

## Os limites à negociação coletiva e a denominada “flexibilização” dos direitos trabalhistas

*Alexandre Reis Pereira de Barros\**

É sabido que as regras jurídicas devem atender aos princípios gerais do direito. No que se refere aos instrumentos coletivos de trabalho (convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho), devem estes seguir os princípios do Direito do Trabalho e, claro, os próprios preceitos constitucionais. Nos últimos tempos, virou modismo falar em “flexibilização trabalhista”, tanto no que diz respeito à própria mudança na legislação quanto à supressão de direitos via negociação coletiva. O objetivo desses estudos é justamente tratar, ainda que de forma superficial, dos limites impostos à negociação coletiva, tema que desperta acirrados debates entre os operadores do direito.

É necessário saber se as cláusulas normativas estão ou não sujeitas a certos limites, no nosso ordenamento jurídico, considerando a autonomia privada coletiva das entidades

---

\* Advogado, Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-Minas; Especialista em Direito Processual Civil pela Faculdade de Direito de Sete Lagoas; Especialista em Direito da Empresa e da Economia pela Fundação Getúlio Vargas; MBA Executivo pela Ohio University; Professor de Direito Processual Civil e Direito Processual do Trabalho da Faculdade de Ciências Humanas da Universidade FUMEC; e professor do Curso de Pós-Graduação em Direito Social da Associação Nacional dos Magistrados Estaduais (ANAMAGES).

## MERITUM

sindicais, ou se esta autonomia confere soberania absoluta à vontade de tais agentes, podendo estabelecer direitos ou restringi-los livremente.

A Constituição da República prevê, em seu art. 7º, os chamados direitos sociais, aos quais fazem jus os trabalhadores urbanos e rurais, até mesmo com extensão de vários desses direitos aos trabalhadores domésticos. Por outro lado, a própria Carta Magna autoriza, via negociação coletiva, a redução ou limitação de alguns desses direitos. Há até quem diga que, em razão do previsto nos incisos VI, XIII e XIV do citado art. 7º, “o negociado prevalece sobre o legislado, principalmente nas dificuldades econômicas das empresas”.<sup>1</sup>

A questão a ser definida é: há limites para tal redução ou restrição de direitos, ainda que se considere a autonomia privada coletiva?

Segundo Pedro Paulo Teixeira Manus, adotando classificação de José Barros Moura, 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

<sup>1</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Prefácio. In: SÁ, Maria Cristina Haddad de. *Negociação coletiva de trabalho no Brasil*, p. 11.

em sentido menos favorável ao trabalhador, mas permitem todas as modificações num sentido mais favorável.<sup>2</sup>

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 imperativa mínimas, poderá haver modificação, desde que mais benéfica ao trabalhador.<sup>3</sup>

Por outro lado, mesmo considerando os permissivos constitucionais, não se pode transformar a negociação coletiva simplesmente em um instrumento jurídico desregulamentador de direitos trabalhistas. Sob o singelo argumento de “melhoria ou incremento dos postos de trabalho”, não se deve, sem uma real

<sup>2</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual no direito do trabalho brasileiro. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coord.) *Relações de direito coletivo Brasil-Itália*, p. 71.

<sup>3</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual no direito do trabalho brasileiro. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coord.) *Relações de direito coletivo Brasil-Itália*, p. 71.

## MERITUM

contrapartida para a categoria profissional, incentivar a negociação *in pejus*, mesmo que autorizada constitucionalmente. Até porque a própria Carta Maior dispõe, em seu art. 1º, que a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho são pilares da República Federativa do Brasil e, em seu art. 3º, inciso III, prevê ser objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a redução das desigualdades sociais, não podendo, portanto, a negociação coletiva aumentar ainda mais o abismo que separa ricos e pobres.

Outro jurista que aborda o tema das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva é Mauricio Godinho Delgado,<sup>4</sup> ressaltando os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da autocomposição e da legislação heterônoma estatal, desenvolvendo, para tal, o *princípio da adequação setorial negociada*:

Pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista, desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).<sup>5</sup>

<sup>4</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*, p. 59-61.

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*, p. 60.

Obviamente, na primeira hipótese, onde há um incremento dos direitos da categoria profissional, por meio de normas autocompositivas, não há que se falar em “limites à negociação coletiva”, pois o ordenamento jurídico não proíbe a *concessão* de direitos e benefícios aos empregados pela categoria econômica acima do que já está previsto na legislação.

Necessário, no entanto, ressaltar que há hipóteses em que o *interesse público* pode fazer com que a concessão de direitos acima do que prevê a norma heterônoma seja mesmo vedada, notadamente quando se trata de normas relativas à ordem econômica nacional, como, *v.g.*, a Lei n. 10.192/2001, que dispõe sobre as medidas complementares ao Plano Real e, dentre outras determinações, estipula que os salários e demais condições de trabalho serão fixados e revistos na data-base anual de cada categoria (art. 10) e, ainda, proíbe a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços (art. 13), além do próprio art. 623 da CLT, que prevê ser nula qualquer disposição de (CCT) ou ACT que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente. Mas tais hipóteses são exatamente a exceção à regra que permite o implemento dos direitos trabalhistas via negociação coletiva.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Veja-se, a tal respeito, o previsto na Súmula n. 375 do TST, cuja redação foi alterada pela Resolução 129/2005 (DJU 20/4/2005): “*Reajustes salariais previstos em norma coletiva. Prevalência da legislação de política salarial – Os reajustes salariais previstos em norma coletiva de trabalho não prevalecem frente à legislação superveniente de política salarial*”.

## MERITUM

Por outro lado, no que se refere às normas de indisponibilidade apenas relativa, pode, sim, haver transação de direitos, a qual não se confunde com a pura e simples *renúncia* a direitos, como ressalva o mencionado autor:

É que o processo negocial coletivo falece de poderes de *renúncia* sobre direitos de terceiros (isto é, despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso). Cabe-lhe, essencialmente, promover *transação* (ou seja, despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos), hábil a gerar normas jurídicas.<sup>7</sup>

Márcio Ribeiro do Valle, ao defender a valorização da negociação coletiva, também ressalva a imperatividade de que as concessões sejam recíprocas, jamais apenas renúncias da classe obreira:

Não se deve, pois, ao que nos parece, jamais abrir mão de um mínimo a ser fixado na lei e sobre o qual não poderá avançar o ajuste coletivo, tendo-se que só acima desse mínimo é que haverá, então, a ampla negociação, buscando-se, nos acertos coletivos, caminhos que possam enfrentar os problemas da globalização, sobretudo o angustiante fantasma do desemprego, pois, mesmo sendo, como é, coletiva, a negociação deve expressar uma transação, ou seja, concessões recíprocas, e não ser uma simples renúncia por parte do trabalhador.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*, p. 61, grifos do autor.

<sup>8</sup> VALLE, Márcio Ribeiro do. Conteúdo normativo e obrigacional do ajuste coletivo: a negociação coletiva como fator de restrição ao poder normativo. In: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (Coord.). *Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial: estudos em homenagem ao Ministro Antônio José de Barros Levenhagen*, p. 334.

