a classifica como direito difuso, ou seja, não pertence somente a determinado grupo que se denomina titular de tal direito, mas recai sobre todos os indivíduos, como comenta Rocha (1997, p. 32):

Quanto ao meio ambiente laboral, quando considerado como interesse de todos os trabalhadores em defesa de condições de salubridade do trabalho, ou seja, o equilíbrio do meio ambiente do trabalho e a plenitude da saúde do trabalhador, constitui direito essencialmente difuso, inclusive porque sua tutela tem por finalidade a proteção da saúde, que, sendo direito de todos, de toda a coletividade, caracteriza-se como um direito eminentemente metaindividual.

Quanto à proteção jurídica destinada ao meio ambiente do trabalho, a maior evolução tutelar do bem jurídico se obteve com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que deu ao meio ambiente do trabalho uma proteção constitucional adequada, face a relevância do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que foi adotado pela Constituição como fundamento elementar:

Como se vê, é o meio ambiente do trabalho um dos mais importantes

aspectos do meio ambiente, que agora, pela primeira vez na história do nosso sistema jurídico, recebe proteção constitucional adequada, a qual, no entanto, precisa sair do papel para a prática diária, o que somente será possível mediante grande reformulação de entendimentos clássicos que sempre prestigiaram as formas indenizatórias - insuficientes por sinal - como o pagamento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. Mesmo as grandes indenizações por danos material, moral e até estético, como vêm sendo deferidas por meio de decisões judiciais, principalmente após a Constituição de 1988, não resolvem o problema, pois nada “paga” a vida de um ser humano e as consequências sociais e humanas decorrentes de um acidente laboral, sem se falar no grande custo para as empresas e para a economia do país. (MELO, 2013, p. 37)

Desse modo, dá supedâneo para a proteção jurídica do meio ambiente de trabalho, que deixa de ser mero direito trabalhista, o princípio da dignidade da pessoa humana, e tem a saúde do trabalhador como principal bem a ser tutelado (ROCHA, 2013, p. 69). A saúde é consagrada na Constituição Federal, sendo reconhecida como inerente ao meio ambiente e, portanto, carente de proteção, conforme o artigo 200, da CRFB/88, que expõe que “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (BRASIL, 2016).

Ter sob tutela o meio ambiente do trabalho é de interesse de todos, pois os efeitos deste ambiente são produzidos e percebidos em diversos outros meios, de forma que é de extrema relevância o interesse geral neste assunto, para que sejam envidados esforços de todos pela sanidade do meio ambiente do trabalho.

2.3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O TRABALHO DIGNO

Quando se analisa “meio ambiente do trabalho” estritamente em relação à pessoa do trabalhador, ou seja, o indivíduo que sofre as consequências diretamente do meio em que está inserido, é possível dar a seguinte classificação:

[...] o conjunto das condições de produção em que a força de trabalho e o capital se transformam em mercadorias e em lucro. Esse conjunto, diferente segundo os modos de produção que se sucederam na história, de acordo com os setores produtivos, nos interessa pela sua capacidade de provocar danos à saúde de quem trabalha (ODDONE, 1986, *apud* ROCHA, 1997, p. 31).

De acordo com Adam Smith (1986, p. 31), ao dar significado de valor, o trabalho ganha um sentido de objeto de poder, que se traduz em moeda de troca e em acumulação de riquezas, por ser este o bem que garante o acesso aos outros

bens diante do valor de troca que o habilita para adquirir tantos produtos quanto seu trabalho suportar:

A palavra valor, deve ser observado, tem dois significados diversos, e por vezes expressa a utilidade de algum objeto particular, e por vezes o poder de adquirir outros bens, que a posse daquele objeto proporciona. Um pode ser chamado valor de uso, o segundo, valor de troca. As coisas com maior valor de uso freqüentemente têm pouco ou nenhum valor de troca; e, pelo contrário, aquelas que têm o maior valor de troca, freqüentemente têm pouco ou nenhum valor de uso. Nada é mais útil que a água, mas dificilmente com ela se comprará algo. Um diamante, pelo contrário, dificilmente tem utilidade, mas uma grande quantidade de coisas pode amiúde ser trocada por ele (SMITH, 1986, p.31).

Já, quando se busca dar sentido ao termo valor para uma aplicação em matéria jurídica, o embasamento que a filosofia do direito traz leva para uma caracterização de idealismo que pode ou não se tornar um bem protegido, quando, através da vontade humana, esse valor é retratado em norma jurídica:

Enfim, o valor expresso em uma norma jurídica reflete o ato de vontade regulamentado de que aquele significado axiológico participe da realidade da vida, de onde curiosamente vem a sua gênese. Esse é o caminho percorrido pelos valores entre o mundo do ser e do dever-ser: naturalmente transitório, destacando no seu âmago um imponderável vislumbrar. (DELGADO, 2006, p. 68)

Portanto, é importante que o valor seja preexistente à norma e pertença ao mundo do ideal. A “encarnação” de um valor se possibilita pelo fato de que este ideal passa a ser representado através da lei, como exemplo, está sendo, de certa maneira, o instrumento que se utilizará o valor para ser observado como real:

Hessen examina o fenômeno da realização dos valores, identificando-o como algo de ideal, pertencente à esfera do ser ideal e que pode penetrar na esfera do real, assumindo existência no mundo dos fatos. Ao encarnar existência, o valor toma algo como suporte (DELGADO, 2006, p.68).

A constituição é o estandarte dos valores supremos que visa, assegurados pelo Estado Democrático Brasileiro, garanti-los como tais “[...] de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos [...]” e que tem como fundamento a dignidade da pessoa humana, elevando-a como direito fundamental (BRASIL, 2016)

Sobre a dignidade da pessoa humana, ensina Alexandre de Moraes

(2007, p. 35) que é um valor que deve ser o minimamente assegurado pelos estatutos jurídicos, pois se trata de condição inerente aos seres humanos e que deve ser observada e respeitada pela coletividade, ou seja, nas palavras do autor:

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo vulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente 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.

Como encontra guarida na legislação, a dignidade da pessoa humana dá ao trabalho o supedâneo necessário para amparar tal princípio, de modo a possibilitar que se manifeste de forma corpórea e viva, garantindo, assim, que a dignidade humana também seja elemento de manifestação, não pela letra, mas pelas características que permitem o trabalhador reconhecer quando a atividade laboral se mostra como condição digna (DELGADO, 2006, p. 70).

Justificando o homem enquanto fim em si mesmo, Gabriela Delgado (2006, p. 74), ao recorrer à doutrina de Kant, disserta o que deve retratar a atividade para espelhar dignidade:

Reportando-se à doutrina de Kant, Salgado esclarece a orientação de que o homem, enquanto sujeito de liberdade, não pode ser considerado meio, mas apenas fim em si mesmo. Sendo assim, sua valoração faz-se não pela utilidade, mas sim pela sua qualidade de ser humano. E é em função de sua condição humana que o homem tem o direito de participar da riqueza social, provendo suas necessidades espirituais e materiais básicas.

A materialização do trabalho digno se dá, portanto, com a presença de certos requisitos básicos que têm por finalidade assegurar ao trabalhador o mínimo de decência, que transversa pela garantia de liberdades individuais no trabalho e políticas de minimização dos riscos sociais, da igualdade e da promoção às condições saudáveis para o desempenho da atividade:

Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais. (BRITO, 2004, p. 61)

Diante da elevação do princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da sociedade, é necessário que o ramo do direito específico, qual seja o do Trabalho, garanta um mínimo legal que busca proteger e inserir na vivência laboral a personificação do trabalho digno.

Pode se afirmar que, no tocante aos direitos trabalhistas mínimos para concretização do trabalho digno, se faz necessário que seja compreendido: as garantias de remuneração justa, que visam a existência digna do trabalhador e sua família, ausentes de descontos abusivos e ilegais; limites de jornada de trabalho e períodos de descanso compatíveis com a atividade desenvolvida; garantia de acesso à seguridade social, compreendidos a proteção contra o desemprego e riscos sociais, acidentes e doenças do trabalho, proteção à família e garantia de aposentadoria digna (MIRAGLIA, 2010, p. 9045).

A dignidade do trabalhador não está vinculada somente a questões monetárias, o que seria por vezes mais que justo na visão do sistema de produção capitalista, mas se estende na condição de ser o meio ambiente do trabalho apropriado para reconhecer o trabalhador enquanto indivíduo digno, respeitando-o e oferecendo espaço para que a atividade seja desempenhada com plenas condições de salubridade e segurança.

2.4 SAÚDE E SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Sob a ótica do Direito Ambiental aplicado ao meio ambiente do trabalho, tornar o trabalho digno vai além de se cumprir legislação de saúde e segurança e exigir por parte do trabalhador a utilização de equipamentos de proteção individual e coletiva, pois o ambiente do trabalho precisa ser amplamente tutelado para se garantir uma condição digna e saudável aos trabalhadores:

[...] Ao direito do trabalhador à saúde e à segurança corresponde o dever do empregador de assegurar que o desenvolvimento da atividade empresarial ocorra em condições tais de não lesar este direito. Consequentemente, não se deve permitir a monetização dos riscos à saúde. A proteção necessária dos trabalhadores no meio ambiente do trabalho não pode ser substituída pelo pagamento de indenização aos trabalhadores que deveriam ser beneficiados daquela proteção. O desenvolvimento de atividades em ambiente insalubre ou em condições de perigo somente se justifica quando a atividade laboral envolva valores que tenham paritária dignidade com a do direito à saúde (FIGUEIREDO; MAGALHÃES, 2007, p. 239-240).

Muito mais que causar danos à saúde do trabalhador, o meio ambiente do trabalho pode interferir também na saúde da convivência social e familiar do trabalhador, como evidencia Melo (2013, p. 29):

Por um outro lado, o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos do trabalho, o modo de execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho. Por exemplo, quando falamos em assédio moral no trabalho, nós estamos nos referindo ao meio ambiente do trabalho, pois em um ambiente onde os trabalhadores são maltratados, humilhados, perseguidos, ridicularizados, submetidos a exigências de tarefas abaixo ou acima da sua qualificação profissional, de tarefas inúteis ou ao cumprimento de metas impossíveis de atendimento, naturalmente haverá uma deterioração das condições do trabalho, como adoecimento do ambiente e dos trabalhadores, com extensão até par o ambiente familiar. Portanto, o conceito de meio ambiente do trabalho deve levar em conta a pessoa do trabalhador e tudo que o cerca.

É imperioso, através deste novo ramo do direito, que as condições de trabalho nas empresas, sejam as mais “[...] adequadas para dar condições dignas para os trabalhadores que são verdadeiros produtores” (CORRÊA, 2012, p. 293).

Contudo, o que ainda se observa é que estes espaços físicos, referentes ao meio ambiente do trabalho, encontram-se basicamente adequados para a relativização da produção, porém as pessoas que ali se encontram são consideradas como meros recursos humanos, e acabam sofrendo os desgastes físicos e emocionais recorrentes do trabalho (CORRÊA, 2012, p. 293).

Desse modo, o desafio que se apresenta aos trabalhadores requer inteligência e união para, através de instrumentos de construção de direitos e garantias reconhecidos na legislação brasileira, buscarem a efetivação do meio ambiente de trabalho saudável e seguro.

A dignidade da pessoa humana do trabalhador, enquanto bandeira de luta, reflete a capacidade de organização da categoria, pois as Negociações Coletivas de Trabalho configuram como mais um instrumento que busca fornecer equilíbrio na relação capital *versus* trabalhador, uma vez que aquele busca, de forma incansável, auferir maiores lucros, o qual se dá muitas vezes no não reconhecimento de direitos inerentes aos trabalhadores e ao meio ambiente em que está inserido:

Se há aumento da exploração dos trabalhadores oportunizado pela pragmática neoliberal, que se concretiza na reestruturação produtiva para aumentar os índices de extração da mais-valia, com impacto direto no

trabalho com a flexibilização dos direitos trabalhistas; conseqüentemente resulta na precarização das condições de trabalho que estão submetidos milhares de trabalhadores brasileiros, fato que se avoluma dia após dia. Sob essas condições precárias, os definidos como recursos humanos, isto é, os trabalhadores, as pessoas que dependem de salários para sobreviverem, vêm sendo exauridas física e mentalmente em maiores proporções. E, assim, quanto mais há o progresso econômico, maiores são os índices de concentração de riqueza e, conseqüentemente, de pobreza e de exaustão, elevando para além do limite de exploração do trabalho a produção de mercadorias, que exaure tanto os trabalhadores quanto também degrada o meio ambiente na incessante extração de matéria-prima para a produção de mercadorias de obsolescência programada e perceptiva (CORRÊA, 2012, p. 272).

