

Sindicatos e Negociação Coletiva Trabalhista: poderes e limites jurídicos

Labor unions and collective bargaining: powers and legal limits

Rúbia Zanotelli de Alvarenga¹

RESUMO: O presente artigo examina o papel da negociação coletiva trabalhista no Direito Coletivo do Trabalho, especialmente com relação aos sindicatos e a ordem jurídica estatal existente. O estudo demonstra a necessidade de os sindicatos procederem à transação coletiva negociada, mas em harmonia com as diretrizes constitucionais do trabalho, obedecendo os limites que a norma jurídica trabalhista imperativa institui no âmbito da autonomia privada coletiva. Nessa perspectiva, o texto propõe o respeito às normas autônomas juscoletivas desde que harmônicas à valorização do patamar mínimo civilizatório que busca como alicerce a proteção digna ou decente do trabalho humano.

Palavras-chave: negociação coletiva; patamar mínimo civilizatório; limites jurídicos; indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Abstract: This article examines the role of collective bargaining in the collective labor law, especially in relation to trade unions and the existing state law. The study demonstrates the need for trade unions to undertake a negotiated collective transaction in harmony with the constitutional guidelines and obeying the limits that labor law establishes over the collective private autonomy. In this perspective, the text propose the respect of autonomous collective rules if it is harmonic with the valorization of the minimum civilized plateau that seeks as foundation the protection of worthy or decent human labor.

Key-Words: collective bargaining; minimum civilized plateau; legal limits; unavailability of labor rights.

I - INTRODUÇÃO

Sindicatos e negociação coletiva trabalhista são duas realidades inovadoras da história contemporânea, sendo também fenômenos indissociáveis da evolução atual da Democracia, em sua concepção mais recente.

A negociação coletiva trabalhista é um caminho e um mecanismo de democratização da sociedade contemporânea, na medida em que permite a mais

¹ Professora Titular do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF) e de seu Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas. Doutora em Direito pela PUC Minas e Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Autora de diversos livros e artigos em Direito do Trabalho, Direito Constitucional do Trabalho, Direito Ambiental do Trabalho e Direitos Humanos e Sociais.

direta participação dos atores sociais na formulação das condições de trabalho prevalentes na vida profissional e social.

Entretanto, paira nesse tema intensa controvérsia acerca dos poderes e limites das entidades sindicais no que tange à formulação das regras da negociação coletiva trabalhista.

O presente artigo busca alinhar os argumentos mais relevantes em torno da tese de que a negociação coletiva trabalhista e os sindicatos de trabalhadores nela envolvidos estão jungidos a fronteiras e limites importantes em sua atuação criadora de regras jurídicas nos documentos coletivos negociados - acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho.

Eis o que ora se propõe a exame nesta oportunidade.

II - O PAPEL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA NO SINDICALISMO E NA SOCIEDADE

A negociação coletiva trabalhista se traduz em um procedimento sofisticado e criativo responsável por constituir importante fonte de elaboração de normas autônomas juscoletivas, com a finalidade de suprir a insuficiência do contrato individual de trabalho e das regras estatais existentes, buscando refletir o interesse das partes contratantes e a busca de melhor eficácia para o conjunto do ordenamento jurídico trabalhista.

A Organização Internacional do Trabalho possui claras diretrizes em favor da valorização da negociação coletiva pela via dos sindicatos. O art. 4º de sua Convenção Internacional n. 98 procura promover o papel da negociação coletiva trabalhista:

Art. 4º - Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.

Observa-se ser por meio das negociações coletivas trabalhistas que categorias podem implementar novas condições de trabalho não determinadas por Lei. Isso possibilita não só a elaboração, como também a revisão de cláusulas normativas mais vantajosas para os trabalhadores.

Como o ordenamento jurídico-trabalhista não consegue prever as peculiaridades inerentes às diversas empresas e categorias, cabe aos sindicatos complementá-las por meio da atuação negocial, em um cenário de conformação e balizas estruturadas pelas normas constitucionais, internacionais ratificadas e legais de caráter trabalhista. De maneira geral, a negociação coletiva atua em um universo desenhado e regulamentado pelo ordenamento jurídico estatal e institucional, ao qual deve, evidentemente, se amoldar e harmonizar.

Nesse contexto, a negociação coletiva contribui para a maior democratização da sociedade, instituindo fórmula de autogestão dos grupos sociais, contudo sem se submeter ao império do pensamento ideológico neoliberal, consistente, segundo Martins CATHARINO, na "luta pela maior liberdade no mundo econômico e pela redução da intervenção do Estado em todas as ordens".²

Desse modo, as normas autônomas juscoletivas têm por objetivo melhorar as condições sociais e econômicas dos trabalhadores, mas sem o escopo de se prestarem à diminuição das garantias já auferidas. Seu objetivo visa ao estabelecimento de condições mais benéficas para a classe coletiva dos trabalhadores com vistas a atingir a aplicação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho.

