

FLEXIBILIZAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA: A AUTONOMIA DADA PELA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E SEUS LIMITES.

Mariana Cruz de Assis Rocha

Aluna do 10º Período do Curso de Direito do
Centro Universitário Newton Paiva

RESUMO: Este artigo trata dos limites que devem ser impostos à negociação coletiva, já que esta não pode ocorrer de maneira absoluta, sob os riscos de retirar do empregado as condições dignas de trabalho.

1 INTRODUÇÃO:

O Direito do Trabalho, ramo da atividade jurídica extremamente dinâmico, precisa sempre se adaptar às mudanças que a sociedade sofre, acompanhando a realidade laboral vivenciada em cada época.

É perceptível que o cenário trabalhista vem se transformando. O Estado que sempre teve a função de proteger os trabalhadores vem abandonando, aos poucos, essa responsabilidade para dar maior autonomia aos sindicatos, outorgando a eles a liberdade de ajustar condições de trabalho através das negociações coletivas.

Privilegiar a negociação coletiva, como fonte de direito autônomo, significa transferir o poder de normatizar do Estado para as partes envolvidas, abrindo espaço para a flexibilização das normas trabalhistas.

2 FLEXIBILIZAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

2.1 Flexibilização trabalhista

O Direito, por ser um conjunto de normas que regula a vida da sociedade, precisa garantir a menor distância possível da norma jurídica para a realidade existente e, por isso, sofre constantes adaptações. No ramo trabalhista não é diferente. Como bem salienta Antônio Álvares da Silva¹, sendo o Direito do Trabalho um direito protetor da parte hipossuficiente na relação trabalhista, ele tem o objetivo de evoluir sempre na busca de compensar a desigualdade social e econômica enfrentada pelo trabalhador em detrimento ao empregador.

¹ Flexibilização das Relações de Trabalho, 2002, p.54-55

Porém, temos vivenciado em uma época de globalização e conseqüente quebra de barreiras territoriais. Os países em desenvolvimento não possuem recursos financeiros suficientes para investir em tecnologias que acompanhem o progresso econômico, assim, as empresas tentam diminuir os custos relativos à produção como forma de sobreviverem no mercado, e, a principal maneira encontrada para a redução de gastos foi a flexibilização dos direitos trabalhistas, mas dessa vez, reduzindo algumas garantias anteriormente conquistadas.

O principal instrumento para a flexibilização dos direitos trabalhistas é a negociação coletiva. O próprio texto constitucional, em seu art. 7º, reconhece expressamente a sua importância e evidencia a possibilidade de modificação de salários e jornadas através das normas coletivas.

Como bem salienta Alice Monteiro de Barros a flexibilização trabalhista não pode ser confundida com uma desregulamentação normativa por parte do Estado, que tenha interesse de anular as vantagens trabalhistas atuais por benefícios menores. A flexibilização é utilizada para adaptar as empresas às novas exigências do mercado, enquanto a desregulamentação tem por objetivo apenas a retirada por parte do Estado de todas as normas de proteção a fim de que as relações de trabalho sejam ditadas pelas leis de mercado.

2.2 Globalização, desemprego e flexibilização

Com a globalização notamos formas de produção e trabalho antes inimagináveis. O avanço dos meios de comunicação rompeu barreiras e abriu espaço para as tecnologias que facilitam a produção e a fazem ainda mais rentável. Apesar dos inúmeros benefícios advindos da globalização, ela ocasiona também alguns problemas, principalmente, nos âmbitos econômico, político e jurídico.

A competitividade e necessidade de diminuição dos encargos para a sobrevivência no mercado implicam na diminuição da força de trabalho, e, a tecnologia avançada acarreta no fim de diversas tarefas, o que significa o término de empregos em determinados setores. Os interessados em permanecer no mercado de trabalho precisam de uma constante capacitação para renovar e aprimorar o conhecimento, a fim de serem úteis em diversas atividades e, então, não correr o risco de perder o seu posto de trabalho.

A globalização também afeta diretamente as condições de emprego, visto que, ameaçado de perder o trabalho, o operário não reclama seus direitos e aceita trabalhar sob as piores condições. O desemprego também faz com que os empregados abandonem seus sindicatos. Com o movimento sindical enfraquecido, não há quem lute para assegurar os direitos dos trabalhadores, direitos esses, muitas vezes regulados por acordos e convenções coletivas de trabalho.

Feitas essas considerações, é possível concluir que, como disse Luiz Carlos Amorim Robortella em seu artigo publicado na GENESIS², a globalização rompe as barreiras do protecionismo econômico, na ânsia de preservar as empresas e exigindo delas, como consequência inevitável de se manterem bem no mercado, um menor grau de protecionismo ao empregado e uma intensa flexibilização desses sistemas protecionistas na tentativa de não aumentar as taxas de desempregos.

2.3 Negociação coletiva

No Direito do Trabalho as normas autônomas exercem importante função na harmonização da questão social no país. As fontes do direito trabalhista são extremamente diversificadas o que viabiliza a dinâmica e inovação inerentes a esse ramo jurídico.