Com o reconhecimento à liberdade para a associação sindical através de lei, os trabalhadores agora organizados começam a requerer e lutar por melhores condições de saúde e trabalho, cobrar pesquisas que sirvam como base comprobatória para dar sustentabilidade aos argumentos da necessidade de reconhecer e garantir a dignidade do trabalhador, concedendo-lhes melhores condições laborativas e de salubridade:

A organização dos trabalhadores em associação com o objetivo de opor-se a aspiração da burguesia, quer seja o lucro a qualquer custo, passou ao longo da história por muitos períodos turbulentos, onde em determinado momento se declarava guerra contra o avanço do vapor, a grande descoberta que revolucionou as relações de trabalho, em que os trabalhadores se uniam e declaravam guerra contra as máquinas, invadiam as fábricas com o intuito de destruí-las, pois de forma equivocada entendiam que o grande causador das mazelas à classe operária estava centrada no avanço da tecnologia que os submetia a longos turnos de trabalho e os expunha em ambientes insalubres (LHULLIER, 2013, p.14)

É com esse propósito, somado ao advento de constituições com maior arcabouço de políticas sociais, como, por exemplo, a Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919, e consubstanciado no advento da Organização Internacional do Trabalho - OIT - que aparecem as primeiras Negociações Coletivas para melhores condições e direitos para os trabalhadores:

Quando, em 1824, os operários obtiveram o direito à livre associação, essas sociedades rapidamente se expandiram por toda a Inglaterra e tornaram-se fortes. Em todos os ramos de trabalho constituíam-se organizações semelhantes (*trade unions*), com objetivo declarado de proteger o operário contra a tirania e o descaso da burguesia. Eram suas finalidades fixar salário, negociar *em masse*, como força, com os patrões, regular os salários em relação aos lucros patrimoniais, aumentá-los no momento propício e mantê-los em todas as partes no mesmo nível para cada ramo de trabalho; por isso, trataram de negociar com os capitalistas uma escala salarial a ser cumprida por todos e recusar empregos oferecidos por aqueles que não a

respeitassem (ENGELS, 2008, p. 250).

Na legislação pátria o reconhecimento ao instituto da Negociação Coletiva se deu, como já abordado, primeiramente na Constituição de 1934, quando o constituinte regulou a Convenção Coletiva do Trabalho, que logo foi suspenso pelo advento do estado de sítio em 1935, e só voltou a ser reconhecido na Constituição de 1946.

Contudo, a Constituição de 1988 também reconheceu o acordo coletivo de trabalho, como exposto em seu artigo 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” (BRASIL, 2016).

A utilização dos instrumentos de negociação coletiva reconhecidos na legislação pátria tem como objetivo principal por a termo o conflito existente o patrão e os trabalhadores, criando norma entre estes e regulando a relação de trabalho, podendo ser ferramentas constituintes de melhores condição aos trabalhadores, mas também um objeto de retirada de direitos.

Portanto, é necessário trazer à lume os instrumentos negociais para que se conheça em suas minúcias e limites enquanto objetos de construção e de garantia de direitos.

3 ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

A materialização do direito do trabalho é resultante de uma combinação de elementos que impulsionam o surgimento deste ramo do direito, sendo, necessariamente, estes elementos de caráter político, econômico e social, retratados na nova sociedade resultante das cidades industriais, com a grande concentração de trabalhadores assalariados, porém com valores ínfimos de remuneração, colocando-os em uma condição de subsistência, além de longas jornadas de trabalho, condições degradantes de saúde e higiene, bem como a exposição aos riscos de graves acidentes (BARROS, 2011, p. 51).

Tal exploração social que o capital causa aos trabalhadores faz nascer uma consciência coletiva, como reflexo da opressão coletiva que expunha às condições de miséria o 'obreiro livre' e assalariado, diante da liberdade econômica que impera nas relações de subordinação. Além disso, tal circunstância abre caminho para que novos ideais sejam geminados produzindo campo fértil para o seu desenvolvimento, que chega em seu apogeu, causando inquietude nos governantes, que, pressionados pela classe de proletariados organizados, passam a impor intervenção estatal nas relações jurídicas trabalhistas, para garantir certa proteção aos hipossuficientes:

Os segmentos sociais dos trabalhadores, a contar da segunda metade do século XIX, descobriram a ação coletiva, por meio da qual compreenderam, no transcorrer do processo, que seus dramas, necessidades e interesses não se explicavam a partir da ótica exclusivamente contratual-civil e individual. Esses segmentos, socialmente dominados e juridicamente subordinados na estrutura do processo produtivo, passaram a formular, em contraposição ao estuário jurídico liberal e individualista da época, propostas de normatização de caráter coletivo, abrangentes do conjunto dos trabalhadores envolvidos e subordinados. Dessa maneira, os trabalhadores, através de sua ação sociopolítica, conseguiram contrapor ao sujeito individual assimilado pelo Direito Civil da época a ideia de sujeito coletivo. (DELGADO, 2015, p. 96)

No campo teórico da formação da consciência coletiva dos trabalhadores e de crítica ao regime de exploração, se opondo à lógica capitalista, surge o ideal de, através da ditadura do proletariado, tomar o poder político para suprimir toda a forma de diferenças de classes submetidas às relações de produção:

O marxismo se constrói em meio à aguda crise que separa o trabalho do capital, quando o capitalismo acreditava cegamente no liberalismo, que o

favorecia, legitimava-lhe as pressões iníquas e acalmava a consciência de seus agentes, do mesmo passo que a classe operária dispunha da violência como sua única arma de defesa. Marx conclama, pois, os trabalhadores a uma solução de força. O Manifesto faz apologia da tomada violenta do poder. (BONAVIDES, 2004, p. 176).

Com o cenário de instabilidade na sociedade, as sinalizações advindas dos movimentos organizados e contrários ao Estado Liberal, bem como com as declarações da Igreja Católica induzindo a necessidade imperiosa de proteção aos desfavorecidos, os Estados iniciam um movimento de intervenção estatal nas relações trabalhistas, que refletiu no surgimento do Direito do Trabalho.

Em face das sérias crises sociais advindas desse injusto sistema econômico, o Estado Liberal entra em crise. Isso significa que, da forte repercussão advinda dos movimentos sociais, em sintonia com a significativa influência da doutrina de Marx e da doutrina social da Igreja, os governantes passam a temer pela efetiva concretização dos ideais de espírito socialista. E, aos poucos, passam a intervir nas relações jurídicas do mundo do trabalho, praticamente em toda Europa, introduzindo legislação especial de tutela dos trabalhadores mais fracos, o que marca o surgimento da legislação trabalhista, com natural tendência à uniformização e à universalização, em resposta aos sérios problemas sociais acarretados pelos dogmas do capitalismo totalmente desenfreado. (GOMES, 2013, p.171).

O surgimento do Direito do Trabalho, apesar de uma resposta ao clamor de vários seguimentos da sociedade, aparece, em um primeiro momento, como produto pensado e elaborado pelos governantes à classe trabalhadora fragilizada, com características restritivas, por exemplo, à utilização de mão de obra de crianças e mulheres (BARROS, 2011, p. 54).

Com a politização da classe trabalhadora e o início das lutas em coletividade, a força dos trabalhadores faz com que o Estado meramente intervencionista humanitário inclua em seus objetivos o caráter político, assumindo para si a responsabilidade social, como, por exemplo, com a criação da seguridade social, para buscar dignidade a todos os trabalhadores. Tal organização acabou evoluindo para tal ponto que o movimento estruturou-se internacionalmente. (BARROS, 2011, p. 55).

3.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA, SUA ORIGEM E O RECONHECIMENTO DO INSTITUTO NO BRASIL

A negociação coletiva é um instituto que tem como objetivo pacificar a relação entre empregado e patrão, que se demonstra estremecida diante da contramão que seguem os interesses destes grupos de contraposição, onde os empregados se demonstram insatisfeitos com a condição socioeconômica imputada pelo salário, e a condição de trabalho, em contrapartida, o empresário encontra-se infeliz com a baixa lucratividade impactada pelo custo da mão de obra:

No caso dos conflitos de natureza econômica, trata-se de divergência acerca de condições objetivas que envolvem o ambiente laborativo e contratos de trabalho, com repercussões de evidente fundo material. Aqui, a divergência abrange reivindicações econômico-profissionais dos trabalhadores, ou pleitos empresariais perante aqueles, visando alterar condições existentes na respectiva empresa ou categoria. São também chamados de conflitos de interesse, uma vez que os trabalhadores reivindicam novas e melhores condições de trabalho. (DELGADO, 2015, p. 1392)

A Organização Internacional do Trabalho definiu, na Convenção nº 154, promulgada pelo Decreto nº 1.256 de 1994, o significado da expressão ‘negociação coletiva’ e instituiu o objetivo do instituto:

Para efeito da presente Convenção, a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores; com o fim de:
Fixar as condições de trabalho e emprego; ou
Regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
Regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez. (BRASIL, 2016b)

Ao conceituar a controvérsia entre os pólos negociais, Nascimento (2015, p.385) leciona que conflito não é “apenas a insatisfação com as condições de trabalho, mas, também, a exteriorização dessa insatisfação, expressada como ruptura com o modelo jurídico, pondo em crise a relação de trabalho”.

Para solucionar os conflitos coletivos de trabalho, o direito deu relevância às formas de solução construídas diretamente pelas partes através do entendimento ou da negociação.

A doutrina apresenta as formas que se dão as composições para a

solução de conflitos entre agentes coletivos, que se dividem em três grandes grupos, quais sejam a autotutela, a heterocomposição e a autocomposição.

Segundo Melo (2002, p. 31) a autotutela, ou autodefesa, é a modalidade na qual um dos agentes busca impor ao outro seu intento, obrigando o outro sujeito a reconhecer seus interesses, que é manifesto, geralmente no decorrer da negociação pela forma de heterocomposição ou autocomposição, ou logo que esgotadas todas as tentativas e já restarem infrutíferas as negociações. Pode-se concluir, portanto, que a autotutela se trata de um ato de defesa ou ataque de uma das partes do polo negocial, quando está sucumbindo diante da negociação que se prediz fracassada, sendo que chega até ser desconsiderada por parte da doutrina enquanto meio de resolução de conflitos.

Nesse sentido, completa:

Também se inclui a autodefesa (greve) como forma de solução dos conflitos trabalhistas, embora, no nosso entender, ela não seja exatamente uma forma de solução de conflitos, mas, um instrumento democrático de pressão dos trabalhadores para tentarem conseguir as suas reivindicações, cujo êxito pode ser positivo ou negativo. (MELO, 2002, p. 31)

Ainda, sobre o tema, disserta Nascimento (2015, p. 387) que “os conflitos são resolvidos mediante autocomposição e heterocomposição”, de modo que a heterocomposição é a forma pela qual, não resolvido o conflito entre os negociantes, estes invocam a intervenção de uma parte alheia à negociação para que determine e fixe os marcos que regularão a relação e as obrigações que serão assumidas pelos interessados através dos termos. Como é patente, nesta modalidade de resolução não figura a relação de forças que um dos sujeitos exerce sobre o outro, pois submetem à apreciação de terceiro a problemática, esperando que este apresente a condição que põe fim no conflito, que poderá se dar através da arbitragem e da jurisdição.

Por outro lado, de acordo com Delgado (2015, p. 1467), o conflito resolvido pelo método de autocomposição é aquele que tem a solução encontrada e construída com a participação das partes interessadas, sem a participação de terceiro, e que resulta a expressão da vontade daqueles que, após conquistarem ou cederem, celebram a pactuação:

A autocomposição ocorre quando o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem intervenção de outros agentes no processo de pacificação da

controvérsia. Ela verifica-se de três maneiras, às vezes significativamente distintas entre si. De um lado, o despojamento unilateral em favor de outrem da vantagem por este almejada (renúncia). De outro lado, a aceitação ou resignação de uma das partes ao interesse da outra (aceitação, resignação ou, ainda, submissão). Por fim, a autocomposição também ocorre através da concessão recíproca efetuada pelas partes (transação). (DELGADO, 2015, p. 1467)

Os instrumentos de negociações coletivas são formas de solução de conflitos que utilizam-se do método de autocomposição uma vez que não há intervenção de terceiros e estranhos à controvérsia. A vontade de pacificar a relação é externada pelos sujeitos que se obrigam a construir a solução do conflito através da negociação direta entre as partes.

Contudo, na negociação coletiva, que utiliza-se da forma autocompositiva, sendo que esta pode se chegar através da submissão, renúncia, aceitação e resignação, há que se homenagear a transação como meio que regule a relação dos agentes negociadores:

A negociação coletiva enquadra-se, como citado, no grupo de fórmulas autocompositivas. Contudo, é fórmula autocompositiva essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por isso não se confunde com a renúncia e muito menos com a submissão, devendo cingir-se, essencialmente, à transação (por isso fala-se em transação coletiva negociada). (DELGADO, 2015, p. 1467)

Das funções primordiais que competem à negociação coletiva, destaca-se a função competitiva de resolução dos conflitos, com reflexos jurídicos, pois estabelece norma, obrigações e direito entre as partes.

Destaca-se, ainda, que os institutos negociais cumprem funções política, econômica e social, bem como a função da preservação do equilíbrio dos custos sociais, como leciona Nascimento (2015, p. 434):

Acrescentem-se, também, a função de preservação do equilíbrio dos custos sociais. A negociação coletiva possibilita à empresa prever os custos trabalhistas, o cálculo dos gastos com o fator trabalho, a diminuição de riscos que podem afetar a normalidade da sua saúde financeira.