Como observa Emerson MALHEIRO: "O princípio da dignidade da pessoa humana constitui um núcleo essencial de irradiação dos direitos humanos, pois sua função é propagar os interesses fundamentais dos indivíduos".³

De acordo com Enoque Ribeiro dos SANTOS:

Os sindicatos modernos, portanto, exercem um papel de grande importância no cenário jurídico atual. São essenciais no mundo do trabalho, porque conseguem reduzir as desigualdades econômicas e sociais, ajudam a aumentar salários e benefícios, são fontes de educação profissional e treinamento, proveem serviços médicos, odontológicos, planos de pensão,

*Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela Puc Minas. Professora Titular do Centro Universitário do Distrito Federal – UDF, Brasília. Advogada.

² CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e sequela**. São Paulo: LTr, 1997, p. 42.

³ MALHEIRO, Emerson. **Curso de direitos humanos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 101.

recolocação profissional. São substitutos processuais dos associados e parceiros de empregadores responsáveis interessados em prover produtos de qualidade para seus consumidores.⁴

Sob tal aspecto, ensina Amauri Mascaro NASCIMENTO que os documentos coletivos negociados (acordos e convenções coletivos) permitem o nivelamento daqueles que estão em posições desiguais, visto que o empresário é detentor do poder econômico, com o qual naturalmente já se eleva, ao passo que o trabalhador não tem como a ele se equipar. Nesse sentido, os acordos negociais coletivos, via sindicatos, fazem com que, na mesa de discussões, se nivelem esses dois sujeitos e realidades desiguais, cumprindo, nesse sentido, a negociação coletiva uma função maior, na qualidade de meio para a busca e realização de igualdade e justiça social.⁵

Vê-se, então, que as normas autônomas juscoletivas não podem acarretar a diminuição ou a supressão dos direitos fundamentais trabalhistas, tendo em vista que a autonomia coletiva não é, como qualquer poder, simplesmente ilimitada: ela encontra fronteiras nas normas constitucionais do trabalho, na CLT e demais diplomas legais trabalhistas, nas Convenções Internacionais da OIT e nos princípios do Direito Individual do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho.

Enoque Ribeiro dos SANTOS, ao destacar o papel social da negociação coletiva, assevera que ela atua como um importante meio de realização da justiça social e da igualdade, na medida em que visa a equiparar os empregadores e os trabalhadores no processo de elaboração dos acordos coletivos e das convenções coletivas.⁶

Nessa perspectiva, o art. 7º, XXVI, da Constituição de 1988 prevê o direito ao “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”. Evidentemente, esse reconhecimento ocorre em conformidade e harmonia com a Constituição da República e seus princípios e regras humanísticos e sociais, e em harmonia e conformidade com a ordem jurídica trabalhista internacional ratificada e nacional legal.

Nesse mesmo quadro constitucional, o art. 8º, VI, exige a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Quer isso dizer

⁴ SANTOS, Enoque Ribeiro. **Direitos humanos na negociação coletiva**. São Paulo: LTr, 2004, p. 152.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33 ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 482.

⁶ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos humanos e negociação coletiva**. São Paulo: LTr, 2007, p. 155.

que a negociação coletiva somente existe como tal caso procedida por intermédio das entidades sindicais representativas da correspondente categoria profissional, pois apenas assim é que se torna mais viável o alcance, ainda que em parte, do princípio trabalhista da equivalência entre os contratantes coletivos.

Na diretriz da Constituição Federal de 1988, a negociação coletiva trabalhista, como manifestação da autonomia coletiva dos sindicatos, deve representar um dos meios eficazes de diminuição das desigualdades sociais e de fortalecimento da autoestima e da capacidade dos cidadãos trabalhadores, uma vez que facilita a sua participação, por meio do sindicato, no processo de tomada e implementação de decisões que afetam o seu próprio desenvolvimento.

Assim, Amauri Mascaro NASCIMENTO acentua que “a principal função do sindicato é a negocial, uma vez que dela resultam normas de trabalho para toda a categoria, e com essa atividade o sindicato desempenha um papel criativo na ordem jurídica como fonte de produção do direito positivo”.⁷

Ainda consoante o autor paulista, além da função normativa, a negociação coletiva trabalhista também apresenta as seguintes funções: a) função obrigacional; b) função compositiva; c) função política; d) função econômica; e) função social.⁸

Nessa perspectiva, torna-se imperioso registrar a visão de Mauricio Godinho DELGADO. Para o autor, o Direito Coletivo do Trabalho ou a negociação coletiva trabalhista apresentam certas funções juscoletivas que lhe são específicas, a saber: a) geração de normas jurídicas; b) pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva; c) função sociopolítica; d) função econômica.⁹

Na clarificadora visão de Mauricio Godinho DELGADO, a geração de normas jurídicas...

