

OS LIMITES DA AUTONOMIA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A “FLEXIBILIZAÇÃO” DOS DIREITOS TRABALHISTAS

RENATO PARENTE DE ANDRADE FILHO¹
DANIELA FERNANDES DA SILVA²
FRANCISCO RENAN CARNEIRO LINHARES³

INTRODUÇÃO

O presente resumo expandido busca uma breve análise do Direito do Trabalho, abordando especificamente as peculiaridades das negociações coletivas sob o prisma da flexibilização das normas de direito do trabalho, que a priori são irrenunciáveis. Todavia, não é nosso objetivo prolongar-se sobre o tema, mas apenas explicar de forma simples e detalhada os pontos de grande relevância do instituto jurídico da negociação coletiva e como ela pode influenciar diretamente nas relações trabalhistas e conseqüentemente no ajustamento dos direitos inerentes ao trabalhador.

A negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea, e principalmente no que tange a resolução lides trabalhistas de natureza coletiva. Possui como uma de suas funções primordiais a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica, vistas de uma perspectiva autônoma, privada e coletiva, isto é, relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores. As normas trabalhistas possuem princípios inerentes às relações laborais, visando a maior tutela do trabalhador, parte fragilizada na relação de trabalho. Dentre eles, encontre-se resguardado o princípio da irrenunciabilidade, onde está vinculada a ideia de imperatividade, isto é, indisponibilidade de direitos. Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia.

Porém, apesar das considerações tecidas, tal princípio já é em nosso sistema brasileiro de normas, demasiadamente atenuado pelo instituto jurídico das negociações coletivas (art. 7º, incisos VI, XIII e XIV da Constituição Federal), que procura buscar, em um conjunto de normas,

¹Acadêmico do 7º semestre do Curso de Direito. E-mail: renatofilho1@hotmail.com

²Acadêmica do 7º semestre do Curso de Direito. E-mail: email: danielafernandes03@hotmail.com

³Acadêmico do 7º semestre do Curso de Direito. E-mail: ren4nlinhares@hotmail.com

as condições que se mostrem mais benéficas ao trabalhador, mesmo que para isso tenha que abrir mão de certos direitos. Esses instrumentos de composição tem, por força legal, caráter normativo, como exemplo podemos observar no artigo 611 da CLT, que conceitua Convenção Coletiva de Trabalho, vejamos:

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

OBJETIVOS, FINALIDADES E LIMITAÇÕES DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

O principal objetivo das negociações coletivas é exatamente trazer de um lado a entidade sindical patronal e de outro a entidade sindical obreira para, em respeito ao princípio da boa-fé ou lealdade, em que partes possuem o dever formal de negociar, consubstanciado na obrigatoriedade do exame de propostas recíprocas e na formulação de contrapropostas convergentes, devendo sempre discutir as razões da rejeição de determinada cláusula e prestar as informações necessárias à justificação de suas propostas. Outro ponto de suma importância consiste no fato de que as partes deverão concordar em estabelecer com antecedência a finalidade e o alcance da negociação, a qual deverá ater-se a interesses recíprocos, que se resumam em normas e condições de trabalho, para melhoria das condições de vida dos empregados, para incremento da produtividade na empresa, visando sempre à harmonia nas relações de trabalho.

A Constituição da República prevê, em seu art. 7º, os chamados direitos sociais, aos quais fazem jus os trabalhadores urbanos e rurais. Por outro lado, a própria Carta Magna autoriza, via negociação coletiva, a redução ou limitação de alguns desses direitos. Em razão do previsto nos incisos VI, XIII e XIV do citado art. 7º, podemos até aludir que “o negociado prevalece sobre o legislado, principalmente nas dificuldades econômicas das empresas”. Em linhas gerais, é visível que por uma interpretação mais ampla da norma jurídica, se mostra plenamente possível a mitigação dos direitos trabalhistas, de modo que em determinadas situações a supressão de um direito trabalhista em prol do benefício global, torna legal a aplicação de tal norma. Em virtude da aplicação da teoria do conglobamento mitigado ou orgânico no qual aduz que, a norma mais favorável deve ser extraída de um processo comparativo de cada instituto das normas jurídicas fazendo-se necessário uma comparação global dos preceitos de cada uma nas normas jurídicas,

extraindo-se os que concedem mais benefícios aos empregados (art. 3º, II, Lei 7.064 de 1982). De acordo com esta teoria, plenamente aplicável em nosso ordenamento jurídico, em determinadas situações, o empregado pode abrir mão de determinados direitos para, em uma análise conjunta de normas escolher as que sejam mais vantajosas para ele.

