



REFORMA TRABALHISTA E NOVOS RUMOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Alexandre Agra Belmonte¹

Um dos pontos que a meu ver merece destaque na reforma diz respeito à autonomia privada coletiva, concedida pela Lei nº 13.467/2017 para o ajuste das condições de trabalho aplicáveis às relações individuais.

Os acordos e convenções coletivas são, por excelência, instrumentos de flexibilização das condições de trabalho estabelecidas em lei. Servem para a prevenção e solução, por autocomposição, dos conflitos coletivos de trabalho.

Quando é feito um ajuste coletivo de condições de trabalho diferentes das previstas em lei, a norma legal permanece vigente para regular as relações individuais entre empregados e empregadores. No entanto, quanto às matérias que constam de um acordo ou convenção coletiva, a CLT tem efeito paralisante para as categorias profissionais e econômicas envolvidas, porque a normatividade legal é substituída pela produzida pela autonomia da vontade privada coletiva.

Mas o que leva os trabalhadores a optarem por acordos e convenções coletivas que diferem da lei que os protege?

- a) problemas conjunturais econômicos, locais, regionais ou nacionais;
- b) dificuldades financeiras setoriais ou de certas empresas, em particular; e,
- c) condições peculiares de trabalho numa empresa ou em determinado setor produtivo.

A lei e a jurisprudência sempre foram firmes e coerentes em posicionamentos para admitir ajustes transitórios, mediante contrapartidas compensatórias, visando superar problemas econômicos do país, do mercado ou de certos setores, bem como dificuldades financeiras episódicas de determinadas empresas, principalmente para a manutenção dos empregos.

¹ O autor é Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Doutor em Justiça e Sociedade, Mestre em Direito das Relações Sociais, Especialista em Direito Privado Aprofundado, Professor de graduação e mestrado do IESB, coordenador da FGV, membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, da Academia Brasileira de Direito Desportivo e da Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.



Todavia, quanto à terceira hipótese, os ajustes de adequação às condições de trabalho numa empresa ou em determinado setor produtivo, antes da reforma a doutrina não se entendia sobre as matérias que podiam ou não ser negociadas. Era errante.

Podiam ser colhidas posições sustentando que qualquer negociação era admissível; outras, de que os direitos trabalhistas seriam em geral indisponíveis, pelo que somente nos casos expressamente previstos em lei ela poderia ocorrer; havia compreensões no sentido de que excetuadas as reduções ou supressões de direitos atinentes à saúde e segurança do trabalhador, poderia haver ajustes de redução ou supressão desde que mediante contrapartidas; finalmente, entendimentos no sentido de que eventuais contrapartidas seriam válidas se beneficiassem os trabalhadores.

Essa disparidade de compreensão sobre o tema, como é obvio se refletia na jurisprudência. Quando chamado a intervir, o Judiciário se via frente a uma legislação inflexível e omissa quanto à identificação dos direitos disponíveis para efeito de negociação. Ora invocando uma doutrina, ora outra, como discurso de autoridade, cláusulas coletivas eram anuladas sem que se pudesse identificar uma diretriz única capaz de pacificar as várias hipóteses.

Os motivos eram de toda ordem: razões de saúde e segurança; indisponibilidade do direito negociado; falta de contrapartidas compensatórias; ausência de benefícios reais das contrapartidas para compensar a supressão ou redução de direitos.

Essa situação causava insegurança ao jurisdicionado e impactava a vida das empresas, muitas vezes surpreendidas com a eventual invalidade judicial de uma cláusula negociada entre os sindicatos de categoria econômica e profissional ou deste com as empresas.

Pior: a cláusula considerada prejudicial era anulada, mas o restante da norma coletiva, compensatória da supressão ou redução de um direito, era preservada. A empresa cedia direitos, ficavam sem a contrapartida e ainda precisava pagar diferenças decorrentes das anulações, que não estavam previstas em seu orçamento. E os trabalhadores ganhavam os benefícios, sem necessidade de dar contrapartidas. Pior dos mundos para as empresas e melhor dos mundos para os trabalhadores.



Não bastasse, os mesmos sindicatos que participavam da celebração dos acordos e convenções coletivas iam depois ao judiciário, substituindo trabalhadores, para buscar a nulificação de cláusulas coletivas por eles mesmo negociadas.

Que fez então o legislador reformador diante dessa situação ? - Estatuiu no art.611-A, que os acordos e convenções coletivas de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre os direitos ali enumerados, que considerou disponíveis para ajustes coletivos.