é o marco distintivo do Direito Coletivo do Trabalho em todo o universo jurídico. Trata-se de um dos poucos segmentos do Direito que possui, em seu interior, essa aptidão, esse poder, que, desde a Idade Moderna tende a se concentrar no Estado. A geração de regras jurídicas que se distanciam em qualidades e poderes das meras cláusulas obrigacionais, dirigindo-se a normatizar os contratos de trabalho das respectivas bases representadas na negociação coletiva, é um marco de afirmação do segmento juscoletivo, que

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33 ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 461.

⁸ Id., 2007, p. 461.

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 33-35 e p. 151-153.

confere a ele papel econômico, social e político muito relevante na sociedade democrática.¹⁰

É preciso destacar que a função obrigacional visa atribuir à negociação coletiva trabalhista o papel de criar obrigações e direitos entre os próprios sujeitos estipulantes, sem reflexo significativo (ou qualquer reflexo) sobre as relações individuais de trabalho. Desse modo, o objetivo desta função é o de apenas estabelecer obrigações e faculdades que se restringem às organizações pactuantes, de caráter nitidamente vinculativo entre elas, sem qualquer projeção fora da esfera desses sujeitos pactuantes, não atingindo os empregadores e empregados do respectivo segmento econômico e profissional.

Portanto, segundo Mauricio Godinho DELGADO “gera o Direito Coletivo, por meio da negociação coletiva, dispositivos obrigacionais, que irão se dirigir essencialmente aos sujeitos da própria negociação efetivada e não ao universo de trabalhadores geridos pelos instrumentos coletivos”.¹¹

No tocante à função compositiva, também designada como a função de propiciar a pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva, a negociação coletiva trabalhista ou o Direito Coletivo do Trabalho atuam “como forma de superação dos conflitos entre as partes, alinhando-se entre as demais formas compositivas existentes na ordem jurídica, que vão até a solução jurisdicional”.¹²

A esse respeito, ensina Mauricio Godinho DELGADO: “os diversos instrumentos do Direito Coletivo são meios de solução de importantes conflitos sociais, que são aqueles que surgem em torno da relação de emprego, ganhando projeção grupal, coletiva”.

Acresce autor de Minas Gerais e Ministro do TST:

É evidente que a negociação coletiva, como mecanismo de autocomposição, constitui-se no mais relevante desses instrumentos pacificadores. Entretanto, o Direito Coletivo apresenta outros meios de solução de conflitos, de significação diferenciada, é claro, mas que, em seu conjunto, cumprem a função pacificadora referida. Trata-se, por exemplo, da arbitragem e da mediação trabalhistas, do dissídio coletivo e sua sentença normativa, das comissões ou delegados intra-empresariais de solução de conflitos (essas comissões não são comuns, é verdade, na tradição

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho Delgado. **Direito coletivo do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 33.

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho Delgado. **Direito coletivo do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 33.

¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33 ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 461.

brasileira, sendo, porém, célebres em outras experiências democráticas, como Itália, Inglaterra, Alemanha, etc.).¹³

Outra função específica notável da negociação coletiva trabalhista ou do Direito Coletivo do Trabalho é a denominada *função social e política*.

A função política da negociação coletiva trabalhista possui o papel de promover o diálogo entre grupos sociais numa sociedade democrática, cuja estrutura política valoriza a ação dos interlocutores sociais, confiando-lhes poderes para que, no interesse geral, superem as suas divergências. Dessarte, o equilíbrio do sistema político pode ser atingido pelas perturbações na ordem social, resultantes, às vezes, dos conflitos trabalhistas e na medida da generalização destes; a negociação coletiva trabalhista atua, portanto, como veículo de diálogo e pacificação social.¹⁴

Nessa temática, destaca-se também a oportuna a abordagem de Amauri Mascaro NASCIMENTO:

Não é interesse do governo a luta permanente entre as classes sociais, de modo que a adoção de mecanismos adequados para evitar o atrito é do interesse geral da sociedade como um todo. A instabilidade política pode ainda resultar dos conflitos trabalhistas, de tal forma que, sendo a negociação um instrumento de estabilidade nas relações entre os trabalhadores e as empresas, a sua utilização passa a ter um sentido que ultrapassa a esfera restrita das partes interessadas para interessar à sociedade política.¹⁵