Exemplo de renúncia ocorrida em convenção coletiva de trabalho foi a denunciada pela 5ª do Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP) que, ao julgar reclamação trabalhista em que uma trabalhadora alegava a nulidade de cláusula convencional que livrava as empresas de pagar horas extras, desde que não ultrapassassem os vinte minutos diários, deu provimento ao recurso da autora e considerou nula a cláusula em questão, justamente por não ter havido qualquer contrapartida para a categoria profissional. A ementa do julgamento em questão dizia:

*Minutos que antecedem ou sucedem jornada. Previsão coletiva de tolerância de 20 minutos. Inexistência de vantagem em compensação. Nulidade.* Nada obstante a negociação coletiva encontre seu permissivo legal nos incisos XIV e XXVI do art. 7º da Constituição Federal, a autonomia conferida aos sindicatos tem limites na lei, especificamente no art. 58, §1º que estipulou cinco minutos como tolerância para anteceder e suceder a jornada, pois a entidade profissional não conserva soberania a ponto de vulnerar direitos mínimos, assegurados constitucionalmente, exceto se apresentar um benefício ou vantagem como compensação. Inexistindo nos acordos coletivos qualquer benefício ou vantagem para adoção de 20 minutos como limite de tolerância para anteceder ou suceder a jornada de trabalho, não se pode considerar válida a referida cláusula. Recurso ordinário provido neste aspecto. (TRT, 15ª Região; 3ª Turma, Proc. n. 01120-2003-012-15-00-3, Rel. juiz Lorival Ferreira dos Santos. *DJSP* 19/8/2005.)

Outrossim, além de os direitos trabalhistas, de maneira geral, não poderem ser objeto de renúncia pura e simples, não se pode

## MERITUM

também pretender negociar os chamados direitos absolutamente indisponíveis, eis que estes são revestidos de um interesse público maior, “por constituírem um *patamar civilizatório mínimo* que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer seguimento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III e 170, *caput*, CF/88)”.<sup>9</sup>

Como normas de indisponibilidade absoluta podem ser mencionadas aquelas relativas à assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), o pagamento do salário mínimo, as normas de saúde e segurança do trabalho. Os exemplos são de *Mauricio Godinho Delgado*, que acrescenta:

[...] na ordem jurídica brasileira esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: *as normas constitucionais em geral* (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); *as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro* (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório do próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); *as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora* (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios etc.).<sup>10</sup>

<sup>9</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*, p. 61, grifo do autor.

<sup>10</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*, p. 61, grifos do autor.



Assim, as modificações das condições de trabalho, via negociação coletiva, que impliquem restrições aos direitos dos trabalhadores somente serão admitidas quando a própria Constituição o permitir, ainda que de forma indireta, por intermédio dos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º, não podendo, lado outro, ser objeto de transação os chamados direitos fundamentais sociais, ou seja, “aquelas prerrogativas das pessoas, necessárias para uma vida satisfatória e digna, garantidas nas Constituições”,<sup>11</sup> sob pena de ser agredida a própria dignidade da pessoa humana.

Pode-se dizer, então, que se de um lado o Estado deu aos trabalhadores, coletivamente representados, autonomia para tratar diretamente com os patrões a respeito de suas condições de trabalho, em face de sua liberdade e autodeterminação, de outro esse mesmo Estado intervém para evitar distorções sociais e preservar valores inerentes ao próprio homem não apenas como um ser produtivo, mas por sua própria característica humana. Também citando Mauricio Godinho Delgado, escreveu Daniela Muradas Reis:

Em relação aos direitos trabalhistas considerados como fundamentais, há uma enérgica proteção aos mínimos condizentes à dignidade humana, principalmente após a elaboração do conceito de liberdade, fundamento do direito, à liberdade concreta, vigorando uma relação de

<sup>11</sup> SALGADO, Joaquim Carlos. Os direitos fundamentais. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, p. 17, *apud* REIS, Daniela Muradas. Crise do estado social e negociação coletiva. *In*: PIMENTA, José Roberto Freire; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio *et al.* (Coord.). *Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas*, p. 200.

## MERITUM

suplementariedade das convenções coletivas, na qual a autonomia privada deverá respeitar, em todo caso, os ‘mínimos de direito necessário’, atuando como instrumento de progresso das condições laborais, especialmente no que tange aos direitos fundamentais individuais e sociais e as normas que viabilizam a sua efetivação. Tais são as normas relativas à integridade psicofísica dos trabalhadores (normas de saúde laboral), bem como os seus direitos de tratamento igualitário e de proteção à sua honra e imagem (direito de identificação profissional).<sup>12</sup>

No que diz respeito à irredutibilidade salarial, antes mesmo de o inciso VI do art. 7º da Carta Magna autorizar sua flexibilização, o ordenamento jurídico infraconstitucional já tratava do tema, por meio do art. 503 da CLT, que previa, em casos de força maior ou prejuízos comprovados, que o empregador poderia realizar redução geral de salários no montante máximo de 25%. Da mesma forma, a Lei n. 4.923/65 também admitiu a redução, em face de conjuntura econômica adversa, possibilitando, até mesmo, sua fixação pela Justiça do Trabalho, quando não decorresse de norma coletiva autônoma.

Com isso, grande parte da doutrina afirma que, mesmo após a promulgação da Constituição de 1988, para que se possa reduzir os salários da categoria profissional seria necessário fossem verificadas as condições estipuladas pelos citados diplomas legais, tendo em vista a recepção parcial dos mesmos pela ordem jurídica

<sup>12</sup> REIS, Daniela Muradas. Crise do estado social e negociação coletiva. In: PIMENTA, José Roberto Freire; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio *et al.* (Coord.). *Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas*, p. 200.

instaurada após 1998.<sup>13</sup> Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado, lembrado por Daniela Muradas Reis, afirma:

A Carta de 88 recebeu, entretanto, apenas em parte esses dispositivos. De um lado, revogou tanto a redução unilateral (art. 503) como a obtida através da sentença (Lei n. 4.293), já que viabiliza semelhante prática redutora somente através de negociação sindical coletiva (arts. 7º, VI e 8º, VI, CF/88). Contudo, produziu inquestionável recepção quanto à motivação tipificada proposta pelos dois antigos diplomas legais. Neste contexto, descabe acolher-se como viável, juridicamente, a redução salarial negociada mas destituída de qualquer fundamento tipificado. Essa nos parece a interpretação que melhor atende aos fins teleológicos de qualquer norma e ordem jurídica (fins acentuados no Direito do Trabalho, lembre-se); que melhor atende também ao princípio da norma mais favorável, imperante no ramo justralhista; a interpretação, por fim, que melhor se harmoniza ao critério hermenêutico, que sempre busca encontrar no direito a noção de sistema, isto é, um conjunto de partes coordenadas entre si.<sup>14</sup>

Concordamos com tal posicionamento, mas entendemos que a discussão chega a ser inócua, pois não concebemos uma negociação coletiva em que a categoria econômica reivindique redução salarial de seus empregados sem não só alegar, como

<sup>13</sup> REIS, Daniela Muradas. Crise do estado social e negociação coletiva. In: PIMENTA, José Roberto Freire; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio *et al.* (Coord.). *Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas*, p. 203.

