



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS POR MEIO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

por Raimundo Simão de Melo¹

As relações coletivas de trabalho sofreram importante evolução no Brasil após a Constituição Federal de 1988, cujos artigos 8º e 9º fortaleceram em parte os sindicatos, permitindo uma melhor forma de liberdade sindical em relação ao que havia até então, assegurou o direito de greve e sedimentou no artigo 7º importantes direitos sociais para os trabalhadores, garantidos como patamares mínimos, colocando as convenções e acordos coletivos de trabalho, frutos da negociação coletiva, como direitos fundamentais daqueles, visando sua melhoria social.

Pode-se dizer que houve razoável fortalecimento das relações de trabalho no Brasil, prestigiando-se os direitos fundamentais dos trabalhadores, inclusive por meio de negociações coletivas bem conduzidas por sujeitos responsáveis, as quais se colocam à disposição dos interlocutores trabalhistas para regulamentação nas relações laborais, em paralelo ao Estado.

Para um melhor resultado nas negociações coletivas de trabalho é preciso haver certa equiparação entre os atores sociais, sindicatos e empregadores, para minimizar as diferenças existentes entre capital e trabalho, pelo que, as normas trabalhistas negociadas, amparadas pelos direitos indisponíveis assegurados na Carta Magna brasileira sempre caminharam, como regra, na busca da melhoria dos direitos sociais dos trabalhadores, prevalecendo sobre as disposições legais emanadas do Estado.

Todavia, alterando de certa forma a tônica do negociado sobre o legislado para beneficiar os trabalhadores, como regra que prevaleceu até então, a reforma trabalhista feita pela Lei n. 13.467/2017 introduziu importantes alterações no Direito do Trabalho, especialmente no que se refere à criação das normas coletivas de trabalho, sendo a maior delas em relação ao acréscimo do

¹ Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP, Professor Titular do Centro Universitário - UDF, no Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas e na Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo/SP, na Pós-Graduação em Direito e Relações do Trabalho. Consultor Jurídico e Advogado e Procurador Regional do Trabalho aposentado.



artigo 611-A da CLT, o qual estabeleceu o preceito das normas negociadas prevalecendo sobre as legisladas, mesmo que em confronto com o princípio da norma mais favorável ao empregado.

A partir de então tem havido muito debate acadêmico sobre o negociado sobre o legislado, inclusive e especialmente se *in pejus*, considerando-se a existência de possível afronta a preceitos constitucionais e a normas internacionais de proteção ao trabalhador, uma vez que o objetivo do legislador de 2017 teria sido fragilizar os direitos fundamentais dos trabalhadores em confronto com normas nacionais e internacionais ratificadas pelo Brasil nos acordos e tratados internacionais.

A negociação coletiva de trabalho constitui importante fonte de solução dos conflitos coletivos de trabalho, por meio da autocomposição, podendo ser considerada a melhor forma compositiva, visto que as próprias partes, sindicatos e empresas, conhecedores de seus problemas econômicos e sociais podem, através de concessões mútuas, pacificar conflitos sociais existentes entre empregados e empregadores, sem intervenção estatal.

A negociação coletiva mostra-se tão prestigiada que a Constituição Federal (art. 114, § 2º) exige a tentativa de autocomposição através da negociação coletiva obrigatória, antes de as partes buscarem uma solução heterônoma de conflitos por meio dos tribunais do Trabalho.

Assim, a negociação coletiva de trabalho cumpre várias funções, como normativa, obrigacional, compositiva, econômica e social, assegurando a participação dos trabalhadores na vida e no desenvolvimento da empresa.

A função normativa destaca-se como a forma mais marcante da atuação sindical, representando a principal função dos sindicatos. Por isso, o interesse que deve haver em fomentar as negociações coletivas, levando as partes envolvidas no conflito à busca de uma solução autônoma. Pela sua importância, a Organização Internacional do trabalho (OIT) se ocupou da negociação coletiva de trabalho nas Convenções 98, 151 e 154, promulgadas pelo Brasil. A Convenção 98 da OIT sugere no art. 4º que os países instituem normas para estimular e fomentar o pleno desenvolvimento da negociação voluntária para regular as condições de emprego. A Convenção 154 complementa a 98, possibilitando a criação de instrumentos normativos que estabeleçam regras com melhores condições de trabalho, solucionando os conflitos coletivos existentes entre capital e trabalho.



Mas para cumprir seus importantes objetivos a negociação coletiva depende do respeito ao princípio da equivalência dos contratantes nas relações coletivas, o qual garante que no direito coletivo do trabalho, ao contrário do direito individual, as partes devem se encontrar no mesmo plano de igualdade (claro que isso só na teoria, porque na prática nunca haverá igualdade entre capital e trabalho, mesmo que no âmbito coletivo). Com razão leciona Maurício Godinho Delgado (DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: 2017, p. 208) que a validade do processo negocial coletivo trabalhista depende da necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado, qual seja, a entidade sindical dos empregados (CF, art. 8º, inc. II).

Representados coletivamente por seu sindicato, se realmente forte, atuante e comprometido com os interesses verdadeiros dos trabalhadores, estes passam a ter razoável força negocial perante seu empregador para deliberarem nas negociações coletivas, garantindo certa equivalência entre os sujeitos contrapostos, uma vez que os trabalhadores individualmente considerados não possuem força negocial, razão de exigir o art. 8º, II e IV da CF/88 a intervenção obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas.

É reconhecida por todos a importância da negociação coletiva trabalhista, mas é preciso estar atento aos limites concedidos a essa forma de solução de conflitos, pois não pode ser feita de forma indiscriminada, sem que as partes respeitem as circunstâncias do momento do conflito, as condições econômicas e sociais e as garantias mínimas já existentes, considerando que na negociação coletiva, como regra, devem prevalecer os direitos assegurados pelo legislador nas normas estatais.

Também é necessário incluir nestes cuidados o reconhecimento de que o modelo de organização sindical brasileira atual está carcomido, com muitas entidades sindicais que pouco ou nada representam e protegem os trabalhadores, o que permite concluir que a flexibilização pela negociação coletiva, em muitos casos, não favorece os interesses dos empregados, servindo mais como fator de "desproteção". O pior é o reformador trabalhista de 2017 não se preocupou em fortalecer os sindicatos para bem negociarem condições de trabalho. Ao contrário, enfraqueceu-os, exatamente, como diz alguns, para facilitar negociações coletivas *in pejus*. Espera-se que a reforma sindical que se pretende fazer nos próximos meses ou anos tenha a participação dos



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

interlocutores sociais da negociação coletiva e da sociedade e vise realmente fortalecer os sindicatos, pois só assim poder-se-á falar em negociação coletiva de verdade.

Portanto, por importante que é, o poder negocial das partes deve observar, nas hipóteses autorizadas de flexibilização, quando das concessões recíprocas, os direitos já conquistados pelos trabalhadores, considerando que a negociação coletiva visa garantir melhores condições de trabalho, incluindo a implementação e adaptação de novas tecnologias e métodos de trabalho, o que será necessário nos próximos anos para evitar o fechamento de empresas, com reflexo nas taxas de desemprego e agravamento das condições socioeconômicas.

São Paulo, Fevereiro de 2020.