Por conseguinte, a negociação coletiva trabalhista e as entidades sindicais evidenciam possuir notável papel na democratização da sociedade e na gestão dos conflitos coletivos trabalhistas, dando efetividade à própria ideia de Democracia no sentido mais contemporâneo e amplo da expressão. Como expõe Mauricio Godinho DELGADO:

O Direito Coletivo do Trabalho cumpre função social e política de grande importância. Ele é um dos mais relevantes instrumentos de democratização de poder, no âmbito social, existentes nas modernas sociedades democráticas – desde que estruturado de modo também democrático, é claro. Assim como o Direito Individual do Trabalho é um dos mais clássicos e eficazes instrumentos de distribuição de riqueza, no plano da sociedade, criados no sistema capitalista, o Direito Coletivo do Trabalho é um dos mais significativos instrumentos de democratização social gerados na história desse mesmo sistema socioeconômico.¹⁶

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho Delgado. **Direito coletivo do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 34.

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33 ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 461.

¹⁵ Id., 2007, p. 461.

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 34.

Outro aspecto concernente à negociação coletiva trabalhista ou ao Direito Coletivo do Trabalho corresponde ao seu importante papel econômico. Sobre esse aspecto, ensina Amauri Mascaro NASCIMENTO:

A negociação coletiva cumpre uma função econômica de meio de distribuição de riquezas numa economia em prosperidade, ou, também, uma função ordenadora numa economia em crise. A melhoria da condição social do trabalhador não pode prescindir de uma técnica que, sendo adequada em relação às possibilidades de cada empresa ou de cada setor da economia, permite que, sem maiores traumas, sejam atendidas às reivindicações operárias perante o capital.¹⁷

Também Mauricio Godinho DELGADO esclarece acerca do papel econômico da negociação coletiva ou do Direito Coletivo do Trabalho, a saber:

Consiste em sua aptidão para produzir a adequação às particularidades regionais ou históricas de regras de indisponibilidade apenas relativa características do Direito Individual do Trabalho. Com a negociação coletiva, esse segmento ajusta vários aspectos próprios à generalidade das leis trabalhistas a setores ou momentos específicos vivenciados no mercado laborativo. Nesse quadro, ele confere dinamismo econômico ao próprio Direito do Trabalho.¹⁸

Cumprida ainda a negociação coletiva trabalhista uma função social. Em consonância com a visão de Amauri Mascaro NASCIMENTO, a função social da negociação coletiva trabalhista visa garantir a participação dos trabalhadores no processo de decisão empresarial, em proveito da normalidade das relações coletivas e de harmonia no ambiente de trabalho, dela se valendo inclusive a lei, que transfere para a negociação a solução de certas questões de interesse social.¹⁹

Desse modo, na apropriada visão de Amauri Mascaro NASCIMENTO:

Os acordos prestam-se a uma função pacificadora, funcionando como uma fumaça da paz aspirada entre os interessados e por certo prazo, em que não haverá guerra entre os contendores; os sindicatos trabalhistas compenetraram-se de que não devem reivindicar, e os patrões sabem que nenhuma nova exigência lhes será feita, com o que a harmonia nas relações de trabalho se estabelece em proveito dos interessados diretos, da sociedade, que não sofrerá os inconvenientes de uma greve, e do Estado, que contará com a colaboração dos “parceiros sociais”.²⁰

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33 ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 461.

¹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 34.

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33 ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 461.

²⁰ Id., 2007, p. 461.

III - LIMITES JURÍDICOS À NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

Um dos temas mais importantes e interessantes do Direito Coletivo do Trabalho diz respeito aos poderes e limites das entidades sindicais e da negociação coletiva trabalhista.

Tais poderes são absolutos? Tais poderes atingem tamanha dimensão a ponto de autorizarem que as entidades sindicais construam ordenamento jurídico paralelo ao estatal, resultante da Constituição Federal, das Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil e das leis federais imperativas do País?

No imaginário ultraliberalista, voltado à implementação, não apenas na gestão empresarial e nas políticas públicas, como também no Direito, de concepções economicistas de sobrevalorização dos interesses específicos do poder econômico, a resposta seria inegavelmente, sim. Conforme expõe o inesquecível jurista José Martins CATHARINO, essa poderosa corrente ideológica "luta pela maior liberdade no mundo econômico e pela redução da intervenção do Estado em todas as ordens".²¹

Entretanto, uma compreensão isenta a respeito do tema, pautada rigorosamente nos planos científico e técnico-jurídico, dentro de uma perspectiva essencialmente constitucional quanto ao assunto, conduz a conclusões claramente opostas.

A uma, porque não se aceita, em sociedades democráticas, poder absoluto, de qualquer natureza e origem. Dessa maneira, não existe espaço, em uma verdadeira Democracia, é claro, para uma concepção absolutista de poder, mesmo com relação ao maior dos poderes do mundo contemporâneo, o poder econômico.