<sup>14</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Salário: teoria e prática*, p. 199, *apud* REIS, Daniela Muradas. Crise do estado social e negociação coletiva. In: PIMENTA, José Roberto Freire; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio *et al.* (Coord.). *Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas*, p. 203.

## MERITUM

também apresentar indícios, ainda que mínimos, de que esteja em situação econômico-financeira comprometedora. Em tal hipótese, a negativa da categoria profissional estará mais do que justificada.

Entretanto, ao contrário do que previam os dispositivos legais mencionados, entendemos também que, após a Carta de 1988, não é mais cabível, no que se refere à irredutibilidade dos salários, falar em sujeição da liberdade negocial a parâmetros percentuais previstos na CLT. Mas não se pode, em outro extremo, pretender estipular salários inferiores ao próprio salário mínimo nacional, pois se estaria retirando do trabalhador o mínimo do mínimo necessário à sua sobrevivência e à sua dignidade.

No que diz respeito às normas reguladoras da jornada de trabalho, estas também gozam de relativa indisponibilidade, mesmo levando em conta os permissivos flexibilizadores dos incisos XIII e XIV do art. 7º constitucional. É que tais normas possuem relação direta com a saúde física e mental do trabalhador, não podendo ser objeto de transação, por exemplo, o limite semanal de 44 horas, salvo no tocante ao regime de compensação de jornada, já que este está expressamente autorizado pela Carta Maior.

Assim, mesmo a autorização constitucional de aumentar, via negociação coletiva, a jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento está condicionada ao limite semanal das 44 horas, sendo também imperativa a concessão de intervalo para alimentação, o que, aliás, tem sua justificativa na própria e óbvia necessidade do ser humano.

Não custa lembrar, conforme ressaltado pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Antônio José de Barros Levenhagen, em julgamento de Recurso de Revista, que

os fundamentos que norteiam as formas de limitação do tempo de trabalho são de natureza biológica (combate aos problemas psicofisiológicos provenientes da fadiga e da excessiva racionalização do serviço), de caráter social (o maior convívio familiar, prática de atividades recreativas, culturais e físicas) e de natureza econômica (o combate à fadiga resulta em maior quantidade e melhor qualidade de serviço, já que o trabalhador estressado tem seu rendimento comprometido). (TST-RR 01214.2003-381-04-00.1, 4ª Turma, v. unânime, DJU 14/10/2005.)

Por outro lado, o TST entende que normas que reduzam o intervalo intrajornada, normalmente destinado às refeições, não podem ser “flexibilizadas” in pejus, ou seja, diminuindo dito intervalo para abaixo do mínimo legal, que é de uma hora, salvo se, seguindo disposição do § 3º do art. 71 da CLT, haja respaldo em autorização específica e expressa do Ministério do Trabalho e Emprego, já que se trata de norma diretamente relacionada com a higiene, saúde e segurança do trabalho. Tanto é assim que, em junho de 2004, a 1ª Seção de Dissídios Individuais do TST proferiu a Orientação Jurisprudencial n. 342, que assim diz:

*Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Não-concessão ou redução. previsão em norma coletiva. validade. DJ 22/6/04 – É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.*

No entanto, recentemente, o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria n. 42, de 28 de março de 2007,

## MERITUM

publicada no DJU de 30/3/2007, que permite que o intervalo para repouso e alimentação, de que trata o art. 71 da CLT, seja reduzido por Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho, devendo ser aprovado em assembléia geral dos trabalhadores.

A portaria em questão estabelece que será permitido estabelecer, via negociação coletiva, a redução do intervalo, caso os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado, devendo a empresa, ainda, atender às exigências relativas a refeitórios e às normas de segurança e saúde. Além disso, a cláusula normativa que dispuser sobre o tema não poderá suprimir totalmente o horário de intervalo, nem mesmo mediante indenização do período. Estabelece ainda a Portaria n. 42 que a fiscalização de regularidade do sistema poderá ser feita a qualquer tempo pelas Delegacias Regionais do Trabalho, podendo o órgão determinar a imediata suspensão do intervalo reduzido, determinando o retorno ao intervalo pleno, até que a situação irregular detectada seja corrigida.

Por outro lado, em que pese à Orientação Jurisprudencial n. 342 da SDI-1 do TST, a bem da verdade, não há na lei a expressão “prévia fiscalização”, como condição à concessão do intervalo reduzido, mas sim mera definição de competência do Ministério do Trabalho para aferição do atendimento às regras para a redução do intervalo, sendo razoável a interpretação de que o exame de regularidade poderá ser posterior à adoção da redução do intervalo, não significando violação ao dispositivo contido na CLT, já que preservadas as regras relativas à higiene, saúde, segurança no trabalho, sendo aconselhável, porém, o cancelamento da OJ 342 da SDI-1 do TST.

Mas o que dizer do *aumento* de tal intervalo? Poderia o limite celetizado de duas horas ser ultrapassado? Entendemos que sim, pois a autorização para sua ampliação, via norma coletiva ou mesmo contrato individual escrito, prevista no art. 71 da CLT, não sofreu qualquer restrição após a promulgação da Constituição de 1988, tampouco há posicionamento sumulado da Corte Superior Trabalhista a respeito. Pode ser que circunstâncias específicas, ocorridas em determinada atividade econômica, assim o recomendem.

Exemplo típico de tal elástico ocorre naqueles estabelecimentos de ensino que funcionam apenas ou predominantemente nos períodos matutino e noturno, não havendo atividades no período da tarde.

A respeito do tema, a convenção coletiva de trabalho firmada em 2005 entre o Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Estado de Minas Gerais e o Sindicato dos Cursos Livres de Idiomas de Minas Gerais prevê:

CLÁUSULA XI – Jornada de Trabalho – Poderá a empresa, de comum acordo com o auxiliar de administração, adotar duração de jornada de trabalho e intervalos diferentes dos usuais.

[...].

§ 5º O auxiliar de administração escolar poderá trabalhar nos turnos da manhã e da noite, em cursos que adotem tais regimes de aulas, mesmo que o intervalo entre tais turnos ultrapasse as duas horas previstas no art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme, inclusive, autorizado no mesmo dispositivo legal, respeitada, sempre, a jornada diária legal máxima de dez horas, bem como o

## MERITUM

intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre o término de um expediente o início do seguinte.

§ 6º O previsto nesta cláusula não poderá ser aplicado para empregado que, comprovadamente, ficar prejudicado em seus estudos ou em outro contrato de trabalho.

[...].

§ 8º O previsto nesta Cláusula depende de documento escrito prévio firmado pelo curso de idiomas e o auxiliar de administração.

Eis, portanto, um típico exemplo em que as partes adaptaram suas necessidades à realidade específica da atividade, em razão de suas particularidades, via negociação coletiva, mas, ressalte-se, sem que houvesse afronta às garantias constitucionais relativas à jornada de trabalho.