Outrossim, apontou como indisponíveis, no artigo 611-B os direitos enumerados nos artigos 7º (excetuadas os casos de flexibilização previstos no próprio dispositivo), 8º e 9º, da CF, acrescidos de outros reconhecidos pela lei infraconstitucional, políticas públicas e pela jurisprudência como direitos sociais que não podem ser suprimidos ou reduzidos, caso das normas de saúde e segurança do trabalho.

Ao diferenciar os direitos de que as partes podem ou não dispor para efeito de negociação, deu meios seguros para que, se esse fosse o desejo da categoria profissional, pudessem estabelecer livremente condições de trabalho prevalentes sobre os direitos individuais previstos nas normas legais.

E por que assim procedeu? Porque nas relações coletivas de trabalho não se faz presente a subordinação que caracteriza o relacionamento individual protegido por lei entre empregado e empregador e a categoria profissional, à qual o trabalhador integra, tem força suficiente para discutir condições de trabalho em pé de igualdade com a categoria econômica. Essa força é concretizada inclusive com a possibilidade de paralisação mediante greve. Pelo que não se justifica dar-se às relações coletivas, em que não se verifica a assimetria das individuais, igual tratamento.

Por outro lado, a decisão de negociar direitos que diferem daqueles estabelecidos em lei para a proteção individual dos trabalhadores é da categoria. Ela não é obrigada a aceitar supressão ou redução de direitos disponíveis. Pode permanecer com aqueles previstos em lei. Se aceita, e não estamos falando do trabalhador subordinado ao empregador e sim da categoria, é porque lhe é conveniente, quer para manutenção dos empregos em épocas difíceis, quer mediante permuta de um direito legal por de natureza convencional que considere mais vantajoso.



Indo além, estabeleceu, no art.8º, § 3º, da CLT, que no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, cabe à Justiça do Trabalho tão somente analisar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando a sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, para evitar adentrar no merecimento das cláusulas negociadas entre os trabalhadores e a empresa ou entre a categoria profissional e a categoria econômica.

Dispôs ainda que a inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não enseja a nulidade da norma, porque a ela aplica-se o princípio do conglobamento (§2º). E que na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória esta deverá ser igualmente anulada, para evitar o melhor dos mundos para o trabalhador e o pior dos mundos para o empregador (§4º).

Não bastasse, determinou que os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos (§5º). Se participaram da celebração da norma coletiva, pelo que fizeram devem se responsabilizar.

Finalmente, estabeleceu no art.611-B, a ilicitude da negociação dos direitos indisponíveis, ali elencados.

Quanto aos acordos e convenções coletivas que versarem sobre as matérias previstas no art.611-A, a atuação do Poder Judiciário ficará adstrita à conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando a sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Significa dizer que ele não pode adentrar no merecimento das cláusulas livremente negociadas entre os trabalhadores e a empresa ou entre a categoria profissional e a categoria econômica.

O Brasil é um país desigual, com grave déficit educacional, índices assustadores de evasão escolar e pouca participação no setor de conhecimento, num mundo que caminha para a automação, suprimindo postos tradicionais de trabalho. É um quadro preocupante, mormente diante da crise econômica, que produziu cerca de treze milhões de desempregados, muitos deles desalentados.



Caberá ao Poder Judiciário, a partir da reforma, privilegiar a autonomia privada coletiva nas relações de trabalho, deixando a proteção da CLT para as relações individuais não ajustadas em sede coletiva.

Fica agora aberto o caminho para que entrem em pauta de discussão, mediante contrapartidas compensatórias: regulações coletivas para motivações às despedidas sem justa causa; formas de proteções à automação; formas de remuneração por produtividade; manutenção patronal da educação de filhos dos trabalhadores; tratamento trabalhista diferenciado para pequenas empresas, por exemplo, mediante parcelamento da gratificação natalina entre os meses de fevereiro e dezembro; Enfim, é um novo mundo, no que os sindicatos inteligentemente precisam ingressar. É dando que se recebe.

Será preciso, outrossim, alterar a lei para que os sindicatos possam, efetivamente, encontrar meios de financiamento, diante da extinção da contribuição obrigatória. Proibir a cobrança de contribuição a quem, sem ser sindicalizado, é beneficiado pelos acordos e convenções coletivas conseguidos pela categoria profissional é um verdadeiro disparate, que precisa ser urgentemente corrigido. E a fórmula é simples: atribuir os benefícios categoriais a quem comprovar a sindicalização. Isso, independentemente de uma ampla reforma sindical, com a extinção da unicidade e implantação de um novo modelo que, de forma democrática, alinhe de vez a coalização dos trabalhadores com a realidade das relações de trabalho, com a automação e com a economia.

Brasília, 03/12/2018