A duas, porque a ordem constitucional contemporânea ocidental coloca no centro do ordenamento do Direito a pessoa humana e sua dignidade, sendo contraditório que a Constituição autorizasse à negociação coletiva trabalhista, na qualidade de simples mecanismo de poder existente na vida social, a prerrogativa de afrontar essa centralidade construída pelo Direito Constitucional mais atualizado.

A três, porque os princípios constitucionais mais relevantes da atualidade são afirmativos da importância da pessoa humana na vida social, econômica, jurídica e

*Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela Puc Minas. Professora Titular do Centro Universitário do Distrito Federal – UDF, Brasília. Advogada.

²¹ CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e seqüela**. São Paulo: LTr, 1997, p. 42.

institucional, tais como os princípios da dignidade da pessoa humana, da inviolabilidade do direito à vida, do bem-estar individual e social, da justiça social, da valorização do trabalho e especialmente do emprego, além de outros princípios de caráter social e humanístico.²²

Mauricio Godinho DELGADO, Magistrado do Trabalho desde o final dos anos de 1980 e atualmente Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), idealizador do *princípio da adequação setorial negociada* no Brasil, ao estabelecer os limites à negociação coletiva e, por conseguinte, à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, face à flexibilização dos direitos fundamentais trabalhistas por negociação coletiva, estipula que não prevalece a adequação setorial negociada caso concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), pois tais direitos não podem ser transacionados por negociação coletiva.²³

Segundo Mauricio Godinho DELGADO, os direitos de indisponibilidade absoluta são:

[...] parcelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento 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). Expressam, ilustrativamente, essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação de CTPS, o pagamento do salário-mínimo, as normas de saúde e segurança no ambiente do trabalho, em suma, todas as vantagens e normas que ostentem caráter imperativo por força da ordem jurídica heterônoma estatal.²⁴

O jurista ainda classifica o *patamar mínimo civilizatório* do seguinte modo:

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 vigorantes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no 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 à segurança no trabalho, normas concernentes a bases

²² Sobre o assunto, consultar o estudo de DELGADO, Mauricio Godinho, "Princípios Constitucionais do Trabalho", no livro do mesmo autor, **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 30-53.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 71.

²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 72.

salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, em síntese, todos os dispositivos que ostentem imperatividade em sua incidência no âmbito do contrato de trabalho etc.).²⁵

Dessa maneira, segundo essa concepção, não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), pois tais direitos não podem ser transacionados por negociação coletiva.

Os direitos de indisponibilidade relativa são aqueles que se qualificam quer pela natureza própria à parcela mesma (ilustrativamente: modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato etc.), quer pela existência de expresse permissivo jurídico heterônomo a seu respeito (por exemplo: montante salarial - art. 7º, VI, CF/88; ou montante de jornada - art. 7º, XIII e XIV, CF/88).²⁶

Por essa ótica, quando do estabelecimento dos limites à negociação coletiva trabalhista, as normas imantadas por uma tutela de interesse público – como as regras sobre saúde, segurança, higiene e medicina do trabalho – não podem ser objeto de transação via negociação coletiva; portanto, não podem ser restringidas por norma autônoma juscoletiva.

Ainda Mauricio Godinho DELGADO defende em seu magistério:

Relativamente aos poderes e limites da negociação coletiva trabalhista: esta constitui veículo para o aperfeiçoamento da ordem jurídica, em harmonia aos princípios e regras constitucionais fundamentais – jamais um mecanismo para o desprestígio ou precarização dessa ordem jurídica e das relações socioeconômicas por ela regulamentadas.²⁷

Ademais, consoante o autor:

A negociação coletiva trabalhista, por instituir parcelas novas e, nessa dimensão, inclusive formular os contornos, a extensão e as repercussões jurídicas dessas parcelas novas criadas, pode também transacionar aspectos efetivamente duvidosos existentes em certa comunidade trabalhista validamente representada pelos seres coletivos laborais, desde que se trate de parcela realmente de disponibilidade relativa. Entretanto, está claro que não ostenta a negociação coletiva o poder de reduzir ou normatizar *in pejus* parcela instituída pela ordem jurídica heterônoma estatal, salvo nos limites – se houver – em que essa ordem jurídica imperativa especificamente autorizar.²⁸

²⁵ Id., 2015, p. 72.

²⁶ Id., 2015, p. 72.

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 74.

²⁸ Id., 2015, p. 74.