A negociação coletiva tem seu aparecimento com o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores que, ao longo da história de lutas, conquistaram a garantia de se organizarem e instituírem representatividade através da entidade sindical:

As crises que importaram no desaparecimento das corporações de ofício acabaram propiciando o surgimento dos sindicatos. As corporações de ofício foram criadas como forma de reunião dos trabalhadores, objetivando melhores condições de vida. A forma de funcionamento das corporações acabou também provocando um antagonismo interno, pois os mestres determinavam tudo, terminando com a união existente e dando lugar ao descontentamento, razão pela qual foram surgindo reivindicações, principalmente por parte dos aprendizes e companheiros. (MARTINS, 2008, p. 676)

Os movimentos que iniciaram as ações de oposição ao sistema estabelecido agiam de forma violenta contra a industrialização e o aparecimento das máquinas, isso porque entendiam que a substituição da mão de obra era a causa das condições de precariedade que estavam enfrentando:

Por volta de 1811, o proletariado revoltou-se contra a classe opressora detentora dos meios de produção. Liderados por Ned Ludd, os operários invadiram as fábricas e destruíram as máquinas, e ficaram conhecidos como “quebradores de máquinas”. O movimento do Ludismo, como ficou conhecido, foi uma das primeiras revoltas da classe obreira contra os avanços tecnológicos. Este movimento desorganizado e violento era contemplado por esquadrões ludistas que transitavam pelas ruas inglesas portando martelos, pistolas e outros objetos utilizados para concretizar seus objetivos. Durante anos o Ludismo fora a principal forma de manifestação, no entanto, os manifestantes constataram que não eram as máquinas que os prejudicavam, e sim os proprietários que abusavam dos trabalhadores, então, logicamente, seria contra aqueles que estes deveriam rebelar-se. (LHULLIER, 2013, p. 14)

Com o reconhecimento à liberdade para a associação sindical através da lei, os trabalhadores agora organizados começam a requerer e lutar por melhores condições de saúde e trabalho, cobrar pesquisas que servissem como base comprobatória para dar sustentabilidade aos argumentos da necessidade de reconhecer e garantir a dignidade do trabalhador, concedendo-lhe melhores condições laborativas e de salubridade. É com esse propósito, somado ao advento de constituições com maior arcabouço de políticas sociais, como a Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar em 1919, e consubstanciado no advento da Organização Internacional - OIT - que aparecem as primeiras Negociações Coletivas para melhores condições e direitos para os trabalhadores:

Quando, em 1824, os operários obtiveram o direito à livre associação, essas sociedades rapidamente se expandiram por toda a Inglaterra e tornaram-se fortes. Em todos os ramos de trabalho constituíam-se organizações semelhantes (*trade unions*), com objetivo declarado de proteger o operário contra a tirania e o descaso da burguesia. Eram suas finalidades fixar salário, negociar *em masse*, como força, com os patrões, regular os salários em rela-

ção aos lucros patrimoniais, aumentá-los no momento propício e mantê-los em todas as partes no mesmo nível para cada ramo de trabalho; por isso, trataram de negociar com os capitalistas uma escala salarial a ser cumprida por todos e recusar empregos oferecidos por aqueles que não a respeitassem. (ENGELS, 2008, p. 250)

Na legislação pátria o reconhecimento ao instituto da Negociação Coletiva se deu pela primeira vez, como já abordado, na Constituição de 1934. Entretanto na Constituição de 1988 também reconheceu o acordo coletivo de trabalho, como exposto no artigo 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” (BRASIL, 2016).

Este instituto que encontra-se reconhecido pelo sistema legal pátrio infere valores e princípios que necessitam serem observados por aqueles que se utilizam do instrumento negocial, não recaindo diretamente sobre os sujeitos que são alvos do fruto resultante da negociação, mas devendo ser observados por aqueles que manuseiam os métodos de resolução de conflitos, para que o façam seguindo pressupostos regulatórios que garantirão a viabilidade do contrato entre os sujeitos específicos.

3.2 INSTRUMENTOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Destinados a resolver os desajustes na relação entre empregadores e trabalhadores, a negociação coletiva se utiliza de instrumentos que procedimentalizam a forma autocompositiva em que se dará a solução do conflito, que pode ser através da Convenção Coletiva de Trabalho - CCT, ou do Acordo Coletivo de Trabalho - ACT.

Destaca Sergio Pinto Martins (2008, p. 797) que desde o surgimento destes institutos é perceptível as vantagens para os sujeitos interessados:

Desde sua origem já existiam vantagens para os convenientes: (a) para o empregador, era uma forma de negociação pacífica, sem perigo da ocorrência de greves; (b) para o empregado, era o reconhecimento, pelo empregador, da legitimidade e representatividade do sindicato nas negociações, com a conseqüente conquista de novos direitos para os trabalhadores; (c) para o Estado, era uma forma de não interferência, em que as próprias partes buscavam a solução de seus conflitos, culminando com um instrumento de paz social.

Tanto o instituto da Convenção Coletiva de Trabalho quanto o Acordo Coletivo de Trabalho servem-se da forma de autocomposição, mas distinguem-se na constituição dos polos negociadores: enquanto este é destinado à negociação direta entre representantes dos empregados e empregadores, a CCT é aplicada para celebrar acordo de caráter normativo entre sindicatos representativos de categorias profissionais e econômicas:

[...] A distinção entre o acordo e a convenção, frise-se, consiste no seguinte: enquanto esta é intersindical, aquele pode ser celebrado entre sindicato profissional e empresas (art. 611,§1º da CLT), por empregados que resolvam celebrar acordo com os respectivos empregadores (art. 617 da CLT) e também por empresas que não estejam incluídas no enquadramento a que se referia o art. 577, sendo a outra parte uma entidade de representação profissional (art. 618 e 921 da CLT); os efeitos do acordo coletivo são inter partes, e os da convenção coletiva, erga omnes. (BARROS, 2011, p. 994)

Divergem ainda a CCT e o ACT na extensão da aplicação das regras produzidas pelos instrumentos, pois enquanto o Acordo Coletivo tem aplicação mais restritiva, por fazer norma entre os empregados e a empresa negociante, a Convenção terá validade entre todos os trabalhadores de todas as empresas pertencentes àquela categoria econômica:

Os acordos coletivos constroem-se por empresa ou empresas, em âmbito mais limitado do que o das convenções, com efeitos somente aplicáveis à(s) empresa(s) e trabalhadores envolvidos. Do ponto de vista formal, traduzem acordo de vontades (contrato lato sensu) - à semelhança das convenções -, embora com especificidade no tocante aos sujeitos pactuantes e âmbito de abrangência. Do ponto de vista substantivo (seu conteúdo), também consubstanciam diplomas reveladores de regras jurídicas típicas, qualificadas por serem gerais (em seu âmbito mais delimitado, é verdade), abstratas e impessoais, sendo também dirigidas à regulação ad futurum de relações trabalhistas. (DELGADO, 2015, p. 1474)

Porém, é de se sublinhar a ressalva que a Constituição Federal fez da obrigatoriedade da participação do sindicato obreiro na seara da negociação com a empresa, inserindo no inciso VI do artigo 8º da CRFB/88 que se faz presença obrigatória nas negociações coletivas a participação dos sindicatos, sendo que é pacificado entendimento de que o sindicato é imprescindível no ato da negociação e, por isso, é o que representa a categoria profissional:

Como se percebe, no ACT não é necessária a presença do sindicato no polo empresarial de contratação, embora seja imprescindível que a

pactuação obreira se firme através do respectivo sindicato. Hoje já se pacificou o entendimento de que a Constituição de 1988, ao considerar obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI, CF/88), não se referiu a sindicato de empregadores, mas apenas à entidade sindical obreira. É que o empregador, por sua própria natureza, já é um ser coletivo (já estando, portanto, naturalmente encorajado pela proteção coletiva), ao passo que os trabalhadores apenas adquirem essa qualidade mediante sua atuação coletiva mesmo. Portanto, não houve invalidação do instituto do acordo coletivo a contar da vigência da nova Constituição. (DELGADO, 2015, p. 1474)

O Acordo Coletivo de Trabalho, assim como a CCT, contém o conjunto de regras que serão aplicadas entre as partes, com normas jurídicas e cláusulas contratuais. Assim, as normas jurídicas destinam-se a criar direitos e obrigações que o empregador assumirá com os representados sindicais, assim como os empregados comprometem-se ao cumprimento do acordado, estipulando-se as devidas penalidades mediante descumprimento das partes. Pode ser também tratada pela doutrina como cláusulas normativas e seu conteúdo integrará os contratos individuais, como bem explica Barros (2011, p. 1000) ao afirmar que as cláusulas normativas são aquelas que:

[...] instituem benefício individual, como reajuste salarial, férias, jornada, indenização, estabilidade, prêmios, etc.; as que dizem respeito às formalidades que devem ser observadas na celebração da convenção, como, por exemplo, a exigência de forma escrita, a obrigatoriedade de readmissão de trabalhadores dispensados em decorrência de participação em movimento grevista; as normas solidárias, que instituem benefícios para o empregado, como membro da empresa, ou seja, normas sobre higiene e segurança do trabalho; as normas relativas à constituição interna da empresa, entre elas as que dispõem sobre comissões de arbitragem e conselhos de empresas e as normas referentes a instituições comuns, nas quais se enquadram as que dispõem a respeito da previdência.

Já as cláusulas contratuais, ou obrigacionais, são termos que destinam-se a regular os direitos e obrigações entre as partes convenientes, ou seja, a relação entre a empresa e o sindicato que representa a categoria profissional, nos caso se tratar de Acordo Coletivo de Trabalho (BARROS, 2011, p. 1000).

Como todo ato formal, os instrumentos do Acordo Coletivo e da Convenção Coletiva do Trabalho precisam necessariamente observar requisitos que garantam validade, como a obrigatoriedade de ser escrita, de modo que todo acordo verbal se torna nulo, e exige, ainda, que o documento não pode conter rasuras. Entretanto, a obrigatoriedade de homologação não se faz necessária para garantir a validade:

Para aplicação da convenção coletiva é mister que haja publicidade, de modo que toda a categoria dela possa tomar conhecimento. Não há, entretanto, necessidade de homologação da convenção coletiva para que ela tenha validade [...]. Os sindicatos convenentes ou as empresas acordantes deverão promover, dentro de oito dias da assinatura da convenção ou do acordo, o depósito de uma via, apenas para fins de registro e arquivo, na Delegacia do Trabalho. [...] A não-observância do depósito na DRT implica que a convenção coletiva não entrará em vigor [...] (MARTINS, 2008, p. 811).

Com o início da vigência, que se dá pelo simples ato de registro e arquivamento na DRT, passa-se a aplicar a norma a todos os representados, porém é necessário observar por quanto tempo exercerá e gerará direito aos convenentes.

3.3 A VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O debate sobre a vigência das cláusulas normativas componentes de Acordo Coletivo ganhou novo capítulo com a reedição da Súmula nº 277 do TST, que, em 14 de setembro de 2012, passou a conter a seguinte redação:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. (BRASIL, 2016d)

Para o desenvolvimento do estudo acerca da evolução deste pensamento há que se recorrer à doutrina e verificar as teorias que tratam da aderência da norma ao contrato individual de trabalho, que podem ser classificadas em três correntes doutrinárias, quais sejam as teorias da Aderência Irrestrita, da Aderência Limitada pelo Prazo e da Limitada por Revogação, que guiam o posicionamento no que tange à validade da norma acordada entre a categoria econômica e a categoria profissional, ou seja, até quando o instrumento normativo continuará a produzir efeitos depois de esgotado seu prazo de vigência.

Assim, a teoria da Aderência Irrestrita, ou ultratividade plena, é teoria adotada pelos defensores da incorporação plena das cláusulas, negociadas nos acordos e convenções coletivas, bem como no contrato individual de trabalho. Há diversos entendimentos que justificam tal posicionamento, entre eles, de que as

novas condições de trabalho não podem prejudicar o empregado, sendo que, por analogia à Súmula 51 do TST, as alterações advindas do contrato coletivo somente atingiriam aqueles admitidos após a revogação ou alteração do regulamento (MARTINS, 2008, p. 807).

Por sua vez, a teoria da Aderência Limitada pelo Prazo segue o pressuposto de que as cláusulas dos acordos coletivos não aderem ao contrato individual de trabalho indefinidamente, sendo a fixação delimitada pelo prazo de vigência do instrumento normativo. O prestígio que já se deu à esta teoria advinha de argumentos que elevavam o princípio da flexibilização das normas trabalhistas, que corresponde a um clamor liberal da não-interferência estatal nas relações contratuais da força laboral, visando, portanto, a “aproximação dos processos e mecanismos de gestão da força de trabalho às necessidades econômicas do sistema capitalista” (DELGADO, 2015, p. 70).

A corrente influenciou, inclusive, redação anterior da Súmula 277 do TST, alterada na sessão do Tribunal Pleno em 16.11.2009, que passou a limitar a vigência dos ACTs e CCTs ao prazo estipulado na assinatura do termo e afastava a integração dos direitos ao contrato individual do trabalho de forma definitiva:

Súmula alterada - redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 16.11.2009) - Res. 161/2009, DEJT 23, 24 e 25.11.2009
Nº 277 Sentença normativa. Convenção ou acordos coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho
I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

Existe interpretação intermediária às duas teorias já apresentadas que defende e reconhece a possibilidade de aderência, porém de forma limitada, pois estabelece marco para por a termo a ultratividade da cláusula normativa:

Para esta posição intermediária, os dispositivos dos diplomas negociais vigorariam até que novo diploma negocial os revogasse. É óbvio que a revogação consumir-se-ia não apenas de modo expresse, podendo também se passar tacitamente (tal como acontece com qualquer norma jurídica). A revogação tácita ocorreria, por exemplo, em virtude de o novo diploma regular o conjunto da matéria omitindo preceitos da velha convenção ou acordo coletivo, independentemente de haver efetiva incompatibilidade entre dispositivos novos e antigos; ocorreria também seus despontasse incompatibilidade entre os preceitos confrontados. (DELGADO, 2015, p. 1494)

Afirma Maurício Delgado (2015, p. 1494) que a teoria da Aderência Limitada por Revogação “é a posição tecnicamente mais correta e doutrinariamente mais sábia[...]”, pois harmoniza os Objetivos do Direito Coletivo do Trabalho, que são a busca pela paz social, o aperfeiçoamento das condições laborativas e a adequação do setor justrabalhista.