Todavia, a própria cláusula em comento cuidou de preservar o intervalo mínimo de onze horas entre uma jornada de trabalho e outra, seguindo a corrente jurisprudencial majoritária que entende ser também impossível de modificação, ainda que via negociação coletiva, o disposto no art. 66 da CLT, não obstante o anacronismo da rigidez da lei, pois há casos em que os trabalhadores têm, sim, interesse direto em reduzir o intervalo destinado para o almoço e, com isso, sair mais cedo do trabalho, já que não usufruem mesmo, na prática, uma hora para a refeição, sendo suficiente meia hora. Em contrapartida, poderiam ir para casa mais cedo, livrando-se dos dissabores do horário do *rush*, encontrando trânsito melhor e coletivos não tão lotados quanto os que encontrariam se retornassem pra casa no horário de pico.



Em relação às férias anuais, não se pode conceber flexibilização maior do que a própria lei já autoriza, qual seja, o seu fracionamento em, no máximo, dois períodos, sendo que nenhum desses poderá ser inferior a dez dias (art. 134, § 1º). E assim mesmo o texto celetizado diz que tal divisão somente poderá ocorrer “em casos excepcionais” – o que, convenhamos, é de difícil aferição. É que a preocupação do legislador, ao limitar a divisão das férias, foi evitar que a natureza de tal descanso anual se desvirtue, tanto pelo interesse do empregador quanto pelo do empregado, que, muitas vezes, inadvertidamente, procura “negociar” esse direito por um pseudobenefício econômico que nunca será capaz de compensar o prejuízo causado, mesmo que em médio ou longo prazos, pela ausência do gozo regular das férias.

Naturalmente, não poderá uma norma negociada coletivamente também ultrapassar o comando do § 2º do citado art. 134, para autorizar a divisão, ainda que limitada a dois períodos, aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos. No que diz respeito às férias, o princípio da autonomia coletiva cede espaço aos princípios protetores da saúde física e mental dos trabalhadores.

E, no contexto das normas que tratam da segurança e saúde do trabalhador, há que considerar também os incisos XXII e XXIII do art. 7º da Constituição da República, que enunciam uma política de redução dos riscos inerentes às atividades profissionais, de forma programática, política que encontra respaldo na legislação infraconstitucional, esta sim, de forma impositiva. Assim, não podem ser objeto de negociação quaisquer pretensões empresariais de flexibilizar as hipóteses de pagamento dos adicionais legais para atividades penosas, insalubres e

## MERITUM

perigosas ou mesmo o seguro contra acidente do trabalho. Da mesma forma, as normas fixadas pelos órgãos governamentais, notadamente do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério da Saúde, relativas à proteção do trabalhador no ambiente de trabalho, de forma a impedir ou reduzir os riscos à saúde do trabalhador, também não podem sofrer qualquer alteração *in pejus* em negociação coletiva.

Sem embargo, e como a exemplificar que o direito não é uma ciência exata e que não é incomum encontrar decisões que destoam do que normalmente é decidido, trazemos a este estudo notícia publicada na página eletrônica do TST, dando conta de que, apesar de tudo o que foi dito até aqui, a respeito das normas de proteção à saúde do trabalhador e ao ambiente do trabalho, foi considerada válida uma cláusula de acordo coletivo de trabalho que reduzia o percentual do adicional de periculosidade para valores abaixo do mínimo legal:

*TST valida acordo coletivo que reduz percentual de periculosidade* – A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em decisão unânime, confirmou a possibilidade do percentual de adicional de periculosidade ser definido por acordo ou convenção coletiva. ‘É preciso prestigiar e valorizar a negociação coletiva assentada na boa-fé, como forma de incentivo à composição dos conflitos pelos próprios interessados’, sustentou o ministro Carlos Alberto Reis de Paula (relator) ao negar recurso de revista interposto no TST por um grupo de ex-empregados da Companhia Vale do Rio Doce (CVRD).

‘Condições de trabalho e de salário livremente ajustadas, com objetivo de obter vantagens para determinada categoria, devem ser prestigiadas, sob pena de desestímulo

à aplicação dos instrumentos convencionais, hoje alçados em nível constitucional', acrescentou o ministro Carlos Alberto.

Dessa forma, foi mantida a decisão tomada pelo Tribunal Regional da 17ª Região (com jurisdição no Espírito Santo) que isentou a Vale do pagamento das diferenças resultantes da concessão do adicional de periculosidade em 30%, índice previsto na legislação (art. 179, §1º CLT). A condenação da empresa à observância desse percentual foi imposta originalmente pela 2ª Vara do Trabalho de Vitória (ES), após exame de reclamação movida por quatro eletricitistas contra a CVRD.

O TRT capixaba ressaltou, contudo, que a redução do percentual da verba de periculosidade para até 6% sobre o salário encontrava previsão em convenção coletiva firmada entre empresas e o sindicato local dos eletricitários. Diante da possibilidade de medir o tempo de serviço desempenhado em condições perigosas, as partes decidiram que o adicional deveria ser pago de forma restrita ao período de exposição ao risco. Para o TRT-ES, a medida não resultou em violação de direito indisponível dos trabalhadores, pois compatível com o art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal. O dispositivo prevê o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Os eletricitistas sustentaram, no TST, que não caberia o reconhecimento da validade do acordo coletivo entre a CVRD e o sindicato para limitar o pagamento do adicional de periculosidade, já que se tratava, no caso, de direito indisponível do trabalhador e irrenunciável pelo sindicato. Logo, não poderia ser alvo de convenção coletiva de

## MERITUM

trabalho. Além de violação aos textos constitucional e legal, alegaram contrariedade à súmula 361 do TST.

Conforme essa jurisprudência, ‘o trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade de forma integral, porque a Lei 7.369/85 não estabeleceu nenhuma proporcionalidade em relação ao seu pagamento’.

O ministro Carlos Alberto observou, porém, a inexistência de qualquer violação à legislação e ao texto constitucional, até porque o art. 7º, inciso XXIII, não estabelece quanto o trabalhador receberá, mas seu direito a ser pago pela atividade em condições perigosas. O relator descartou também haver divergência com a súmula do TST, pois a redução do percentual do adicional foi acertada livremente pelas partes em convenção coletiva.

‘Se as partes assim acordaram é porque houve, por parte do sindicato representativo da categoria profissional, a abdicação de alguns direitos em prol da conquista de outros que naquele momento eram mais relevantes’, concluiu. (RR 714033/2000.0).<sup>15</sup>

O recurso em questão, cuja relatoria coube ao Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, foi assim ementado:

*Base de cálculo do adicional de periculosidade. Previsão em norma coletiva – É preciso prestigiar e*

<sup>15</sup> TST valida acordo coletivo que reduz percentual de periculosidade. Página eletrônica do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, Seção Notícias do TST, 7 mar. 2005. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/noticias/>>. Acesso em: 7 mar. 2005.

valorizar a negociação coletiva assentada na boa-fé, como forma de incentivo à composição dos conflitos pelos próprios interessados. Condições de trabalho e de salário livremente ajustadas, com objetivo de obter vantagens para determinada categoria, devem ser prestigiadas, sob pena de desestímulo à aplicação dos instrumentos convencionais, hoje alçados em nível constitucional, pois se as partes assim acordaram é porque houve, por parte do Sindicato representativo da categoria profissional, a abdicação de alguns direitos em prol da conquista de outros que naquele momento eram mais relevantes. Recurso de Revista conhecido e não provido. (TST- RR- 714.033/2000.0, 3ª Turma, Rel. Ministro Carlos Alberto Reis de Paula. Votação unânime. Julgado em 23/2/2005, *DJU* 22/3/2005.)