Assim sendo, não é permitido à negociação coletiva trabalhista que prejudique os direitos já considerados conquistas e garantias dos trabalhadores, haja vista que a função central e teleológica do Direito do Trabalho, conforme a assaz apropriada visão de Mauricio Godinho DELGADO, consiste “na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem sócio econômica. Sem tal valor e direção finalística, o Direito do Trabalho sequer se compreenderia, historicamente, e sequer justificar-se-ia, socialmente, deixando, pois, de cumprir sua função principal na sociedade contemporânea”.²⁹

Nesse sentido, de acordo com o princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas estão autorizadas a estabelecer direitos mais benéficos aos empregados, conforme demonstra o *princípio da norma mais favorável*, que está insculpido no *caput* do art. 7º da Constituição Federal de 1988 – princípio que busca elaborar um nível mínimo de direitos sociais para o desempenho do trabalho, tendo notório caráter ampliativo.

A esse respeito, ensina Ana Virgínia Moreira GOMES que a regra da norma mais favorável, ao manter um núcleo duro de direitos que devem ser respeitados pelos contratantes, retirando do âmbito de negociação a alteração *in pejus* de certos aspectos da relação laboral, tem como base o *princípio protetor*, ou seja, a possibilidade da intervenção direta do Estado nas relações de trabalho, assegurando assim a diminuição da desigualdade material entre as partes. Da mesma forma, esse princípio também é fundamentado pela busca da dignidade humana e da realização do trabalho como valor social e não apenas econômico.³⁰

Logo, se o acordo coletivo confere ao empregado direito trabalhista superior àquele previsto na CF/88, é o primeiro que deve ser aplicado, por ser mais benéfico ao trabalhador (*caput* do art. 7º da Constituição).

Portanto, a negociação coletiva somente será válida se os entes coletivos, por intermédio das normas autônomas juscoletivas, respeitarem os parâmetros propugnados pelo princípio da adequação setorial negociada, pois não existe a possibilidade, por meio desse princípio, de o ser coletivo obreiro, nos trâmites de

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 26.

³⁰ GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 57.

uma negociação coletiva trabalhista, proceder à renúncia ou transação lesiva de direitos trabalhistas, por vez estarem imantados de indisponibilidade absoluta.

Em razão disso, o princípio da adequação setorial negociada constitui uma forma de impor limites jurídicos à negociação coletiva trabalhista, ao estipular condições que devem ser observadas pelos entes coletivos, quando da elaboração das normas autônomas juscoletivas.

As normas de proteção trabalhista são fruto do embate histórico entre capital e trabalho, que persiste até os dias de hoje. Sob tal prisma, Enoque Ribeiro dos SANTOS defende que “a negociação coletiva constitui um produto original de evolução do Direito, que se renova dia a dia, de acordo com os fatos políticos, sociais, econômicos e culturais de um povo”.³¹

No mesmo enleio, propugnam Valdete Souto SEVERO e Almiro Eduardo de ALMEIDA:

Não há sentido para uma negociação coletiva que, na prática atual, resulta renúncia reiterada e crônica dos direitos constitucionais trabalhistas. Sequer há sentido em tratar como negociação o que historicamente forja-se como argumento de pressão da classe trabalhadora em relação ao capital.³²

Ainda na visão dos autores em tela:

Admitir que os trabalhadores se reúnam e abram mão do que é irrenunciável, do que é reconhecido pelo Estado como o mínimo necessário à prática do princípio da proteção, é um modo de aniquilar a força coletiva. É um modo de cooptar o movimento sindical, que não por acaso figura no discurso flexibilizador como a razão de ser da mitigação de direitos trabalhistas. Inúmeras são as decisões que justificam a renúncia contida na norma coletiva, com o argumento de que há um direito constitucional ao reconhecimento dessas normas (art. 7º, XXVI, da Constituição).³³

Dessarte, para os dois autores mencionados, fica clara a inversão interpretativa do verdadeiro comando constitucional no interior do discurso daqueles que defendem a largueza precarizante dos poderes da negociação coletiva trabalhista:

³¹ SANTOS, Enoque Ribeiro. **Direitos humanos na negociação coletiva**. São Paulo: LTr, 2004, p. 105.

³² SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do trabalho: avesso da precarização**. V. I. São Paulo: LTr, 2014, p. 110.

³³ Id., 2014, p. 110.

O fato de haver a Constituição reconhecido como fundamental o direito dos trabalhadores brasileiros a organizarem-se em sindicatos (art. 8º) e a editarem normas jurídicas autônomas (art. 7º, XXVI), torna-se, numa clara inversão do discurso, motivo para admitir que haja renúncia coletiva a direitos trabalhistas.³⁴

Isso posto, o princípio da adequação setorial negociada, ao indicar os limites à negociação coletiva trabalhista, estatui que os direitos fundamentais trabalhistas não podem ser flexibilizados, nem mesmo por negociação coletiva, por constituírem um patamar mínimo de existência digna ao trabalhador.