Cumprе ressaltar que, com a nova redação dada a Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho, aprovada pelo Pleno na 2ª semana do TST em 14 de setembro de 2012, as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas passaram a integrar os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados mediante negociação coletiva de trabalho. Buscando efetivar o princípio da ultatividade, ou seja, aquele em que as normas fixadas em acordos e convenções coletivas de trabalho se incorporam aos contratos individuais de trabalho projetando-se no tempo, somente poderão ser suprimidos por via de negociação coletiva de modo que a fixação de novas normas que modifiquem ou suprimam as normas existentes nos atuais acordos e convenções coletivas de trabalho. Portanto, mesmo que o instrumento normativo coletivo estabeleça o período de vigência de um ou dois anos, as normas coletivas estão incorporadas aos contratos individuais de trabalho, devendo ser respeitados e aplicados mesmo depois do término da vigência do termo coletivo, e somente serão modificados com a criação de um novo acordo ou convenção coletiva.

Porém é necessário estabelecer os limites de aplicabilidade, para que este instituto jurídico não se torne meio arbitrário ou desproporcional e venha a causar mais prejuízos do que benefícios ao trabalhador. Segundo o autor Pedro Paulo Teixeira Manus, as normas coletivas podem ser consideradas *facultativas*, quando admitem qualquer regulamentação diferente, num sentido mais favorável ou menos favorável ao trabalhador; ou *imperativas absolutas*, quando não admitem qualquer modificação em sentido diferente, seja ele mais ou menos favorável ao trabalhador. Há também as *normas imperativas máximas*, que não admitem qualquer modificação em sentido favorável ao trabalhador, e as *normas imperativas mínimas*, que não admitem qualquer modificação em sentido menos favorável ao trabalhador, mas permitem todas as modificações num sentido mais favorável. A partir de tais conceitos, o jurista estabelece as hipóteses em que poderão ou não haver modificações de direitos, para mais ou para menos:

No caso de se tratar de norma facultativa, aquela hierarquicamente superior, como sua aplicação não é compulsória, pode a norma inferior ou a vontade das

partes dispor tanto de forma mais benéfica, como menos benéfica ao trabalhador. Já se se tratar de norma imperativa absoluta não há espaço algum para a norma inferior e nem para a vontade das partes, pois impossível qualquer modificação. Tratando-se de normas imperativas máximas, será impossível modificação mais favorável ao trabalhador. E, afinal, sendo normas imperativas mínimas, poderá haver modificação, desde que mais benéfica ao trabalhador.

Mesmo que se considere a possibilidade de negociação das normas que serão aplicadas no âmbito laboral, não se pode utilizar de modo desregulado pelo simples argumento de “melhorias ou direitos adicionais”, deve-se evitar a negociação *in pejus*, até por que procura-se resguardar acima de tudo, os preceitos fundamentais e norteadores do direito constitucional e do trabalho, assim como a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho entre outros. Assim leciona Mauricio Godinho Delgado:

Debate importante instigado pela negociação coletiva trabalhista diz respeito as suas potencialidades jurídicas (a extensão de sua criatividade de regras de direito); paralelamente a discussão sobre as restrições que encontra na ordem justralhista e, inclusive, no âmbito constitucional. Tal debate remete-nos ao que chamamos de princípio da adequação setorial negociada, ou seja, os critérios de harmonização entre as regras jurídicas oriundas da negociação coletiva e as regras jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.

CONCLUSÃO

Como podemos vislumbrar a jurisprudência e principalmente o Tribunal Superior do Trabalho, já vem se inclinando pela possibilidade de ampliação do espectro das cláusulas negociais coletivas firmando entendimento no sentido de dar validade aos acordos coletivos, oriundos das negociações coletivas, que reduzem direitos trabalhistas, porém os compensa com outros direitos, mitigando cada vez mais o princípio da irrenunciabilidade das normas trabalhistas. O Desembargador Rovirso Aparecido Boldo da 8ª Turma do TRT 2ª Região, destacou que: "A negociação coletiva visa melhorar as condições de trabalho. Apenas em casos excepcionais, justifica-se o ajuste que pode implicar em redução de benefícios, desde que compensadas com outras vantagens aos trabalhadores.”.

A negociação coletiva vem se intensificando cada vez mais no Brasil, de modo a reger as relações laborais em respeito ao clamor dos empregados por condições mais benéficas. Novas cláusulas se mostram necessárias justamente para recompor as perdas, importando em especial na forma de composição da remuneração ou benefícios em relação às jornadas de trabalho. Contudo, é sempre válido ressaltar, que tais negociações coletivas devem sempre estar pautadas nos limites

estabelecidos pela legislação trabalhista e principalmente pelos preceitos constitucionais para que sejam garantidos os direitos inerentes ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação coletiva e contrato individual no direito do trabalho brasileiro*. São Paulo: Editora LTr, 2004.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Goldino. *Direito Coletivo do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Goldino. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010.