Alguns doutrinadores apostam ser a corrente da ultratividade relativa fator que serve para impulsionar as negociações coletivas, diante da aderência por revogação. Outros trilham a esteira da insegurança que uma cláusula acordada em determinado instrumento representa, pelos seus efeitos futuros, fator que impõe freio entre os pactuantes, uma vez que, de um lado há o receio de modificar o que se foi conquistado, ou inclusive a supressão total do direito; e do outro lado chega-se à mesa de negociações temendo ceder e estabelecer uma realidade de difícil superação em momentos de retração na economia que causem a impossibilidade de cumprir o acordado:

Uma das principais críticas que se faz à ultratividade da norma coletiva é a de que a negociação coletiva seria esvaziada, visto que os empresários se recusariam celebrar cláusulas, reconhecendo condições de trabalho que não poderiam mais ser alteradas ou que eventual crise econômica impossibilitando o cumprimento coletivo poderia inviabilizar a atividade econômica. (GHUNTER; BARACAT, 2013, p. 252)

O que se tem pacificado até o momento pelo Egrégio Tribunal Superior do Trabalho é a ultratividade da norma coletiva, que reconhece a validade do Acordo Coletivo firmado até a alteração posterior com a extinção, criação ou modificação de direitos e garantias aos trabalhadores.

4 O ACORDO COLETIVO DOS ELETRICITÁRIOS DA CELESC

No presente capítulo, será abordado acerca da construção de garantia de direitos dos eletricitários, no período de 2003 a 2013, a fim de verificar se os avanços obtidos pelos empregados da CELESC, através do instituto do Acordo Coletivo¹⁰, garantem a melhor condição de trabalho aos eletricitários, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.

A atividade altamente periculosa exercida pela maioria dos empregados da CELESC no manejo do produto, qual seja a energia elétrica, requer que exista de pronto a preocupação com a salubridade e a segurança do meio ambiente em que seus empregados estão inseridos. Contudo, não é suficientemente a observação da legislação e das normas de saúde e segurança do trabalho aplicada às áreas de risco, mas requer a atuação da representação da entidade sindical e a construção de instrumentos normativos complementares para a garantia de um ambiente que seja essencial à sadia qualidade de vida para todos os empregados, exigindo, inclusive, um ambiente livre de práticas discriminatórias, como requer os fundamentos constitucionais brasileiros.

Dessa forma, se faz necessária a análise dos instrumentos negociais do período elencado, de modo a verificar a trajetória destas cláusulas, mas também verificar a forma com que a categoria tem se organizado para garantir os direitos conquistados ao longo dos anos.

4.1 A TRAJETÓRIA DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS, SOCIAIS E DE MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DOS EMPREGADOS DA CELESC, NO PERÍODO DE 2003 A 2013

A proteção que carece ao trabalhador vai além da simples garantia de uma condição segura para o desempenho da atividade, de tal forma que o Direito do Trabalho já não atende aos anseios de se ter vida digna através da atividade laboral, pois requer que sejam observados todos os impactos que, por ventura, possam afetar a qualidade de vida, em todos os seus aspectos (MELO, 2013).

Assim, é possível perceber que ao longo dos anos a categoria busca,

¹⁰ Os Acordos Coletivos de Trabalhos referentes aos anos de 2003 a 2013 encontram todos disponibilizados *online*, cujos endereços eletrônicos respectivos seguem nas referências.

através do instrumento do Acordo Coletivo de Trabalho, ampliar e preservar os direitos conquistados, valendo-se da organização de base e da competência dos entes representativos.

Desse modo, através do exame dos instrumentos, ficam retratados três eixos amplos de garantia aos direitos que agregam valor à vida dos celesquianos e que se preservam nos acordos, formados pelas cláusulas econômicas, pelas cláusulas de cunho social e aquelas destinadas a garantir um melhor ambiente de trabalho, as quais serão abordadas nos próximos tópicos.

4.1.1 A trajetória das cláusulas econômicas

A Constituição Federal brasileira estabeleceu como fundamento do Estado Democrático de Direito, em que se constitui a República Federativa do Brasil, no art. 1º, inciso IV, os valores sociais do trabalho, e estabeleceu no art. 3º, incisos III e IV, no que tange ao compromisso com seu povo, a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais, bem como a promoção do bem de todos, como objetivos fundamentais da República (BRASIL, 2016).

Verifica-se, ainda, que o constituinte entendeu que o trabalho é uma forma de trazer melhoria à condição social daqueles que são dependentes da alienação da mão de obra, e estabeleceu, no art. 7º da CRFB/88, um patamar mínimo de direitos para os trabalhadores urbanos e rurais, elencando em rol não taxativo de garantias econômicas que visam melhorar tal condição, tais como o direito ao salário mínimo, o piso salarial proporcional à complexidade do trabalho, garantia de remuneração mínima não inferior ao salário mínimo, décimo terceiro salário, remuneração diferenciada do salário noturno, entre outros direito com reflexos econômicos.

Vale ainda transcrever o entendimento que o constituinte deu para o salário mínimo, no art. 7º, inciso IV, como porção suficiente para atender as necessidades do trabalhador e daqueles que dependem da venda deste bem:

Art. 7º [...]

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder

aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; (BRASIL, 2016)

Portanto, o trabalho é porta de acesso aos direitos sociais constantes no art. 6º da Constituição Federal, de onde urge necessária a proteção constitucional do mínimo para que o trabalhador se apresente habilitado a garantir a materialização dos direitos sociais para si e para aqueles que dele dependem, fazendo-se translúcida a tônica social que o trabalho desempenha enquanto garantidor de dignidade à pessoa humana, como bem explana Schiavi (2016, p. 12):

Interpretando-se sistematicamente os direitos fundamentais previstos nos artigos 1º e 3º, da Constituição Federal, sob a ótica da pessoa humana do trabalhador, de acordo com o princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais (Canotilho), conclui-se que a preservação dos valores sociais do trabalho é uma das formas de se garantir a dignidade da pessoa humana, bem como propiciar ao ser humano uma sociedade mais justa, com igualdades de oportunidades, para o seu pleno desenvolvimento físico e intelectual

Logo, verifica-se a importância das cláusulas com teor econômico comporem o instrumento de negociação coletiva, pois reflete em significativa melhora de condição aos trabalhadores e a dignificação da pessoa do trabalhador e de seus dependentes.

No período de 2003 a 2013, é possível verificar várias conquistas dos trabalhadores da CELESC por meio de cláusulas que valorizam a remuneração do empregado, refletindo diretamente na qualidade de vida e garantia de acesso aos direitos sociais.

4.1.1.1 Reajuste Salarial

A cláusula nominada nos instrumentos do período em estudo, como o Reajuste Salarial, segue por todos os anos com a missão de garantir a recomposição da remuneração dos empregados, com o objetivo de manter o poder aquisitivo e garantir ganho real frente a inflação do período.

Ressalta-se que o ganho real distingue-se do reajuste salarial, uma vez que este é o repasse que visa recompor o salário dos trabalhadores frente a inflação que diminuiu o poder de compra no decorrer do ano, e aquele é o verdadeiro aumento salarial, que se verifica quando o repasse supera o percentual inflacionário para o período.

Observando-se o histórico de reajustes conquistados pelos empregados no período dos acordos em estudo, verifica-se um total acumulado de 64,64% frente à uma inflação real (IPCA-IBGE) para o período de 55,26%, que cumulou ganho real de 9,39% no salário.

4.1.1.2 Participação dos Resultados

A cláusula que trata da participação nos resultados, no acordo dos eletricitários, garante o pagamento de uma gratificação anual equivalente a 75% do salário base no mês do pagamento, enquanto primeira parcela, e um valor equivalente a 30% do salário base, que é estabelecida a partir do acordo de 2003-04:

No acordo de 2003/04, a cláusula passa a ser chamada de “Participação nos Resultados” e continua equivalendo a 75% do salário-base, mas depende das metas que forem alcançadas pelas Comissões de Gestão e Resultado, “característica do novo modelo de gestão administrativa da empresa”. Existe ainda a segunda parcela desta gratificação, que está explicitada em cláusula própria, equivalente a 30% do salário-base. (INTERCEL, 2006, p. 56)

No ACT de 2005-06, esta cláusula passou a estabelecer o pagamento da participação nos resultados mediante a aferição de cumprimento de metas estabelecidas, regulamentando as condições de pagamento, garantias mínimas e a forma para a distribuição dos valores entre os empregados. Ficou acordado a possibilidade de distribuir até 10,13 mi, vinculado ao cumprimento de 100% das metas, garantido a distribuição mínima de 6,46 mi, podendo distribuir até 20% a mais, com a superação das metas. Foi também neste ano que se inseriu o critério da distribuição linear, que distribui um percentual do montante da primeira parcela de forma fixa e igual a todos os empregados. Em 2005 ficou fixada a linearidade em 20% e os 80% restantes para ser distribuídos de forma proporcional ao salário base.

Dada a complexidade negocial e a importância que este direito representa na vida financeira dos trabalhadores, a partir do ano de 2006 a Participação nos Resultados passou a ser negociada em acordo específico.

Em 2006, a participação nos resultados ficou estabelecida em 12 mi, vinculado ao cumprimento de 100% das metas, garantido a distribuição mínima de 10,13mi, podendo distribuir 25% a mais mediante a superação das metas. Ficou a

linearidade estabelecida em 30%.

Nos anos seguintes, as faixas de linearidade obtiveram significativos avanços, seguindo em 2007 para 35% até 50% no ano de 2012.

Um estudo realizado no ano de 2012 sobre a Participação nos Lucros e Resultados - PLR - no Setor Elétrico, evidenciou a importância de se proceder com acordo específico para o tema, pois a discussão da PLR em separado garante aos empregados o momento de se negociar as condições de trabalho, estabelecidas na data base, que vão além da remuneração variável e não habitual:

Essa diferença é importante porque[...] essa situação pode transformar a negociação em uma mera formalização de um programa feito exclusivamente pela empresa, inexistindo espaço para negociação de outras condições de interesse sindical. Além disso, ao ocorrer em conjunto com a negociação coletiva em que geralmente são apresentadas as pautas de reivindicações com um número grande de cláusulas, a inclusão do tema PLR tende a deixar em segundo plano os demais itens de interesse da categoria que vão além da questão remuneratória. Por fim, considerando uma situação de negociação com dificuldade de acordo, o tema PLR pode vir a ser utilizado pelas empresas como condição para fechamento da negociação, assumindo as características que anos atrás tinha a cláusula de abono salarial. Nesse caso, a PLR perde a característica de ser um programa de estímulo à produtividade e se converte em mera complementação da remuneração, livre da incidência das obrigações trabalhistas e previdenciárias. (PASSOS, 2012, p. 7)

O que fica evidenciado, em relação à dignidade da pessoa humana, é que a desvinculação das negociações conquistada pelos trabalhadores da CELESC garante o respeito devido ao acordo principal, onde são ajustadas todas as condições de trabalho, deixando para momento oportuno a regulamentação da remuneração variável.

4.1.1.3 Outras cláusulas de relevância econômica

No Acordo Coletivo de Trabalho de 2006-07 a empresa concordou em garantir parte do direito de Gratificação de Férias, que praticava aos trabalhadores contratados até a década de 90, concedendo aos contratados a partir de 01 de outubro 1997 o percentual de 16,67%, totalizando 50% de Gratificação de Férias, quando somado ao mínimo constitucional.

Na década de 60 os empregados da CELESC possuíam um incentivo para o consumo de energia elétrica, onde pagavam somente o valor excedente de

uma determinada cota de energia que lhes era garantida, diante da necessidade de intensificação do consumo do excedente de energia elétrica produzida.

No acordo do ano de 1964 os empregados conquistaram o direito à gratificação de férias, fixada em um teto, além da remuneração constante na legislação:

No ACT de 1964, foi disposta da seguinte forma: a companhia pagaria ao empregado o valor equivalente à remuneração dos dias de férias, quando estas fossem usufruídas - com um teto de quarenta e cinco mil. O artigo 132 da CLT determinava sete, onze, quinze ou vinte dias úteis de férias. A companhia, então concederia onze, quinze, vinte e dois e trinta dias corridos, respectivamente, além da remuneração estabelecida pelo art. 140, também da CLT, e da gratificação em questão. (INTERCEL, 2006, p. 27).

No ano de 1976 a empresa sinalizou o fim do benefício de incentivo ao consumo de energia elétrica, e ofereceu a substituição da quota de energia pela gratificação de férias desvinculada de valor de teto, fixando-a em 50% do salário fixo (INTERCEL, 2006)

Não pode se confundir, no entendimento dos trabalhadores, a gratificação de férias com o Abono Constitucional de Férias que a Constituição de 1988 garantiu a todos os trabalhadores e que corresponde a 1/3 do salário normal, no mínimo, pois foi, à época, o preço que se pagou pela extinção do abono de consumo de energia elétrica.

Contudo, entre 1994 e 1997 a empresa não concedeu a Gratificação de Férias através de ACT, e praticava o pagamento da gratificação com muito transtorno aos empregados, pois alguns recebiam a gratificação de 50% sobre o salário concedido pela empresa, já outros, por determinação judicial acumulavam a gratificação com o abono constitucional totalizando 83% de gratificação de férias, restando, para alguns o valor garantido na Constituição (INTERCEL, 2006).

Foi somente no ACT de 2006-07 que os trabalhadores reconquistaram este direito, e a empresa passou a tratar o pagamento de férias com maior isonomia.

No mesmo ano em que se restabeleceu o direito à Gratificação de Férias, também foi aplicado o resultado do trabalho da comissão que ficou estabelecida, no acordo anterior, com a missão de revisar o Plano de Cargos e Salários.

Os trabalhos resultaram na revisão de todas as carreiras dos trabalhadores e considerou o reposicionamento dos empregados na tabela salarial, o que resultou em um reajuste de salários, com aumento total de 17,18% de

despesas com a folha de pagamento.