Há que se reconhecer, no entanto, que tal tipo de decisão faz parte daquelas exceções que apenas confirmam a regra, a qual prevê que as normas que dizem respeito à proteção da saúde, higiene e segurança do trabalho não podem ser objeto de redução por norma autônoma. A menos que não se pretenda incluir a legislação que regulamenta o pagamento de adicional de periculosidade em tal rol, com o que não concordamos.

Da mesma forma, as normas relativas à identificação profissional não podem sofrer qualquer restrição ou modificação, mesmo que respaldadas em negociação coletiva, tendo em vista seu caráter imperativo e seu impacto social. Nesse caso, o interesse na correta anotação da CTPS não é só do trabalhador, mas da própria sociedade, pois é instrumento essencial na fiscalização do trabalho e nos estudos estatísticos do mercado

## MERITUM

de trabalho, do desemprego e da vinculação do seu portador à previdência social.<sup>16</sup>

É por intermédio da CTPS que o trabalhador se vê, efetivamente, integrado no mercado de trabalho, de forma segura e garantida. Ausente o devido registro na Carteira, esse trabalhador não fará parte do sistema nacional de previdência social, não tendo proteção alguma e não sendo sequer reconhecido pelo sistema. É como se não existisse, não sendo, pois, admissível qualquer modalidade de negociação que exclua tal imposição legal.

Não podem ainda ser objeto de transação coletiva as normas que protegem o tratamento igualitário no mercado de trabalho, resguardadas as características particulares de certos trabalhadores, em razão de sua situação física, do sexo, da idade, ou qualquer outra característica que o distinga dos demais, pois o próprio mercado de trabalho é restritivo e discriminatório, não se concebendo que uma norma coletiva também o seja, como ressalta Daniela Muradas Reis:

A proteção especial que a ordem jurídica reserva a menores, deficientes, reabilitados, bem como outros obreiros, que em razão de uma restrição imposta pelo mercado de trabalho em geral ou por possuírem especificidades de vida possuem um tratamento jurídico diferenciado, não pode ser suprimida, nem restringida pela criatividade coletiva.

<sup>16</sup> DONATO, Messias Pereira. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1981, p. 147, *apud* REIS, Daniela Muradas. Crise do estado social e negociação coletiva. In: PIMENTA, José Roberto Freire; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio *et al* (Coord.). *Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas*, p. 209.

Do mesmo modo, não nos parece ser tolerado pelo direito o tratamento convencional coletivo diferenciado quando se tratar de obreiros em situações profissionais idênticas ou supressoras de dispositivos antidiscriminatórios em geral.<sup>17</sup>

Igualmente, não podem os sindicatos ou empresas signatários de acordos ou convenções coletivas de trabalho criar benefícios que tenham como destinatários somente os trabalhadores associados da entidade sindical, pois isso implicaria cooptação ou captação forçada de sindicalizados, ferindo de morte os princípios constitucionais da liberdade de associação (art. 5º, inc. XX) e de sindicalização (art. 8º, inc. V), além de criar uma forma discriminatória de concessão de benefícios, o que também fere o texto constitucional (art. 3º, inc. IV).

Exemplos gritantes de tratamento discriminatório, de absurda inconstitucionalidade, são as cláusulas de bolsas de estudos para professores da rede particular de ensino e dos cursos livres em Minas Gerais, em vigor no Estado há mais de vinte anos, que privilegiam apenas os professores sindicalizados e/ou seus respectivos dependentes, como se verifica no instrumento normativo assinado em 17/02/2006:

Cláusula 34 – Bolsas de Estudo – Professor do Estabelecimento

Aos professores do próprio estabelecimento de ensino, *que comprovarem filiação e quitação com o sindicato da*

<sup>17</sup> REIS, Daniela Muradas. Crise do estado social e negociação coletiva. In: PIMENTA, José Roberto Freire; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio *et al* (Coord.). *Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas*, p. 209.

## MERITUM

*categoria profissional, é garantida isenção total ou parcial de pagamento de anuidades escolares, no caso de matrícula própria, de cônjuge e de filhos ou dependentes como tal reconhecidos pela legislação previdenciária, nas seguintes condições:*  
[...].

### Cláusula 35 – Bolsas de Estudo – Outros Professores

Aos professores não pertencentes ao estabelecimento de ensino, *se comprovarem filiação e quitação com o sindicato da categoria profissional há pelo menos 6 (seis) meses*, o estabelecimento de ensino concederá o benefício de abatimento total ou parcial da anuidade escolar, no caso de matrícula própria, de seu cônjuge, de filhos ou dependentes, assim reconhecidos pela legislação previdenciária, com observância do seguinte:  
[...].

### Cláusula 37 – Valorização do Professor de Ensino Superior

Os estabelecimentos de ensino superior, com o intuito de valorizar e proporcionar maior qualificação de seus professores, além das bolsas de estudo estabelecidas nas Cláusulas 34 (Bolsas de Estudo – Professor do Estabelecimento) e 35 (Bolsas de Estudo – Outros Professores) deste Instrumento, garantirão o custeio de:

I – Bolsas de Pós-Graduação em cursos oferecidos pelo próprio estabelecimento: deverá reservar 4 (quatro) bolsas de 50% (cinquenta por cento), para cada grupo de 100 (cem) professores, ou fração, na graduação ou pós-graduação, *a serem distribuídas entre os professores sindicalizados* empregados do próprio estabelecimento de ensino.

II – Bolsas de Pós-Graduação em cursos oferecidos em outros estabelecimentos de ensino: cada estabelecimento de ensino superior, que não oferecer cursos de pós-



graduação, ou caso não ofereça o curso no qual seu professor empregado esteja matriculado, ou tenha interesse em se matricular, deverá conceder 4 (quatro) bolsas de 50% (cinquenta por cento), para cada grupo de 100 (cem) professores, ou fração, na pós-graduação, *a serem distribuídas entre os professores sindicalizados empregados do próprio estabelecimento de ensino.* [...].<sup>18</sup>

Mas não só os professores sindicalizados são detentores de tal injustificável benefício: também os auxiliares de administração escolar, categoria profissional que representa os demais empregados das escolas e dos cursos livres, conseguiram inserir dispositivo semelhante em seu instrumento normativo, com injustificáveis e inconstitucionais privilégios para os integrantes do quadro social de seu sindicato:

#### Capítulo XIV

#### DOS BENEFÍCIOS DE BOLSAS DE ESTUDO

Cláusula 36 – Próprio Estabelecimento – O estabelecimento de ensino, situado na base territorial do SINEP/MG, reservará, em cada um dos cursos que mantiver, o número de vagas correspondente a 1,5% (um vírgula cinco por cento) do total de alunos matriculados em 1º (primeiro) de abril ou 1º (primeiro) setembro conforme o caso, para concessão de abatimentos nas mensalidades escolares do auxiliar de administração escolar por ele contratado, em caso de

<sup>18</sup> CCT assinada entre o Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais (SINPRO/MG) e o Sindicato das Escolas Particulares do Estado e Minas Gerais (SINEP/MG) – 2006/2007, grifos nossos

## MERITUM

matrícula própria, de seu cônjuge, de filho ou de dependente assim considerado pela legislação previdenciária.