Ademais, as normas necessárias à proteção da dignidade e da vida do trabalhador, bem como aquelas de ordem pública, referentes à saúde, higiene, segurança e medicina do trabalho, não podem ser objeto de flexibilização *in pejus*, ainda que se trate de instrumento normativo proveniente de negociação coletiva.

A negociação coletiva exerce a função de assegurar a vedação do retrocesso dos direitos sociais dos trabalhadores, ao estabelecer a progressividade dos direitos fundamentais trabalhistas por meio da sua ampliação. Tal função consiste em ampliar as possibilidades de obtenção de melhores condições sociais de trabalho e de remuneração para a classe trabalhadora no Brasil.

Como observa Davi Furtado MEIRELLES:

O *caput* do art. 7º da Constituição Federal traz um dos princípios mais importantes para o Direito do Trabalho: a melhoria da condição social do trabalhador, ou a vedação do retrocesso social. Tal significa que, quando o legislador constitucional expressou que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais”, quis o mesmo elencar não apenas aqueles que estão previstos nos incisos do mesmo art. 7º, mas também outros que puderem contribuir para “a melhoria de sua condição social.”³⁵

As normas autônomas juscoletivas devem melhorar as condições sociais dos trabalhadores, pois, de acordo com o princípio da norma mais benéfica ao empregado, a negociação coletiva somente pode contemplar condições que assegurem melhoria da situação social do trabalhador, se comparado ao que já se encontra assegurado pela Lei.

Verifica-se, pois, seguindo-se o pensamento de Enoque Ribeiro dos SANTOS, que:

³⁴ SEVERO, V. S.; ALMEIDA, A. E. de. *ob. cit.*, p. 110.

³⁵ MEIRELLES, Davi Furtado. A ultratividade das normas coletivas: reflexões sobre a nova redação da súmula n. 227 do TST. ALMEIDA, Renato Rua (Coord.). In: **Aplicação da teoria do diálogo das fontes no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015, p. 91.

A negociação coletiva encontra limites na norma trabalhista imperativa, porque não se trata de acordo de vontade (negociação), mas da necessidade de transigir para evitar situações piores do que aquelas já conquistadas. Não há combinação de interesses, mas necessidade de manter o conflito sob controle, para evitar a ruptura do sistema.³⁶

Insta destacar que a Constituição Federal de 1988 dispõe, em seu art. 1º, que a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho são pilares da República Federativa do Brasil, ao passo que estipula, em seu art. 3º, III, ser objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a redução das desigualdades sociais. Ora, nesse quadro constitucional imperativo, é evidente que não pode a negociação coletiva trabalhista atuar em desconformidade com tais parâmetros constitucionais, piorando o patamar de vida e trabalho dos segmentos profissionais representados.

O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, aliado ao princípio constitucional da centralidade da pessoa humana na ordem institucional, jurídica, social e econômica, configuram-se como o ponto nuclear a partir do qual se desdobram todos os direitos fundamentais do ser humano, vinculando o poder público em seu todo, assim também os particulares, pessoas naturais ou jurídicas. Isso porque a dignidade da pessoa humana – inserida na Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, III, como fundamento da República Federativa do Brasil e núcleo axiológico de todo o ordenamento jurídico – atrai a tutela de todas as situações que envolvem violações à pessoa natural, mesmo que não previstas taxativamente.

Sob tal prisma, a dignidade da pessoa humana figura como uma estrutura cultural e jurídica multiforme, que exprime e sintetiza, em cada tempo e em cada espaço, o mosaico dos direitos humanos fundamentais, num processo expansivo e inexaurível de realização daqueles valores da convivência humana que impedem o aviltamento e a instrumentalização do ser humano. Haja vista que a dignidade é inerente à pessoa humana e à sua condição e inserção na comunidade, não há como se admitir trabalho sem respeito à dignidade da pessoa humana e ao seu valor intrínscico.

Imperioso observar a decisão proferida pelo Ministro do TST Mauricio Godinho Delgado, relativa ao princípio da adequação setorial negociada:

³⁶ SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do trabalho**: avesso da precarização. V. I. São Paulo: LTr, 2014, p. 111.