No acordo de 2007-08 a empresa concedeu aos empregados admitidos a partir de 01 de outubro de 1996 o pagamento mensal do adicional por tempo de serviço - anuênio, equivalente a 1% do salário base por ano de efetivo serviço prestado à empresa, limitado à 35%.

Este direito é reconhecido aos empregados da CELESC desde 1964, mas no ano de 1996 a empresa incitou um quadro drástico de retirada de direitos, fazendo com que muitas destas conquistas ficassem garantidas através do contrato individual de trabalho, não sendo reconhecidas às novas gerações de trabalhadores.

O sindicato então fez constar cláusula contratual para dizer o óbvio: que os direitos seriam garantidos aos empregados através do contrato individual de trabalho:

Em 1996, ocorreu a maior greve da história da CELESC, com a duração de 19 dias. O motivo foi a tentativa da empresa de retirar alguns direitos fundamentais e já antigos dos trabalhadores. A saída encontrada pelo sindicato foi a transformação desses direitos em direitos individuais, presentes nos Contratos Individuais de Trabalho. A partir daquela data, apenas os trabalhadores já contratados permaneceriam contando com os benefícios restringidos. O objetivo é que nos cadernos dos Acordos Coletivos continuem constando os Contratos Individuais, para que a categoria saiba que os direitos continuam existindo, e também para que possam ser estendidos aos Contratos Coletivos. (INTERCEL, 2006, p. 43)

Da mesma forma que ocorre nas empresas privadas, se observa que em determinados tempos há um avanço com efeito negativo e de retrocesso nos direitos já conquistados pelos trabalhadores.

De contrapartida, quando existe uma categoria de trabalho organizada e disposta a reivindicar seus direitos, em determinadas épocas conseguem reverter a lógica do capital e trazer mais equilíbrio econômico na relação com a venda do trabalho.

4.1.2 A trajetória das cláusulas sociais

A materialização do trabalho digno se dá com a presença de certos requisitos básicos que tem por finalidade assegurar ao trabalhador um mínimo de decência, que transversa pela garantia de liberdades individuais no trabalho e políticas de minimização dos riscos sociais, da igualdade e da promoção às

condições saudáveis para o desempenho da atividade:

Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais. (BRITO, 2004, p. 61)

Desse modo, pode-se afirmar que, no tocante aos direitos trabalhistas mínimos para concretização do trabalho digno, se faz necessário que seja compreendido, ainda: as garantias de remuneração justa, que visa a existência digna do trabalhador e sua família, ausentes de descontos abusivos e ilegais; limites de jornada de trabalho e períodos de descanso compatíveis com a atividade desenvolvida; garantia de acesso à seguridade social, compreendidos a proteção contra o desemprego e riscos sociais, acidentes e doenças do trabalho, proteção à família e garantia de aposentadoria digna (MIRAGLIA, 2010, p. 9045).

Frisa-se, portanto, que há um conjunto de cláusulas nos acordos, em análise no presente estudo, que tem por objeto garantir condições melhores aos empregados e contribuir para a formação de direitos que dão suporte para reconhecer dignidade da pessoa do trabalhador.

Assim, serão evidenciadas, a seguir, as cláusulas com relevância social que trazem maior impacto na vida dos trabalhadores e que representam a manifestação corpórea dos valores presentes no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

4.1.2.1 Redução do quadro de pessoal

A cláusula constante no acordo dos eletricitários tem como objetivo proteger o emprego e vai contrário ao entendimento disposto no sistema legal pátrio, pois estabelece o compromisso de a CELESC não efetuar demissões.

Como observa Sergio Pinto Martins (2008, p. 345), o sistema jurídico brasileiro, adotado pelo inciso I do art. 7º da CF/88, “não determina a reintegração do empregado, mas protege a dispensa abusiva por meio de pagamento de indenização”.

Também ensina, em Direito do Trabalho, que a Administração Pública poderá rescindir, por ato unilateral, o contrato de trabalho por prazo indeterminado

quando houver a “necessidade de redução do quadro de pessoal, por excesso de despesas” (MARTINS, 2008, p. 348).

No acordo de 2003-04, a cláusula continha a seguinte redação:

Cláusula 2ª - Redução do Quadro de Pessoal:

[...] a CELESC compromete-se pelo período de 1 (um) ano, a partir de 01.10.2004, a não efetuar demissões em massa ou sistematicamente individualizadas, nem demissão motivada, de nenhum empregado pertencente ao quadro de pessoal no momento da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, devendo, em caso contrário, comprová-la mediante processo administrativo, com participação dos Sindicatos que compõem a INTERCEL, afim de assegurar o contraditório e a ampla defesa, com a decisão final da Diretoria Colegiada. (ACT 2003/2004, CELESC/INTERCEL, p.1).

No acordo de 2004-05 a CELESC manteve o compromisso de não efetuar demissões pelo período de um ano, porém, os empregados aposentados não estavam incluídos no rol de protegidos pela cláusula. Neste ano foi constituída, através desta cláusula, uma comissão com a orientação de assegurar a não demissão por perseguição política.

A partir do ACT 2005-06, os empregados conquistaram a garantia de emprego pelo período de dois anos e a cláusula passou a ter proporções de significativa importância no instrumento negocial dos celesquianos. O acordo mantém os empregados aposentados sem a proteção de emprego e destaca ainda que os empregados em estágio probatório, com duração de três meses, não estão abrangidos pelo direito que trata esta cláusula.

O texto permanece inalterado até 2008, onde, a partir deste ano os admitidos por concurso público passam a cumprir 180 dias de estágio probatório e, portanto, sem a garantia que a cláusula dá aos trabalhadores. Contudo, em 2009-10 a garantia de emprego foi estendida a todos os empregados pelo período de dois anos. Já no ACT de 2010-11 voltou a não se reconhecer como indivíduo de direito o empregado recém-contratado através de concurso público e na fase de estágio probatório, que se estendia pelo período de 180 dias. Até 2012-13, a cláusula ficou inalterada.

4.1.2.2 Auxílio creche ou babá

A cláusula que concede o auxílio à creche ou babá tem como principal objetivo garantir assistência aos trabalhadores para a manutenção de seus filhos em

locais seguros enquanto estão trabalhando.

O auxílio é garantido a todos os empregados com filhos entre 5 (cinco) meses e 72 (setenta e dois) meses (equivalente a seis anos) de idade. O benefício poderia ser estendido até os 84 (oitenta e quatro) meses (equivalente a sete anos) de idade dos filhos aos empregados que recebessem salário base inferior ao estabelecido em acordo.

No acordo de 2011-12, os trabalhadores conquistaram avanço que se traduziu em inclusão para maior número de beneficiários, pois foram estabelecidas faixas de remuneração que concederam maior auxílio financeiro aos menores salários, conforme a tabela abaixo:

Tabela 1 - Auxílio creche com base no salário base.

Salário Base	Auxílio creche (5 a 29 meses)	Auxílio creche (30 a 60 meses)
Até R\$2.500,00	Até R\$570,00	Até R\$252,78
De R\$2.501,00 à R\$5.000,00	Até R\$570,00	Até R\$180,56
De R\$5.001,00 à R\$7.500,00	Até R\$570,00	Até R\$153,00
Acima de R\$7.500,00	Até R\$570,00	Até R\$115,74

Fonte: ACT 2011/12.

O benefício continuou a ser garantido até os sete anos (84 meses) de idade da criança aos empregados que recebessem remuneração inferior à primeira faixa salarial constante na tabela acima.

No ano seguinte, a cláusula segue com a mesma distribuição de faixas de remuneração, atualizada pelo percentual que reajustou os salários. No acordo de 2012-13 também se estendeu o direito de receber o auxílio aos empregados que tivessem o menor sob sua guarda.

4.1.2.3 Auxílio aos empregados com dependentes portadores de necessidades especiais e à pessoa com deficiência

Os empregados contam com apoio financeiro garantido através do Acordo Coletivo para condições de necessidades especiais, sendo que uma cláusula atende àqueles que possuem filhos portadores de necessidades especiais, e outra é destinada ao empregado portador de deficiência.

Aos empregados é garantido o auxílio para aqueles que tenham comprovada a dificuldade de locomoção, conforme designado na instrução normativa interna, que é minimizada com apoio de equipamentos ortopédicos.

O ACT de 2005-06 foi o instrumento que concedeu o benefício aos trabalhadores, estendendo o direito a todos, inclusive aos admitidos na vigência desse acordo.

Excepcionalmente, no ACT de 2007-08 foi garantido o reembolso no valor de até R\$ 1.000,00 para custeio de despesas referentes a serviço e/ou aquisição de equipamentos de transporte e mobilização, além do auxílio mensal.

No ACT de 2011-12 foi aplicada uma atualização de 10% no benefício além do reajuste concedido pela atualização monetária aplicada ao benefício.

Em 2012-13, a cláusula voltou a apresentar a mesma redação do ano 2010-11 com atualização do reajuste financeiro. Neste ano foi concedido aos trabalhadores com deficiência o auxílio no valor de R\$ 586,46.

Aos empregados que possuem dependentes com deficiência, é garantido o auxílio financeiro que cumpre relevante papel social na vida dos trabalhadores, proporcionando melhores condições para o portador, contribuindo, desta forma, para a dignidade do trabalhador e sua família.

A cláusula que garante este auxílio está no ACT de 2003-2004 e permaneceu durante todos os instrumentos objetos deste estudo.

É garantido, ainda, o auxílio aos empregados cujos dependentes são portadores de deficiências físicas ou mentais, irreversíveis e incapacitantes, sem limite de idade, inclusive aos dependentes portadores de necessidades especiais de empregados que venham a se aposentar por qualquer motivo. São considerados dependentes o cônjuge, os filhos, o pai e a mãe, sendo obrigatório para estes últimos a comprovação da prestação de alimentos (ACT 2003/2004, CELESC/INTERCEL, p.5)

A partir do ACT 2005-06 foram aplicado os mesmos valores que se concedia ao auxílio destinado aos empregados deficientes.

4.1.2.4 Licença maternidade

É direito constitucional das trabalhadoras urbanas e rurais, para a proteção da maternidade, a licença garantida à mãe por cento e vinte dias, sem

prejuízo de salário e do emprego.

No ano de 2008 foi promulgada a Lei nº 11.770 de 09 de setembro de 2008, que criou o programa Empresa Cidadã, com o intuito de prorrogar a licença maternidade pelo período de 60 (sessenta) dias mediante concessão de incentivo fiscal.

No dia 25 de setembro do ano de 2008 foi assinado o instrumento que regularia a relação trabalhista até o ano de 2009. A cláusula passou a constar no Acordo Coletivo de Trabalho dos eletricitários e garantiu, através da adesão da companhia ao programa Empresa Cidadã com a prorrogação da licença maternidade a todas as mães trabalhadoras da CELESC, que tem um público feminino de 602 empregadas.

4.1.3 A trajetória das cláusulas de meio ambiente do trabalho

A função de construção de direitos e garantias para um melhor ambiente de trabalho recai sobre a entidade representativa, que deve, para tal, contribuir com o objetivo através dos instrumentos de acordos coletivos de trabalhos e dos acentos representativos em negociações tripartite nos Conselhos sobre Saúde, Segurança, Higiene e Meio Ambiente do Trabalho, entre outros (FIGUEIREDO; MAGALHÃES, 2007, p. 58) .

Segundo José Afonso da Silva (1997, p. 54) para o Direito Ambiental “há dois objetos de tutela, no caso: um imediato, que é a qualidade do meio ambiente, e outro mediato, que é a saúde; o bem-estar e a segurança da população, que se vêm sintetizando na expressão qualidade de vida”.

Portanto, através desse novo ramo do direito, as questões de proteção à atividade humana laboral, outrora tratada exclusivamente pelo Direito do Trabalho e pelo Direito de Seguridade Social, ganham outro aliado para garantir saúde com qualidade de vida aos trabalhadores e modificar a relação entre o ser humano e o ambiente de trabalho (FIGUEIREDO; MAGALHÃES, 2007, p. 60).

Os instrumentos de Acordos Coletivos dos trabalhadores da CELESC buscam assegurar, através de cláusulas presentes nos acordos de 2003 a 2013, melhores condições ao ambiente de trabalho, não só com reflexos diretos no meio em que estão inseridos, mas com garantias extensivas a toda ambiência em que se encontra o trabalhador.

Desse modo, serão evidenciadas, a seguir, cláusulas que trazem maior impacto na vida dos trabalhadores e que representam a manifestação corpórea dos valores presentes no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana através da garantia de melhor ambiente de trabalho.

4.1.3.1 Programa de prevenção e tratamento do alcoolismo e outras dependências químicas - PPTAD

O programa foi criado com o objetivo de prevenir a dependência química, bem como recuperar e tratar os empregados que fazem uso de substâncias químicas, com atendimento familiar, psicoterapia individual e familiar, internação e formação de grupos de apoio terapêuticos dentro das dependências da CELESC sob a orientação de um profissional especializado (CELESC, 2015, p. 121).

No ACT 2003-04, a cláusula garantia a manutenção do programa para os empregados e estendido aos aposentados e pensionistas. No acordo do seguinte ano a cláusula inseriu no rol de beneficiários os ex-empregados participantes do plano de demissão voluntária incentivada - PDVI, pois estes encontravam-se em condição transitória para a aposentadoria.

Nos acordos firmados entre os anos de 2006-07 até 2012-13, a cláusula garantiu a manutenção do programa nos termos do acordo de 2005-06, com a inclusão de campanhas de conscientização sobre os efeitos nocivos do tabagismo.

4.1.3.2 Orientação quanto à coibição de práticas discriminatórias

A CELESC compromete-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados sobre temas como assédio moral e sexual, e outras formas de discriminação de sexo, raça religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral (CELESC/INTERCEL. ACT 2006/2007, p.11).