§ 1º A concessão do benefício será distribuída pelo sindicato da categoria profissional e *obedecerá às seguintes condições:*

[...].

e) *ser filiado* ao Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Estado de Minas Gerais e *estar quite perante ele com suas obrigações;*

f) apresentar o *auxiliar requerimento emitido e visado pelo sindicato da categoria profissional*, até 30 (trinta) dias após o início das aulas da série, ou do semestre letivo no caso de matrícula semestral ou curso;

[...].

Cláusula 37 – Outro Estabelecimento – O estabelecimento de ensino, situado na base territorial do SINEP/MG, reservará ainda, em cada um dos cursos que mantiver, o número de vagas correspondente a 2,0% (dois por cento) do total de alunos matriculados em 1º (primeiro) de abril ou 1º (primeiro) setembro conforme o caso, para concessão de abatimentos nas mensalidades escolares do auxiliar de administração escolar, empregado de qualquer instituição, inclusive dos cursos de idiomas, situados na base territorial do SAAE/MG e não pertencente o estabelecimento de ensino à entidade mantenedora para a qual trabalha, em caso de matrícula própria, de seu cônjuge, de filho ou de dependente assim considerado pela legislação previdenciária.

§ 1º O abatimento previsto nesta cláusula será de 20%, e para gozar do referido benefício o auxiliar de administração escolar *deve preencher os seguintes requisitos:*

a) *ser filiado* ao Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Estado de Minas Gerais *e estar quite perante ele com suas obrigações*;

b) apresentar o requerimento do benefício *emitido e visado pelo sindicato da categoria profissional*, ao estabelecimento de ensino, até 30 (trinta) dias após o início das aulas da série ou do semestre letivo no caso de matrícula semestral ou curso;

[...].<sup>19</sup>

Como dito, tais normas existem em Minas Gerais há mais de vinte anos, sem que se tenha notícia de que eventual candidato aos benefícios, não associado ao respectivo sindicato, tenha reclamado seus direitos na Justiça do Trabalho, o que vem permitindo suas sucessivas repetições, ano a ano. Pior: quando os sindicatos não conseguiram chegar à composição e levaram suas reivindicações para a Justiça do Trabalho, via dissídio coletivo, tanto o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) quanto o próprio TST têm-se omitido a respeito da flagrante inconstitucionalidade apontada, mantendo o tratamento privilegiado aos empregados sindicalizados, sob fundamentos diversos, mormente sob a lacônica justificativa da “preexistência” do benefício. Aliás, o próprio Ministério Público do Trabalho, supostamente guardião dos preceitos insculpidos na Carta Magna (arts. 127 e 129/CF), tem evitado enfrentar o tema, tanto em seus pareceres, nos dissídios coletivos

<sup>19</sup> CCT firmada entre o Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar de Minas Gerais (SAAE/MG) e o Sindicato das Escolas Particulares do Estado e Minas Gerais (SINEP/MG) – 2006/2007, assinada em 10/4/2006, grifos nossos.

## MERITUM

em que é chamado a opinar, quanto na análise das convenções coletivas depositadas na Delegacia Regional do Trabalho em Minas Gerais.

Ainda sobre inconstitucionalidade de instrumentos normativos, também não poderiam as normas coletivas impor como condição de contratação ou manutenção do emprego a sindicalização do trabalhador, não só pela ofensa aos princípios mencionados, mas também ao da própria liberdade de trabalho, pois o art. 5º da Constituição da República limita eventual restrição somente tendo em vista a qualificação profissional e, ainda assim, de acordo com o previsto na lei, jamais em norma coletiva, mormente se tiver a mesma o caráter discriminatório ou a intenção, ainda que dissimulada, de forçar a sindicalização do trabalhador.

Tais restrições certamente seriam fruto de conluio entre os sindicatos e/ou empresas convenientes, visando atender a interesses particulares de dirigentes ou mesmo como “moeda de troca” na negociação, deixando o sindicato da categoria profissional de lutar por melhores condições de trabalho para a mesma, em troca das cláusulas de captação. Se, por um lado, a entidade profissional sai ganhando com o aumento do número de sindicalizados, por outro, a própria categoria profissional – a quem o sindicato deve servir, independentemente de serem ou não os seus membros filiados a ela – resta prejudicada, criando-se nela uma espécie de elite, marginalizando os não associados. Sem contar que o próprio sindicato, ao conseguir tal pretensão perante as categorias econômicas, perde qualquer credibilidade e legitimidade para defender, com independência, os respectivos membros. O processo negocial fica viciado desde a origem.

A estipulação de acordos ou convenções coletivas com prazo de validade superior ao limite legal de dois anos (art. 614, § 3º, da CLT) também é vedada não só pela expressa disposição do texto consolidado, mas também por contrariar o próprio espírito da negociação coletiva, que é, de tempos em tempos, rever as condições sociais, econômicas e financeiras que nortearam a celebração do pacto anteriormente firmado. Naturalmente, instrumentos coletivos com prazo de validade indeterminado também não podem existir, pelos mesmos motivos. A jurisprudência tem entendido que, nestes casos, o instrumento é válido, mas seus efeitos se estendem apenas por dois anos, limite máximo autorizado pelo mencionado artigo celetizado.

Por outro lado, não se deve interpretar isoladamente uma ou outra cláusula de um instrumento coletivo para avaliar se houve, de fato, renúncia a direitos tidos como indisponíveis por parte dos trabalhadores. É preciso avaliar o documento em seu todo, estudando minuciosamente os fatos que envolveram a negociação coletiva e motivaram a celebração do acordo ou convenção. Nem sempre o que aparenta ser típica renúncia de direitos não passa de mera transação, na qual ocorrem concessões recíprocas, lastreadas no princípio da autonomia da vontade coletiva.

Em 2005, a Seção de Dissídios Coletivos do TST julgou recurso ordinário em ação anulatória ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região, questionando a validade de cláusulas de acordo coletivo de trabalho em que trabalhadores do Banco de Santa Catarina, ao aderirem a Plano de Demissão Incentivada (PDI), renunciavam expressamente à garantia de emprego de

## MERITUM

que eram detentores, em razão de regulamento empresarial, em troca de consideráveis indenizações. Outro item do acordo questionado pelo MPT foi o fato de que, ao aderirem ao PDI, os trabalhadores davam total quitação por eventuais direitos devidos. Em razão de tal renúncia à estabilidade e, principalmente, da cláusula de quitação geral, pleiteava-se a nulidade do acordo. O TRT de Santa Catarina julgou improcedente a ação e considerou válido o acordo. Insatisfeito, o órgão ministerial recorreu ao TST, que manteve a decisão do Regional.