EMENTA: EMPREGADA GESTANTE. ESTABILIDADE CONDICIONADA À COMUNICAÇÃO DA GRAVIDEZ AO EMPREGADOR. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. LIMITES JURÍDICOS. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTS. 6º, 7º, XVIII, 226, 227 E 10, II, “b”, DO ADCT. A garantia de emprego da gestante encontra amparo não só no art. 10, II, “b”, do ADCT, mas também em toda a normatização constitucional voltada para a proteção da maternidade (arts. 6º e 7º, XVIII), da família (art. 226), da criança e do adolescente (227) e todos os demais dispositivos dirigidos à proteção da saúde pública. Por isso, não pode ser homologada disposição negocial que limita direito revestido de indisponibilidade absoluta, garantido na Constituição Federal (art. 10, II, “b”, do ADCT). Incide, ademais, na hipótese, a OJ 30 da SDC/TST). Recurso ordinário provido no ponto. 2. NORMA REGULMENTAR Nº 7 APROVADA PELA PORTARIA Nº 3214/78 DO MTE. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES À SEGURANÇA E À SAÚDE DO TRABALHADOR. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTS. 1º, III, 7º, VI, XIII, XIV, XXII, 170, “CAPUT” e 225. CONVENÇÃO 155 DA OIT. DIREITO REVESTIDO DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. IMPOSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO. A Constituição Federal estipulou, como direito dos trabalhadores, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Essa inclusive é a orientação que se extrai da Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 18.05.1992, que expressamente estabelece a adoção de normas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente do trabalho. Nesse aspecto, a Norma Regulamentar 7 do Ministério do Trabalho e Emprego estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores. A referida norma regulamentar traz em seu conteúdo medidas relativas à medicina e segurança do trabalho, que são garantidas por norma de ordem pública (art. 7º, XXII, da CF), não podendo, portanto, ser amplamente flexibilizada, porquanto o seu caráter imperativo restringe o campo de atuação da vontade das partes. Assim, os parágrafos segundo, terceiro e quarto das cláusulas impugnadas constantes nos acordos homologados devem ser anulados, por estarem em desacordo com as previsões contidas nos itens 7.3.1.1.2, 7.4.3.5.1 e 7.4.3.5.2, uma vez que não há nos presentes autos comprovação de assistência por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho. Por outro lado, não se há falar em nulidade do parágrafo primeiro das respectivas cláusulas, porquanto se encontra em consonância com os termos da NR 07 (item 7.3.1.1.1). Recurso ordinário parcialmente provido, no ponto. ((TST – 6ª turma - RR-406000-03.2009.5.04.0000 – Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado – 04.09.2012).

Destaque-se, a propósito, que a pesquisa jurisprudencial nas Cortes Trabalhistas do País, inclusive nas diversas Turmas que compõem o Tribunal Superior do Trabalho (o TST é integrado por oito turmas), tudo demonstra que esse princípio constitucional e tais diretrizes imperativas reguladoras dos poderes e limites da negociação coletiva trabalhista reinam firmemente na jurisprudência trabalhista brasileira dominante.

Por todo o exposto, segue-se aqui o pensamento de que Direitos Fundamentais e Direito do Trabalho são duas realidades inseparáveis. Tal conexão

envolve a vida e o trabalho, a liberdade e a dignidade. Os atributos referidos são inerentes à condição humana, e o Direito Coletivo do Trabalho não pode se afastar dessa realidade.

IV - CONCLUSÃO

A argumentação favorável à largueza de poderes para as entidades sindicais, no contexto da negociação coletiva trabalhista, minimiza os aspectos centrais do arcabouço constitucional do Texto Magno de 1988, quais sejam, as ideias-força, ou princípios, de centralidade da pessoa humana na vida social, inclusive econômica, da dignidade da pessoa humana, da justiça social, da inviolabilidade do direito à vida, do bem-estar individual e social, que formam o cerne civilizatório da Constituição Federal do Brasil.

O presente texto buscou evidenciar que, respeitada uma perspectiva de análise constitucional, não há espaço jurídico e científico, no Brasil, para se considerar a negociação coletiva trabalhista um instrumento apto a piorar as condições de vida e trabalho das bases profissionais representadas pelo respectivo sindicato de trabalhadores.

A compreensão constitucional acerca do presente tema, arrolada em parte significativa da produção doutrinária do Direito do Trabalho brasileiro, além de na jurisprudência dominante dos tribunais trabalhistas brasileiros, coloca claras e objetivas fronteiras ao exercício de poder no que diz respeito à criatividade jurídica dos documentos coletivos negociais existentes no País, a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e sequela**. São Paulo: LTr, 1997.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

MALHEIRO, Emerson. **Curso de direitos humanos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015

MEIRELLES, Davi Furtado. A ultratividade das normas coletivas: reflexões sobre a nova redação da súmula n. 227 do TST. ALMEIDA, Renato Rua (Coord.). In: **Aplicação da teoria do diálogo das fontes no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33 ed. São Paulo: LTr, 2007.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos humanos e negociação coletiva**. São Paulo: LTr, 2007.

SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do trabalho: avesso da precarização**. V. I. São Paulo: LTr, 2014.