A cláusula nasceu no ACT 2006-07 com o objetivo descrito acima, sendo alterada no ano seguinte com a constituição de comissão permanente tendo como intuito desenvolver as campanhas estabelecidas no acordo anterior, que permaneceu até o acordo de 2009-10.

No ACT 2010-2011 a cláusula foi retirada, reaparecendo no acordo de 2011-12 com os mesmos termos estabelecidos nos acordos anteriores.

Em 2012-13 a CELESC compromete-se na continuidade das campanhas de conscientização, porém estabelece rito de procedimento investigatório, junto ao Comitê de Ética, com o objetivo de tratar as denúncias de assédio moral, sexual e outras formas de discriminação.

4.1.3.3 Horário de verão linha viva

Esta garantia tem como objetivo preservar a saúde dos empregados que trabalham em equipes de linha viva, devido a exposição ao calor e às condições climáticas entre os meses de novembro e março, somado aos equipamentos de proteção individual que potencializam os efeitos do calor.

O ACT 2003-04 viabiliza jornada de trabalho contínua de seis (6) horas para as equipes de linha viva entre os meses de novembro e março. A cláusula permanece sem alteração até o ano de 2005, onde que, no acordo 2005-06, as agências regionais passaram a compor a negociação que até então era realizada entre os sindicatos e a Diretoria Técnica, permanecendo até o acordo de 2007-08.

A partir do ano 2008-09 a negociação passa ser, novamente, entre os sindicatos e a Diretoria Técnica, até o acordo de 2010-11.

No ACT 2011-12, a cláusula apresenta mudança significativa, pois fixou a duração da jornada contínua, iniciando no dia 1º de dezembro de 2011 a 28 de fevereiro de 2012 e aplicou a garantia a todas as equipes do estado.

Em 2012-13 a CELESC e os sindicatos concordaram em firmar acordo específico para horário especial de trabalho temporário de linha viva.

4.1.3.4 Auxílio alimentação

O benefício do auxílio alimentação concedido aos trabalhadores da CELESC tem como objetivo garantir melhor qualidade na alimentação do empregado e até mesmo de seus dependentes, pois os resultados obtidos através da aquisição de gêneros alimentícios refletem positivamente na vida de toda família do trabalhador, conseqüentemente, no ambiente de trabalho.

Em 2003-04 os trabalhadores obtiveram a garantia de perceber vinte e

dois (22) vales alimentação/refeição, no valor de dez (10) reais por vale. Aos trabalhadores em jornada de trabalho extra acima de seis (6) horas era concedido o vale extra. O desconto do vale alimentação/refeição na folha de pagamento do beneficiário ficou estipulado entre 0,5%, 5% e 10%, de acordo com a faixa salarial. Ainda, não teriam direito ao auxílio os empregados que se encontravam em férias, licença prêmio, licença sem remuneração, jornada de trabalho inferior a seis horas e após sessenta dias em auxílio doença. O auxílio não era devido em pecúnia.

No acordo de 2004-05 a cláusula manteve a mesma redação do ano anterior, sendo reajustado o valor do vale para doze reais.

O ACT de 2005-06 garantiu o pagamento de 22 vales de 13 reais cada, pelo período de 12 meses, ficando contemplado o empregado no gozo de férias. A participação financeira dos trabalhadores passou a ser de um(1) real, extinguindo-se o desconto de acordo com a faixa salarial. As demais excessões contidas no acordo anterior se fizeram presentes no acordo em questão.

Tabela 2 - Evolução do auxílio alimentação de 2006 à 2011.

ANO DO ACT	VALOR UNITÁRIO (R\$)
2006/2007	R\$15,00
2007/2008	R\$17,00
2008/2009	R\$20,00
2009/2010	R\$22,00
2010/2011	R\$25,00

Fonte: elaborado pelo autor (2016).

Em 2011-12 foi estendido o benefício aos empregados que estavam em auxílio doença derivado de acidente de trabalho. O vale de jornada extraordinária passou a ser concedido a partir de quatro horas de trabalho. A empresa forneceu, no mês de dezembro, 22 vales extras aos empregados em efetivo exercício no mês do benefício, no valor do reajuste concedido na vigência do acordo. Foi concedido 22 vales de 28 reais.

No ACT de 2012-13 a empresa reajustou o valor do auxílio alimentação/refeição para 22 vales de 30 reais. Foi mantido o vale extra no mês de dezembro, sendo que o benefício do vale extra passou a ser concedido aos

empregados que estavam em auxílio doença por acidente de trabalho e aos empregados com jornada de trabalho inferior a seis horas.

4.2 A ORGANIZAÇÃO DA CATEGORIA PARA FIRMAR NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O objetivo deste tópico é contextualizar a forma como a categoria dos eletricitários da CELESC se organiza em torno da discussão para firmar a negociação coletiva, inobstante a importância do estudo das condicionantes jurídicas que devem ser observadas para que a negociação seja válida, porém não se busca enfocar aqui as circunstâncias jurídicas.

A flexibilização dos direitos dos trabalhadores através do acordo coletivo é uma realidade no cotidiano do empregado e é a expressão da disputa com o capital que moderniza e modifica a realidade social, acumulando prejuízos aos direitos laborais.

Nesse sentido, a dignidade da pessoa humana do trabalhador passa a ser objeto de conquista: já não é garantida de pronto, uma vez que não se reconhece o sujeito trabalhador enquanto naturalmente digno, dada a condição de ser humano, que por si só deveria lhe assegurar “condições existências mínimas para uma vida saudável” (SARLET, 2004, p. 143).

Destarte, é pela capacidade de organização da categoria que se empoderam os representantes para firmar negociação coletiva e que se garantem as condições de melhorar a qualidade de vida dos seus representados, as quais são materializadas através do instituto do Acordo Coletivo de Trabalho, instrumento que se utilizará do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana para ser seu suporte de valor.

A negociação coletiva dos trabalhadores da CELESC é realizada pelos sindicatos que compõem a INTERCEL - Intersindical dos Eletricitários de Santa Catarina - que negocia em “bloco” com representantes de todos os sindicatos que a compõe, quais sejam: SINERGIA, STIEEL, SINTRESC, SINTEVI, SINDINORTE/SC, STIEEC e SAESC.

Dada a complexidade das mais variadas representações e das demandas regionais, a relação intersindical é regida por planejamento prévio e trabalho conjunto com as bases, que ajudam a delinear as atividades e dar embasamento para que as requisições dos empregados resultem em forma uníssona. Portanto,

sempre há uma pré-negociação entre os entes representativos que retiram as ações e orientações que deverão pautar os trabalhos do 'consórcio' durante a negociação.

Algumas fases já são bem solidificadas na liturgia sindical e estruturam todo o trabalho que resultará no principal momento, qual seja, o da negociação com o ator principal, que é o empregador.

A INTERCEL inicia a organização dos trabalhos com um debate entre um grupo de dirigentes sindicais e convidados, com duração de dois a três dias de trabalho e a missão de produzir um relatório que deve pautar a atuação da intersindical por todo o processo de negociação coletiva:

[...] Essa atividade [...] consiste em vários momentos de discussão, tendo como referência o seguinte roteiro: a) recuperação da última campanha salarial; b) avaliação da atuação da INTERCEL e da relação com a categoria; c) análise e avaliação do contexto político, social e econômico; d) construção de cenários para a campanha e identificação dos problemas; e) definição dos objetivos; f) avaliação e atuação dos atores interessados na campanha; e g) definição das ações para atuar no contexto, superando os problemas e atingindo os objetivos (INTERCEL, 2006, p. 20).

Na próxima etapa, o trabalho resultante do debate é transformado em uma pré-pauta em que está a reprodução, através das cláusulas propostas que poderão vir a ser integrantes do acordo coletivo, dos objetivos que foram traçados no planejamento.

A INTERCEL apresenta a pré-pauta aos empregados, de forma regionalizada, e os reúne para debater o documento. Coloca-se a proposta diante da apreciação dos seus representados e colhe-se sugestões de novas cláusulas e alterações das existentes, quando necessário, para nova compilação e preparação para a assembleia geral em que será definitivamente autorizada pelos empregados a iniciar a negociação:

Todas as mudanças oriundas das assembleias regionais são sistematizadas pela INTERCEL num único documento, que será deliberado finalmente na assembleia estadual dos trabalhadores [...] Nessa assembleia não são admitidas novas sugestões, apenas há votação dos temas originários das assembleias regionais (INTERCEL, 2006, p. 20).

Com a realização da assembleia estadual se encerra a fase preparatória da negociação e se outorga o colegiado de sindicatos para entregar a pauta de reivindicações à empresa, estabelecer calendário de negociação e, finalmente,

realizar o debate que levará à termo as condições que regerão a vida dos empregados durante a vigência do acordo estabelecido.

4.3 A CONSTRUÇÃO E A GARANTIA DOS DIREITOS DO GRUPO DE TRABALHADORES DA CELESC

Pode-se definir o ato de 'construir' como o esforço realizado para criar algo, ou reunir um conjunto de idéias, que, apresentadas em determinada lógica, resultem na formação de um todo coerente e com determinado fim (AURÉLIO, 2016).

O empenho coletivo empreendido a construir direitos e garantias requer trabalho organizado, conduzido por entidade representativa habilitada e qualificada para o desempenho da função de negociar, além de um conjunto de assessorias profissionais que norteiam os trabalhos para que os anseios saiam do campo da abstração e passem a compor o conjunto de direitos e garantias da categoria organizada.

O grupo dos trabalhadores da CELESC consegue demonstrar, através da trajetória dos direitos conquistados, tal conceito na mais ampla aplicação, pois a história mostra que os eletricitários buscaram pavimentar a esteira dos seus direitos não só com o clamor da categoria, mas com a assessoria de parceiros que impuseram maior qualidade nas negociações coletivas:

A importância que passou a ter o movimento sindical dos eletricitários no cenário catarinense e na relação com os seus trabalhadores contou sempre com as atividades de pesquisa, assessoria, educação e comunicação do DIEESE em temas relacionados ao mundo do trabalho. O papel do DIEESE sempre foi o de dar argumentação às demandas sindicais e, como numa troca, os sindicatos deram eco aos estudos do DIEESE. (INTERCEL, 2006, p.11)

O instituto do ACT serve também para atender, guardadas as proporções, necessidades específicas de determinado grupo que, em um dado momento e diante de determinada realidade encontra a solução da problemática na relação trabalhista através de uma cláusula contratual.

Contudo, é na observação dos instrumentos que se verifica o quanto aquela categoria está madura e conhece realmente o que precisa, ou se vem utilizando mal a ferramenta que deveria servir para construir e garantir melhores

condições de trabalho.

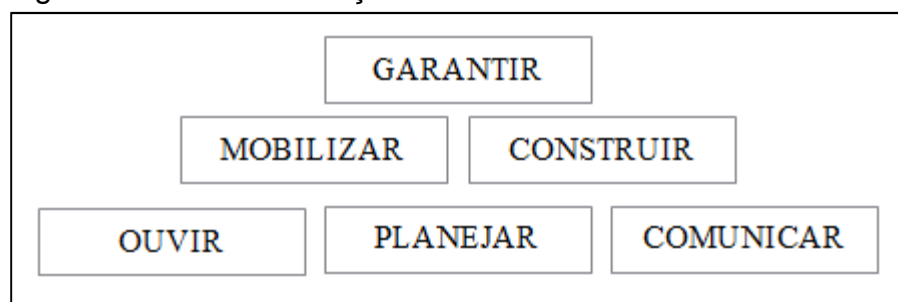
O que se verifica é uma sistemática, utilizada pela categoria dos eletricitários, que classifica algumas cláusulas quase como pétreas aos instrumentos negociais. Já outras apresentam característica de maior flexibilidade, enquanto poucas têm como objetivo resolver situação pontual, e, portanto, possuem vida curta.

Em suma: um dado momento, diante de uma realidade circunstancial, como fatores externos à vida dos trabalhadores, o pragmatismo do representante dos empregados e a realidade econômica podem ser, entre outros fatores, determinantes na construção de direitos:

[...] os acordos coletivos são construídos num tempo e num espaço determinados. [...] é preciso contextualizá-los, compreender os tais “procedimentos correlatos e integrados”: o contexto político nacional, o espaço da ação institucional do sindicalismo, os limites da sua liberdade de operação, as forças e as fraquezas dos sindicatos de trabalhadores e dos sindicatos patronais[...] é preciso investigar as especificidades do setor elétrico, suas políticas de contratação, as políticas salariais[...] É preciso também pensar os acordos coletivos - e as suas cláusulas em particular - na “longa duração”. (INTERCEL, 2006, p.17)

Pode-se estabelecer uma pirâmide de ações que, se observadas na origem, conduzem a categoria para o momento de convenção com o empregador com a firme consciência das cláusulas que são importantes para o coletivo e dos pontos que podem ser flexibilizados na mesa de negociação.

Figura 1 - Pirâmide de ações.



Fonte: elaborado pelo autor (2016).

Garantir os direitos conquistados através do ACT é atividade que não se encerra com as semanas empenhadas no planejamento e nos dias de negociação com o empregador, mas requer vigilância constante da categoria e até participação direta nas tomadas de decisões, através de grupos de trabalho e cadeiras de

representantes dos empregados em cargos de diretoria, conselho de administração da empresa e previdência privada.

4.4 ANÁLISE DOS ACORDOS COLETIVOS DOS ELETRICITÁRIOS NO PERÍODO DE 2003 A 2013, À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade do trabalhador não está vinculada somente à questões de remuneração da mão de obra, o que seria por vezes mais que justo na visão do sistema de produção capitalista, mas se estende, também, na condição do meio ambiente do trabalho apropriado para reconhecer o trabalhador enquanto indivíduo digno, respeitando-o e oferecendo espaço para que a atividade seja desempenhada com plenas condições de salubridade e segurança.