Tal decisão pode ser considerada emblemática, dada a importância do tema e do conteúdo substancial dos votos dos ministros vencedores e dos não menos importantes votos vencidos. Naquela oportunidade, o TST entendeu ser possível, sim, a transação de direitos supostamente indisponíveis, já que, no conjunto, o instrumento coletivo mostrou-se favorável aos trabalhadores e, de fato, representava a vontade da categoria, sendo assim ementado:

*Cláusulas de acordo coletivo de trabalho – Validade – Programa de dispensa incentivada* – Tem-se que as cláusulas pactuadas pelas partes devem ser interpretadas de forma global, tendo em vista que a categoria profissional pode ter negociado certas vantagens, em prol de interesses maiores. Dessa forma, o estabelecimento de condições mais restritivas em determinado dispositivo pode estar compensando, em outros, a concessão pelo empregador de vantagens e garantias coletivas além dos patamares fixados na legislação. In casu, o programa de dispensa incentivada, aprovado em assembléia geral dos empregados, afigura-se instrumento de expressão máxima da liberdade individual, na exata medida em que o

empregado, a qualquer tempo, pode desistir da adesão feita, sem que sofra algum prejuízo o seu contrato de trabalho. Assim, qualquer argumentação contrária à vontade da categoria é produção dissociada da realidade fática e jurídica, não merecendo guarida, porquanto o juiz máximo do mérito desse acordo é o trabalhador e não o Ministério Público. Por estes fundamentos, consideram-se válidas as cláusulas do acordo coletivo impugnadas. Recurso ordinário improvido. (TST ROAA 00693.2002.000.12.00.5; ac. SDC, 17/11/05, Rel. designado Min. Ronaldo Leal.)<sup>20</sup>

Em tais casos, além da verificação da existência de transação – e não mera renúncia a direitos, motivada pela constante ameaça de demissões em massa por parte das categorias econômicas –, é preciso verificar se a convenção ou o acordo coletivo expressam, de fato, a vontade da categoria profissional, manifestada através das respectivas assembleias, pois esse é espírito do princípio da autonomia da vontade coletiva, tão valorizado pelo texto constitucional (arts. 7º, inciso XXVI, 8º, incisos III e VI e 114, §§ 1º e 2º).

Com tudo isso, por maior que seja a pressão social e econômica que o medo do desemprego acarrete, é preciso que os sindicatos e os próprios integrantes das categorias profissionais se organizem e se acautelem, para que a negociação coletiva não seja simplesmente a adesão a um “contrato” previamente elaborado pelas categorias patronais, de forma unilateral e impositiva à parte que se encontra numa posição mais fraca no mercado. Até porque, em tempos atuais, a suposta igualdade de forças dos entes sindicais pode ocorrer apenas em tese, já que a

<sup>20</sup> REVISTA LTr, p. 863.

## MERITUM

ameaça de desemprego pressiona os dirigentes sindicais a negociar não de forma a conseguir melhores condições de trabalho, mas, sim, a garantir o emprego dos trabalhadores. Os sindicatos vêm atuando, então, como “administradores” de crises empresariais e do desemprego, o que é lamentável, pois desnatura a sua finalidade, como alertado pelo jurista Reginaldo Melhado:

Convivendo com o desemprego estrutural e a piora das condições de vida dos seus associados, os sindicatos terminam por ceder às pressões de toda uma rede de influências – desde o próprio capital até uma mídia literalmente confessoria dos valores neoliberais, passando naturalmente por governos e instituições políticas – no sentido de admitir a flexibilização o Direito do Trabalho.<sup>21</sup>

Flexibilizar não pode implicar pura e simplesmente renúncia a direitos. Há que significar melhoria das condições de trabalho e de salários, mediante a adaptação de regras fechadas e ultrapassadas à realidade de cada segmento, de cada região desse nosso país, de dimensões continentais. Nesse aspecto, Márcio Ribeiro do Valle, citando o festejado mestre, Ministro Arnaldo Lopes Sússekind, defende que

a flexibilização não deve jamais ser selvagem, mas sim social, sempre com respeito a patamares, enfim a núcleos

<sup>21</sup> MELHADO, Reginaldo. Os sindicatos e a mundialização do capital: desafios, horizontes e utopias. In: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (Coord.). *Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial: estudos em homenagem ao Ministro Antônio José de Barros Levenhagen*, p. 91.



mínimos legislativos, compostos de garantias, de direitos irrenunciáveis, impossíveis de serem reduzidos ou extirpados pela flexibilização, porquanto, como aclarou, a plena liberdade de tratativas, entre desiguais, é o mesmo que a condenável escravidão contratual.<sup>22</sup>

Também não se pode deixar de citar as sempre elucidativas palavras de Márcio Túlio Viana, citando Barbagelata, ao defender que

a flexibilidade tem – ou deve ter – os seguintes limites: sociais, pois não se trata de voltar à lei da selva nem de criar nova cultura, mas apenas de fazer adaptações necessárias; sindicais, porque são os sindicatos que devem dar a medida para os seus avanços; políticas, pois se a democracia faz nascer a proteção, a flexibilização tende a se expandir nos regimes autoritários: jurídicos, representados pelas normas internacionais e constitucionais que servem de freio ao legislador ordinário.<sup>23</sup>

Com tudo isso, o fortalecimento dos sindicatos é uma necessidade urgentíssima, até mesmo por meio de leis que punam os atos anti-sindicais e que facilitem o ingresso dos seus

<sup>22</sup> VALLE, Márcio Ribeiro do. Conteúdo normativo e obrigacional do ajuste coletivo: a negociação coletiva como fator de restrição ao poder normativo. *In*: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (Coord.). *Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial: estudos em homenagem ao Ministro Antônio José de Barros Levenhagen*, p. 335.

<sup>23</sup> VIANA, Márcio Túlio. Lei e globalização econômica. *Revista do TRT 3ª Região*, jul./dez. 1997, p. 141, *apud* GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. Reestruturação produtiva, globalização e neoliberalismo: reflexos no modelo brasileiro e suas conseqüências na legislação trabalhista. *In*: PIMENTA, José Roberto Freire; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio *et al.* (Coord.). *Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas*, p. 217.

## MERITUM

representantes nas empresas. A baixa escolaridade e, principalmente, a falta de politização dos trabalhadores brasileiros podem ser consideradas mais danosas ao sindicalismo do que as próprias manobras empresariais para enfraquecer as entidades profissionais.

Diante de tal contexto, invocamos novamente os ensinamentos de Márcio Túlio Viana:

Pergunta-se: como o sindicato deve enfrentar a sua própria crise? A nosso ver – e mais uma vez – deve imitar a empresa: se ela se descentraliza, que ele também o faça, mas *exatamente* como ela, sem perder a sua unidade. Tal como os produtos, que ele se desdobre, se fragmente, procurando em cada nicho do mercado os novos segmentos de trabalhadores – mas conservando-se inteiro. Que não seja um sindicato *de* empresa, mas *na* empresa; que não se restrinja aos trabalhadores formais, mas alcance os subempregados, os desempregados e até os excluídos – o que implica, naturalmente, reforma constitucional. Que se articule com a sociedade civil, tal como fez ao fim da ditadura militar – quando (talvez por isso mesmo) chegou ao auge de sua força. Que ele lute, por fim, para participar intensa e diretamente do processo legislativo, mesmo porque disso depende, em boa parte, a sua própria reestruturação.<sup>24</sup>

Resta-nos esperar que as tão alardeadas – mas adormecidas no Congresso Nacional – reformas trabalhista e sindical

<sup>24</sup> VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado. In: PIMENTA, José Roberto Freire; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio *et al.* (Coord.). *Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas*, p. 181.

contribuam para o efetivo fortalecimento dos sindicatos, sem paternalismos ou ideologias, o que tornará as negociações coletivas mais eficazes, representativas e coerentes com a realidade de cada setor, proporcionando a melhoria das condições de trabalho. E, claro, como consequência, deverá propiciar não o engessamento, mas o incremento da atividade produtiva.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, José Carlos E. Transformações no conceito de trabalho e sociedade pós-industrial. *In: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (Coord.). Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial: estudos em homenagem ao Ministro Antônio José de Barros Levenhagen.* São Paulo: LTr, 2003.