O trabalho se constitui, ainda, como porta de acesso aos direitos sociais, de onde surge a necessária proteção constitucional do mínimo de direitos para que o trabalhador se apresente habilitado a garantir a materialização dos direitos sociais para si e para aqueles que dele dependem, fazendo-se translúcida a tônica social que o trabalho desempenha enquanto garantidor de dignidade à pessoa humana (SCHIAVI, 2016, p.12).

A materialização do trabalho digno se dá, portanto, com a presença de certos requisitos básicos, que têm por finalidade assegurar ao trabalhador um mínimo de decência, que transversa pela garantia de liberdades individuais no trabalho e políticas de minimização dos riscos sociais, da igualdade e da promoção às condições saudáveis para o desempenho da atividade:

Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais. (BRITO, 2004, p. 61)

Sobre a dignidade da pessoa humana, ensina Ingo Wolfgang Sarlet (2004, p. 143) que é um valor intrínseco de cada indivíduo e que deve ser minimamente assegurada, por um conjunto de direitos e deveres fundamentais que lhe protejam de situações degradantes, pois 'dignidade' é condição inerente aos seres humanos e que deve ser observada e respeitada pela coletividade.

Ou seja, nas palavras de Sarlet (2004, p. 43):

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a 'qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

O legislador constituinte inseriu no art. 6º da Constituição Federal uma relação composta por onze direitos, e deu à esta relação o atributo de direitos sociais. No inciso IV do art. 7º da CF/88, elenca como direito dos trabalhadores urbanos e rurais o salário mínimo, que tem de ser capaz de atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, *in verbis*:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 2016).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; (BRASIL, 2016).

Como se observa, é através do salário mínimo, direito do trabalhador, que o indivíduo e seus dependentes terão garantido o acesso a sete dos onze direitos elencados no art. 6º da CF/88. O salário mínimo não é um direito social, é um direito intrínseco do trabalhador, e é o salário mínimo que tem o dever de garantir acesso a 64% dos direitos sociais ao trabalhador e a sua família.

É nesse contexto que os instrumentos negociais ganham importante protagonismo, pois podem ser a ferramenta que fortalece (ou enfraquece) e amplia (ou restringe) as garantias de acesso do trabalhador aos direitos sociais.

Há que se observar, ainda, que todo instrumento negocial que se dispõe a homenagear o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana precisa garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e

promover sua participação ativa e ser co-responsável nos destinos da própria existência e da vida, em comunhão com o trabalhador e com os demais seres humanos (SARLET, 2004, p.143).

Verifica-se, portanto, que nos três blocos em que se estudou o Acordo Coletivo dos trabalhadores da CELESC, no período de 2003 a 2013, a resultante de garantias e direitos alçados a este grupo é positiva.

No bloco das cláusulas econômicas, constata-se ganhos nominais e ganhos estratégicos para a garantia de negociação voltada a construir direitos.

Para o decênio em estudo, os trabalhadores conquistaram ganho real de 9,39% resultante das negociações de reajuste salarial.

A cláusula da distribuição dos lucros apresentou ganhos significativos com o aumento do montante distribuído e com a linearidade, inserida a partir do ano 2005, que fixa um percentual da primeira parcela a ser distribuído igualmente entre todos os trabalhadores, o que garante ganho maior aos empregados com menores salários.

No ACT de 2006-07, os trabalhadores conquistaram a ampliação na participação de lucros e resultados com a negociação em separado, o que também refletiu em melhoria na qualidade da negociação principal.

Neste acordo foi concedido o pagamento da gratificação de férias com acréscimo de 16,67%, que totalizou 50%, quando somado à garantia constitucional de remuneração de férias com, pelo menos, 1/3 a mais do salário normal. No mesmo ano, foi aplicado o trabalho que revisou a tabela salarial do plano de cargos e salários, o que refletiu em um aumento total da folha de pagamentos em 17,18%. Portanto, os trabalhadores obtiveram aumento real médio nos valores percentuais de 17,18% que refletirá na carreira do trabalhador.

No ACT 2007-08 foi concedido aos trabalhadores a gratificação por antiguidade, que acrescenta o equivalente a 1% do salário base por ano de efetivo serviço prestado, limitado à 35%.

Também se verifica presente nos 10 anos de Acordos Coletivos estudados as cláusulas com garantias e direitos sociais conquistados pelos celesquianos.

A cláusula que trata da Redução do Quadro de Pessoal tem relevante função social, pois fez com que a empresa assumisse o compromisso de não efetuar demissões em massa, sistematicamente individualizadas e imotivadas. A partir do

ACT 2005-2006 a empresa passou a assumir o compromisso de não efetuar demissões nos próximos 24 meses. Ressalta-se que os empregados não garantiram o direito às 24 remunerações em caso de demissão, mas a garantia de 24 meses de emprego.

O auxílio creche ou babá reflete importante conquista dos trabalhadores da CELESC, uma vez que o benefício é estendido a todos, ampliando o público beneficiário de direito ao auxílio creche. Este direito é garantido pelo nosso sistema legal trabalhista apenas à mulher empregada (art. 389, §2º, da CLT). Ainda, o auxílio creche ou babá tem a função de preservar a remuneração do trabalhador e garantir os cuidados necessários para o desenvolvimento da criança.

O auxílio aos deficientes e aos empregados com dependentes com necessidades especiais tem como objetivo destinar auxílio financeiro mensal para que o portador de necessidades especiais tenha melhorada a qualidade de vida, pois tal benefício vem com o intuito de se converter em garantia de acesso aos serviços e equipamentos que lhe incluam ou proporcione maior dignidade. Combina ainda a função de proteção à remuneração do trabalhador.

Ainda, no que se refere à construção de garantias e direitos que contribuem para a melhoria do meio ambiente de trabalho, pode se verificar nos Acordos Coletivos dos trabalhadores da CELESC cláusulas que buscam propiciar condições plenas de trabalho com reflexos perceptíveis no local em que se desenvolve a atividade profissional, na comunidade e no âmbito familiar.

O PPTAD - Programa de Prevenção e Tratamento do Alcoolismo e Outras Dependências - garante tratamento aos empregados e aos familiares que sofram as consequências da dependência química, tendo como objetivo melhorar a qualidade de vida deste trabalhador e seus familiares e, conseqüentemente, toda a sociedade, além de garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo.

Nesta mesma senda de saúde, segurança e qualidade de vida no meio ambiente de trabalho se destaca a garantia que se concedeu aos trabalhadores de equipes de Linha Viva, através da cláusula de Horário de Verão de Linha Viva, delimitando um horário específico de trabalho nos meses de temperaturas elevadas que reduz a exposição dos trabalhadores às intempéries da estação e lhes assegura o desempenho das atividades com segurança.

Vale destacar a cláusula de Auxílio Alimentação, que no presente estudo foi analisada como patrocinadora de um melhor ambiente de trabalho. Não houve

consenso em inseri-la enquanto cláusula econômica, pois entende-se que considerá-la como tal seria reconhecer a institucionalização da fraude à vida financeira dos trabalhadores, uma vez que este benefício não reflete na vida previdenciária do trabalhador e também não se considera para o cômputo de outras verbas, como 13º salário e férias, por exemplo.

Ainda, não se considerou como cláusula social, pois a empresa espera retorno, mesmo que intangível, com a concessão do benefício, que pode ser traduzida na boa nutrição e saúde do trabalhador, que resultará em produtividade. Não se pode ignorar também a isenção fiscal para a empresa que participa do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

Com as justificativas apresentadas, restou ser considerada como cláusula que tem objetivo de contribuir para o meio ambiente de trabalho, pois através do benefício, o trabalhador tem possibilidade de manter-se melhor nutrido, e por consequência mais saudável e produtivo. Ainda, pode-se observar os efeitos desta garantia no cotidiano do trabalhador no âmbito familiar, pois todos serão beneficiados com melhor qualidade na alimentação.

Diante da análise exposta, que discorreu sobre as cláusulas que foram objetos de estudo neste trabalho, pode-se observar que os Acordos Coletivos dos trabalhadores da CELESC têm conseguido se estabelecer enquanto suporte de valor, através das garantias e os direitos construídos ao longo dos anos, ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana pela efetivação e consolidação do trabalho digno enquanto direito fundamental (MIRAGLIA, 2010, p. 9046).

5 CONCLUSÃO

Através dos estudos elaborados no presente trabalho, verificou-se que o meio ambiente de trabalho é um local que tem a capacidade de influenciar na vida e na saúde daqueles que ali se encontram, bem como expandir tal influência para outros aspectos da vida do trabalhador.

Assim, tendo como base que o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é um valor e, portanto, situa-se na esfera do ideal, para se tornar perceptível ele tem que tomar algo como suporte de valor e manifestar-se através das garantias implementadas por este suporte, que, no presente caso, reflete-se nos Acordos Coletivos de Trabalho objetos de estudo.

Entendendo-se que a materialização do trabalho decente passa por estatuir um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que, conforme expôs Miraglia (2010, p. 9045), se faz necessário que sejam compreendidas as garantias de remuneração justa, que visa a existência digna do trabalhador e sua família, ausentes de descontos abusivos e ilegais, os limites de jornada de trabalho e períodos de descanso compatíveis com a atividade desenvolvida, bem como as garantia de acesso à seguridade social, compreendidos a proteção contra o desemprego e riscos sociais, acidentes e doenças do trabalho, proteção à família e garantia de aposentadoria digna.

Desse modo, para a condução da presente pesquisa, as cláusulas foram classificadas em três grupos, que foram identificadas como econômicas, sociais e de meio ambiente do trabalho. Os estudos foram efetuados através da verificação de 10 (dez) anos de Acordos Coletivos de Trabalho dos trabalhadores da CELESC.

Foi possível constatar que, nos três grupos em que se dividiu o estudo dos Acordos Coletivos dos trabalhadores da CELESC, efetuado no período de 2003 a 2013, a resultante foi positiva, visto que as garantias e os direitos que se conquistaram vão além daqueles preconizados na legislação, dilatando-os dos patamares mínimos legais e promovendo um melhor ambiente de trabalho.

As cláusulas econômicas conseguiram garantir, no período observado, uma remuneração justa ao trabalhador, com a conquista de ganho real e de direitos que se traduzem em ampliação do poder aquisitivo.

Na análise das cláusulas sociais, percebeu-se que, no período estudado, o Acordo Coletivo conseguiu assegurar a garantia de emprego aos trabalhadores

com o compromisso de garantir melhor qualidade de vida aos portadores de necessidades especiais, às mães empregadas e aos dependentes de empregados que necessitam de condição especial para uma vida mais digna.

Para o decênio em que foram analisadas as cláusulas de meio ambiente do trabalho, foi perceptível a ampliação de garantias e direitos, que se desdobram em ações concretas e integradas e que visaram a prevenção e preservação da saúde no âmbito físico, mental e social. Isto se deu através dos dispositivos contratuais que garantiram o tratamento aos empregados usuários de substâncias psicoativas, combateram à discriminação de qualquer gênero, reduziram a carga horária em atividades específicas e garantiram uma alimentação mais saudável ao trabalhador e sua família.

Portanto, concluiu-se com o presente estudo que, em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana, os Acordos Coletivos de Trabalhos dos eletricitários da CELESC têm galgado os objetivos de ampliar direitos e construir novas garantias que resultam em um trabalho decente.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de direito do trabalho e seus fundamentos teórico-filosóficos**: problematizando, refutando e deslocando o seu objeto. 1. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- AURÉLIO. **Dicionário do Aurélio Online**. Disponível em: <<https://goo.gl/clsOsT>>. Acesso em 20 mai. 2016.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- BONAVIDES, Paulo. **Do Estado Liberal ao Estado Social**. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.
- BRASIL. Constituição Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 18 mai. 2016.
- _____. 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/De15452.htm>. Acesso em: 18 mai. 2016a.
- _____. Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994. **Promulga a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1256.htm>. Acesso em: 18 mai. 2016b.
- _____. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. **Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm>. Acesso em: 18 mai. 2016c.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. **Índice de Súmulas do TST**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 18 mai. 2016d.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração do trabalho - trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, 2004.
- CORRÊA, Valcionir. **Capitalcracia**: a crise como exploração e degradação. Florianópolis: Editora em Debate, 2012.

DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho enquanto suporte de valor. *In: Revista da Faculdade de Direito da UFMG*. Belo Horizonte. nº 49. Jul/dez, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução B. A. Schumann. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2008.

_____. **O papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. 2. ed. São Paulo: Global Editora, 1984.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de; MAGALHÃES, Vladimir Garcia. Capitalismo e desenvolvimento sustentável: relações entre o direito do trabalho e o direito ambiental. *In: Revista de Direito Ambiental*. Ano 19, vol. 75. . p. 17-43. São Paulo: RT, jul.-set. de 2014.

GHUNTER, Luiz Eduardo; BARACAT, Eduardo Milléo. **CLT - 70 anos de consolidação**: uma reflexão social, econômica e jurídica. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Direitos humanos e o direito ao trabalho. *In: Revista de Direito Constitucional e Internacional*. Instituto Brasileiro de Direito Constitucional, São Paulo, ano 21, vol. 85, p. 163-190, out-dez/2013.

HOBSBAWM, Eric J. **Mundo dos trabalhadores**: novos estudos sobre história operária. 4. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

_____. **Os trabalhadores**: estudos sobre a história do operariado. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

INTERCEL. **Eletricitários catarinenses**: a trajetória de 40 anos do contrato coletivo de trabalho na CELESC. 1. ed. Florianópolis: Quorum Comunicação, 2006.