AROUCA, José Carlos. *Repensando o sindicato.* São Paulo: LTr, 1998.

BARROS, Alexandre Reis Pereira de. *Negociação coletiva em tempos de globalização.* 2005. 144 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho.* São Paulo: LTr, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho.* 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho.* 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Salário: teoria e prática.* Belo Horizonte: Del Rey, 1997.

## MERITUM

DONATO, Messias Pereira. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1981, *apud* REIS, Daniela Muradas Reis. *Crise do estado social e negociação coletiva*. In: PIMENTA, José Roberto Freire; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio *et al.* (Coord.). *Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004.

LOPES, Mônica Sette. *A convenção coletiva e sua força vinculante*. São Paulo: LTr, 1998.

MALLET, Estevão. *Direito, trabalho e processo em transformação*. São Paulo: LTr, 2005.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação coletiva e contrato individual no direito do trabalho brasileiro*. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coord.) *Relações de direito coletivo Brasil-Itália*. São Paulo: LTr, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. Prefácio. In: SÁ, Maria Cristina Haddad de. *Negociação coletiva de trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2002.

MELHADO, Reginaldo. Os sindicatos e a mundialização do capital: desafios, horizontes e utopias. In: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (Coord.). *Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial: estudos em Homenagem ao Ministro Antônio José de Barros Levenhagen*. São Paulo: LTr, 2003.

MENEZES, Marcelo Paes. *Negociação coletiva de trabalho: instrumento de emancipação ou vitimização do trabalhador dos grupos profissionais?* *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 34, p. 93-108, jul./dez. 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do trabalho na Constituição de 1998*. São Paulo: Saraiva, 1989.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Declínio do emprego – Relações de trabalho: diagnóstico e prognóstico. *Revista do Direito Trabalhista*, São Paulo, n. 1, ano 3, jan. 1997.

PIMENTA, José Roberto Freire; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio *et al.* (Coord.). *Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004.

REIS, Daniela Muradas Reis. Crise do estado social e negociação coletiva. In PIMENTA, José Roberto Freire; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio *et al.* (Coord.). *Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

REVISTA LTr. São Paulo, v. 70-07, p. 863, 2006.

SÁ, Maria Cristina Haddad de. *Negociação coletiva de trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2002.

SALGADO, Joaquim Carlos. Os direitos fundamentais. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, Belo Horizonte, n. 82, p. 15-69, jan. 1996, p. 17, *apud* REIS, Daniela Muradas Reis. *Crise do estado social e negociação coletiva*. In: PIMENTA, José Roberto Freire; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio *et al.* (Coord.). *Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004.

SILVA, Antônio Álvares da. *Direito coletivo do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SILVA, Antônio Álvares da. *Flexibilização das relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

SILVA, Antônio Álvares da. *Dissídio coletivo e a emenda constitucional 45/04*. Belo Horizonte: RTM, 2005.

## MERITUM

VALLE, Márcio Ribeiro do. Conteúdo normativo e obrigacional do ajuste coletivo: a negociação coletiva como fator de restrição ao poder normativo. In VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (Coord.). *Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial: estudos em homenagem ao Ministro Antônio José de Barros Levenhagen*. São Paulo: LTr, 2003.

VIANA, Márcio Túlio. Conflitos coletivos do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília; Porto Alegre: Síntese, v. 66, n. 1, jan./mar. 2000.

VIANA, Márcio Túlio. Lei e globalização econômica. *Revista do TRT 3ª Região*, p. 141, jul./dez. 1997.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado. In: PIMENTA, José Roberto Freire; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio *et al.* (Coord.). *Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004.

VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. *Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial: estudos em homenagem ao Ministro Antônio José de Barros Levenhagen*. São Paulo: LTr, 2004.

### Os limites à negociação coletiva e a denominada “flexibilização” dos direitos trabalhistas

**Resumo:** Nos últimos tempos, virou modismo falar em “flexibilização trabalhista”, tanto no que diz respeito à própria mudança na legislação quanto à supressão de direitos via

negociação coletiva. É necessário, outrossim, saber se as cláusulas normativas inseridas em Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho estão ou não sujeitas a certos limites, no nosso ordenamento jurídico, considerando a autonomia privada coletiva das entidades sindicais, ou se esta autonomia confere soberania absoluta à vontade dos agentes envolvidos, podendo estabelecer direitos ou restringi-los livremente. Neste artigo trata-se destas e de outras questões controvertidas do Direito Coletivo do Trabalho, ramo do Direito do Trabalho responsável pelo instituto da autocomposição, que confere poderes aos sindicatos para celebrar instrumentos coletivos de trabalho, que possuem força de lei, cujo cumprimento é obrigatório por todos os integrantes das categorias envolvidas, sindicalizados ou não. Quais os limites dos sindicatos, quando das negociações? Quais direitos podem ser objeto de transação? É possível haver renúncia a direitos trabalhistas, tratando-se de negociação coletiva? Como conciliar os princípios da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e da autonomia da vontade coletiva? O princípio da adequação setorial negociada pode ser aplicado indistintamente às normas coletivas? Esses e outros temas são o objeto do artigo em questão.

**Palavras-chave:** Direito Coletivo do Trabalho – Negociação coletiva – Flexibilização – Autocomposição – Limites.

**The limits of the collective negotiation and the denominated “flexibilization” of the labor law**

**Abstract:** Recently, to talk about “labor flexibilization” became fashion, not only when it is referred to its own change

## MERITUM

in the legislation, but as the suppression of rights through collective negotiation. It is also necessary to know if the normative clauses introduced in Conventions or Collective Agreements of Labor are or not exposed to certain limits, in our legal system, considering the private collective autonomy of the union body institutions, or if this autonomy verifies the absolute sovereignty to the will of the involved agents, in this way stabilishing rights or freely restraining them. This article deals with these and other controversial questions of Collective Labor Law, section of the Labor Law responsible for the self-composition institute, which grants powers to the unions in a way that they can celebrate the instruments of Collective Labor enforced by law, of which its accomplishment is required by everyone of the categories involved, members of unions or not. Which are the limits of the unions, when it comes to negotiations? Which rights can be object of transaction? Is it possible to abdicate the Labor Laws, when it comes to collective negotiation? How to conciliate the principles of non-availability of the Labor Law and the autonomy of collective will? Can the principle of the negociated sectorial adequacy be applied indistinctably to the collective rules? These and other matters are dealt in this article.

**Keywords:** Collective negotiation – Flexibilization – Self-composition – Limits