LHULLIER, Felipe Dias. **A vigência das cláusulas normativas dos acordos e convenções coletivas de trabalho**. 65 f. Monografia (Graduação) - Curso de Direito. Florianópolis: UFSC, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana - pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental. *In: Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI*. Fortaleza, 2010, p. 9038-9047.

MORAES FILHO, Evaristo. **Tratado elementar de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1956, v.1.

MORAES, Alexandre. **Direitos humanos fundamentais**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2015

PASSOS, Daniel. A negociação da PLR no setor elétrico. *In: Nota Técnica DIEESE*. Número 108. São Paulo, 14 p. Disponível em: <goo.gl/XaJApJ>. Acesso em: 01 mai. 2016.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1997.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SCHIAVI, Mauro. **Proteção jurídica à dignidade da pessoa humana do trabalhador**. São Paulo. Artigo Online. Disponível em: <goo.gl/Fv2XTn> Acesso em: 02 mai. 2016.

SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. **O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana**. Bauru, 20 p. Disponível em: <goo.gl/9RvxTu>. Acesso em: 02 ago. 2015.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 2ª ed. 2ª tir. São Paulo: Malheiros, 1997.

SINTRESC. Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica do Sul do Estado de Santa Catarina. **Acordo Coletivo de Trabalho 2003/2004 – CELESC/INTERCEL**. Disponível em: <http://sintresc.com.br/file/arquivos/168-ACT%202003-2004%20Celesc.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2016.

_____. Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica do Sul do Estado de Santa Catarina. **Acordo Coletivo de Trabalho 2004/2005 – CELESC/INTERCEL**. Disponível em: <http://sintresc.com.br/file/arquivos/175-ACT-2004-2005-Celesc.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2016.

_____. Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica do Sul do Estado de Santa Catarina. **Acordo Coletivo de Trabalho 2005/2006 – CELESC/INTERCEL**. Disponível em: <<http://sintresc.com.br/file/arquivos/177-ACT%20Celesc%202005-2006.pdf>>. Acesso em: 20 mai. 2016.

_____. Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica do Sul do Estado de Santa Catarina. **Acordo Coletivo de Trabalho 2006/2007 – CELESC/INTERCEL**. Disponível em: <<http://sintresc.com.br/file/arquivos/179-ACT%202006-2007%20Celesc.pdf>>. Acesso em: 20 mai. 2016.

_____. Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica do Sul do Estado de Santa Catarina. **Acordo Coletivo de Trabalho 2007/2008 – CELESC/INTERCEL**. Disponível em: <<http://sintresc.com.br/file/arquivos/181-ACT%202007-2008%20Celesc.pdf>>. Acesso em: 20 mai. 2016.

_____. Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica do Sul do Estado de Santa Catarina. **Acordo Coletivo de Trabalho 2008/2009 – CELESC/INTERCEL**. Disponível em: <<http://sintresc.com.br/file/arquivos/183-act-celesc-2008-2009.pdf>>. Acesso em: 20 mai. 2016.

_____. Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica do Sul do Estado de Santa Catarina. **Acordo Coletivo de Trabalho 2009/2010 – CELESC/INTERCEL**. Disponível em: <<http://sintresc.com.br/file/arquivos/190-act-celesc-2009-2010.pdf>>. Acesso em: 20 mai. 2016.

_____. Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica do Sul do Estado de Santa Catarina. **Acordo Coletivo de Trabalho 2010/2011 – CELESC/INTERCEL**. Disponível em: <<http://sintresc.com.br/file/arquivos/195-ACT-2010-2011-CELESC.pdf>>. Acesso em: 20 mai. 2016.

_____. Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica do Sul do Estado de Santa Catarina. **Acordo Coletivo de Trabalho 2011/2012 – CELESC/INTERCEL**. Disponível em: <<http://sintresc.com.br/file/arquivos/194-ACT-CELESC-2011-2012.pdf>>. Acesso em: 20 mai. 2016.

_____. Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica do Sul do Estado de Santa Catarina. **Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013 – CELESC/INTERCEL**. Disponível em: <<http://sintresc.com.br/file/arquivos/193-ACT-2012-2013-CELESC.pdf>>. Acesso em: 20 mai. 2016.

_____. Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica do Sul do Estado de Santa Catarina. **Relatório de sustentabilidade Celesc Santa Catarina**. 2014. Florianópolis: 2015. Disponível em: <<http://goo.gl/TsN2Cs>> Acesso em: 10 mai. 2016.

SMITH, Adam. **Uma investigação sobre a natureza e causas da riqueza das nações**. Trad. e sel. Norberto de Paula Lima. Rio de Janeiro: Tecnoprint, 1986.

SOUZA JÚNIOR, José Geraldo de (org). **Introdução crítica ao direito**: série o direito achado na rua - v.1. 4ª ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1993.

ANEXO(S)

ANEXO B – Planilha representativa dos grupos das cláusulas econômicas, sociais e ambientais por período.

PERÍODO DO ACORDO	ECONÔMICAS	SOCIAIS	AMBIENTAIS
2003 - 2004	Reajuste salarial; participação nos resultados; horas extras; auxílio enfermidade; pecúlio;	Redução do quadro de pessoal; auxílio creche ou babá; auxílio funeral; benefício mínimo aposentadoria e pensão; auxílio à empregados com dependentes portadores de necessidades especiais; auxílio odontológico; auxílio médico; plano de saúde; programa VIVA; auxílio à empregado estudante.	Auxílio alimentação; adicional de pensidade; comissão de recursos humanos; despesas com acidente em serviço e outras doenças profissionais; programa de prevenção e tratamento do alcoolismo e outras dependências químicas; horário de verão de linha-viva; programa de reabilitação e readaptação profissional.
2004 - 2005	Reajuste salarial; participação nos resultados; horas extras; auxílio enfermidade; pecúlio;	Redução do quadro de pessoal; auxílio creche ou babá; auxílio funeral; benefício mínimo aposentadoria e pensão; auxílio à empregados com dependentes portadores de necessidades especiais; auxílio odontológico; auxílio médico; plano de saúde; programa VIVA; jornada especial de trabalho com dependente portador de necessidades especiais - PNE; concurso público/ação afirmativa.	Auxílio alimentação; adicional de pensidade; comissão de recursos humanos; despesas com acidente em serviço e outras doenças profissionais; programa de prevenção e tratamento do alcoolismo e outras dependências químicas; horário de verão de linha-viva; programa de reabilitação e readaptação profissional.
2005 - 2006	Reajuste salarial; participação nos resultados; horas extras; auxílio enfermidade; pecúlio.	Redução do quadro de pessoal; auxílio creche ou babá; auxílio funeral; benefício mínimo aposentadoria e pensão; auxílio à empregados com dependentes portadores de necessidades especiais; auxílio odontológico; auxílio médico; programa VIVA; concurso público/ação afirmativa; auxílio à deficientes.	Auxílio alimentação; adicional de pensidade; comissão de recursos humanos; despesas com acidente em serviço e outras doenças profissionais; programa de prevenção e tratamento do alcoolismo e outras dependências químicas; horário de verão de linha-viva; programa de reabilitação e readaptação profissional.
2006 - 2007	Reajuste salarial; horas extras; auxílio enfermidade; pecúlio; gratificação de férias; aplicação da revisão do plano de cargos e salários.	Redução do quadro de pessoal; auxílio creche ou babá; auxílio funeral; benefício mínimo aposentadoria e pensão; auxílio à empregados com dependentes portadores de ne-	Auxílio alimentação; adicional de pensidade; comissão de recursos humanos; despesas com acidente em serviço e outras doenças profissionais; programa de prevenção e tratamento do alcoolismo e outras dependên-

		cessidades especiais; auxílio odontológico; auxílio médico; plano de saúde; programa VIVA; concurso público/ação afirmativa; auxílio à deficientes.	cias químicas; horário de verão de linha-viva; programa de reabilitação e readaptação profissional; orientação quanto à coibição de práticas discriminatórias.
2007 - 2008	Reajuste salarial; horas extras; auxílio enfermidade; pecúlio; gratificação de férias; anuênio.	Quadro de pessoal; auxílio creche ou babá; auxílio funeral; benefício mínimo aposentadoria e pensão; auxílio à empregados com dependentes portadores de necessidades especiais; auxílio odontológico; auxílio médico; plano de saúde; programa VIVA; concurso público/ação afirmativa; auxílio à deficientes, licença prêmio; dia para exames preventivos (mulheres).	Auxílio alimentação; adicional de pensidade; comissão de recursos humanos; despesas com acidente em serviço e outras doenças profissionais; programa de prevenção e tratamento do alcoolismo e outras dependências químicas; horário de verão de linha-viva; programa de reabilitação e readaptação profissional; orientação quanto à coibição de práticas discriminatórias.
2008 - 2009	Reajuste salarial; horas extras; auxílio enfermidade; pecúlio.	Quadro de pessoal; auxílio creche ou babá; auxílio funeral; benefício mínimo aposentadoria e pensão; auxílio à empregados com dependentes portadores de necessidades especiais; auxílio odontológico; auxílio médico; plano de saúde; programa VIVA; concurso público/ação afirmativa; auxílio à deficientes, dia para exames preventivos (empregados); licença maternidade; reconhecimento dependente (união homoafetiva).	Auxílio alimentação; adicional de pensidade; comissão de recursos humanos; despesas com acidente em serviço e outras doenças profissionais; programa de prevenção e tratamento do alcoolismo e outras dependências químicas; horário de verão de linha-viva; programa de reabilitação e readaptação profissional; orientação quanto à coibição de práticas discriminatórias; exames médicos complementares; jornada de trabalho.
2009 - 2010	Reajuste salarial; horas extras; auxílio enfermidade; pecúlio; gratificação de férias; anuênio.	Quadro de pessoal; auxílio creche ou babá; auxílio funeral; benefício mínimo aposentadoria e pensão; auxílio aos empregados com dependentes deficientes; auxílio odontológico; auxílio médico; plano de saúde(AMHOR); programa VIVA; concurso público/ação afirmativa; auxílio à pessoa com deficiência, licença prêmio; dia para exames preventivos (empregados); licença maternidade; reconhecimento	Auxílio alimentação; adicional de pensidade; comissão de recursos humanos; despesas com acidente em serviço e outras doenças profissionais; programa de prevenção e tratamento do alcoolismo e outras dependências químicas; horário de verão de linha-viva; programa de reabilitação e readaptação profissional; orientação quanto à coibição de práticas discriminatórias; jornada de trabalho.

		dependente (união homoafetiva); horário flexível.	
2010 - 2011	Reajuste salarial; horas extras; auxílio enfermidade; pecúlio; gratificação de férias; anuênio.	Quadro de pessoal; auxílio creche ou babá; auxílio funeral; benefício mínimo aposentadoria e pensão; auxílio aos empregados com dependentes deficientes; auxílio médico; plano de saúde (CELOS SAÚDE); programa VIVA; concurso público/ação afirmativa; auxílio à pessoa com deficiência, licença prêmio; dia para exames preventivos (empregados); licença maternidade; reconhecimento dependente (união homoafetiva); horário flexível.	Auxílio alimentação; adicional de pensidade; comissão de recursos humanos; despesas com acidente em serviço e outras doenças profissionais; programa de prevenção e tratamento do alcoolismo e outras dependências químicas; horário de verão de linha-viva; programa de reabilitação e readaptação profissional; jornada de trabalho; ergonomia; política de segurança no trabalho.
2011 - 2012	Reajuste salarial; horas extras; auxílio enfermidade; pecúlio; gratificação de férias; anuênio, adicional pelo exercício das atribuições de despachante COD, operador de sistema COS e coordenador de turno da operação do sistema - COS.	Quadro de pessoal; auxílio creche ou babá; auxílio funeral; benefício mínimo aposentadoria e pensão; auxílio aos empregados com dependentes com deficiência; auxílio médico; plano de saúde; programa VIVA; concurso público/ação afirmativa; auxílio à pessoa com deficiência, licença prêmio; dia para exames preventivos (empregados); licença maternidade; reconhecimento dependente (união homoafetiva); horário flexível; auxílio empregado - estudante;	Auxílio alimentação; adicional de pensidade; comissão de recursos humanos; despesas com acidente em serviço e outras doenças profissionais; programa de prevenção e tratamento do alcoolismo e outras dependências químicas; horário de verão de linha-viva; programa de reabilitação e readaptação profissional; orientação quanto à coibição de práticas discriminatórias; exames ocupacionais (complementares); jornada de trabalho; ergonomia; política de segurança, saúde e medicina no trabalho.
2012 - 2013	Reajuste salarial; horas extras; auxílio enfermidade; pecúlio; gratificação de férias; anuênio, adicional de despachante; adicional de linha-viva, piso salarial.	Quadro de pessoal; auxílio creche ou babá; auxílio funeral; benefício mínimo aposentadoria e pensão; auxílio aos empregados com dependentes com deficiência; auxílio médico; plano de saúde; programa VIVA; concurso público/ação afirmativa; auxílio à pessoa com deficiência, licença prêmio; dia para	Auxílio alimentação; adicional de pensidade; comissão de recursos humanos; despesas com acidente em serviço e outras doenças profissionais; programa de prevenção e tratamento do alcoolismo e outras dependências químicas; horário de verão de linha-viva; programa de reabilitação e readaptação profissional; orientação quanto à coibição de práticas discriminatórias;

		exames preventivos (empregados); licença maternidade; reconhecimento dependente (união homoafetiva); horário flexível; auxílio empregado - estudante.oac	exames ocupacionais (complementares); jornada de trabalho; política de segurança, saúde e medicina no trabalho; vacinação contra a gripe, atendimento comercial.
--	--	--	---