Entre as normas autônomas se encontram as normas advindas da negociação coletiva, que é uma forma de solução de conflitos extrajudicial existente na nossa sociedade, ou seja, o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem a intervenção de terceiros. Ela é exercida pelos sindicatos de trabalhadores, patronais e empresas, na tentativa de adaptá-los a uma realidade melhor para todos.

A CLT prevê dois instrumentos utilizados pela negociação coletiva para atingir seu fim, são eles: convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho. No primeiro caso o ajuste é feito por entidades sindicais dos empregados e empregadores e tem um campo de abrangência maior. Os acordos coletivos, por sua vez, possuem o mesmo caráter normativo da convenção coletiva se diferindo no aspecto que este instituto tem a abrangência mais restrita que o outro. Além disso, o pacto é ajustado entre o sindicato representativo de uma categoria profissional com uma ou mais empresa, não necessitando essa última estar representada por sindicato, uma vez que, o empregador por sua própria natureza, já é um ser coletivo.

² Prevalência da negociação coletiva sobre a lei, 2000, v.16, n. 93, p 377-388.

A CLT em seu art. 614, §3º, adverte que não é permitido estipular acordo ou convenção coletiva por prazo superior a dois anos de duração. Porém, é amplamente discutido na doutrina se as regras advindas da negociação aderem o contrato individual de trabalho de forma permanente.

Nesse sentido surgem três correntes principais sobre o assunto. A primeira sustenta que as normas negociais ao ingressarem no contrato de trabalho não poderão mais serem suprimidas. A segunda corrente se opõe a anterior e afirma que os diplomas negociados só terão validade no contrato de trabalho durante o prazo de duração daqueles, e é a corrente mais aceita atualmente na jurisprudência.

Porém, surge uma terceira corrente que defende a posição de que as normas coletivas ao ingressarem o contrato de trabalho se adeririam a ele e ficariam em vigor até que surgisse um novo diploma que as revogassem, expressa ou tacitamente. Essa corrente é utilizada na Alemanha e Espanha e tem como um dos seus defensores no Brasil o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado.

3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO FORMA DE FLEXIBILIZAÇÃO

3.1 Princípios para análise da validade da negociação coletiva

Ao analisar uma norma com o objetivo de examinar sua validade e eficácia nos valem, por diversas vezes, dos princípios que têm a finalidade de nos informar e orientar sobre qual a melhor maneira de se interpretar um caso ou uma situação não previstos na legislação, ou, ainda, nos embasar para saber se é adequado ou não a aprovação de determinadas normas. A própria CLT, em seu art. 8º, menciona a importância de se observar os princípios.

Na procura do princípio norteador do Direito do Trabalho nos deparamos com o princípio da proteção ao trabalhador. Este princípio diz que é necessário se criar uma vasta proteção ao trabalhador, por ser ele a parte hipossuficiente da relação de trabalho. Ele pode ser considerado o princípio chave da ciência justrabalhista, já que busca o equilíbrio na relação de trabalho e é, por esse motivo, a inspiração dos demais princípios, entre os quais se destacam os princípios da norma mais favorável, da condição mais benéfica, do *in dubio pro operario*, e outros.

No entanto, em sentido diverso da proteção destinada ao trabalhador, o direito coletivo se evidencia pelo princípio da autodeterminação coletiva que valoriza

as normas oriundas da negociação. Isso porque, diferentemente do que ocorre no direito individual, nesse ramo se alega que a relação trabalhista não apresenta disparidade, pois, nos dois pólos encontram-se seres coletivos: de um lado o ser coletivo obreiro devidamente representado pelo sindicato e do outro lado o empregador que detém a produção e gestão nas mãos.

Na tentativa de integrar os objetivos do direito individual (proteção), com o direito coletivo (autodeterminação coletiva), Godinho nos ensina o princípio da adequação setorial negociada. Esse princípio vem sendo utilizado como o meio de interpretação adotado nos tribunais para prever as limitações que devem ser impostas à flexibilização por meio da norma coletiva.

Pelo disposto nesse princípio, não há mal nenhum a norma coletiva prevalecer sobre a legislação, porém, é necessário observar determinados limites. O primeiro é se a norma autônoma insere um padrão de direitos superior ao da norma heterônoma, em afirmativo, não afrontaria os princípios do direito individual, sendo perfeitamente aceita.

O segundo critério adotado pela adequação setorial negociada é o fato de ser permitido transacionar apenas os preceitos trabalhistas de indisponibilidade relativa, desta feita, fica evidente a impossibilidade de renunciar um direito, bem como se vê assegurado, o que Maurício Godinho chama de “patamar civilizatório mínimo”, ou seja, normas que garantem a segurança, a saúde e a higiene do trabalhador, e, que merecem uma tutela especial regida pelo interesse público em respeito à democracia que vivenciamos.

3.2 Negociação Coletiva, precarização das condições de trabalho e a estrutura sindical atual.

A flexibilização por negociação coletiva propicia uma adaptação célere às alterações de quaisquer naturezas que exijam uma imediata modificação da norma jurídica. Portanto, é preciso saber que, para que o equilíbrio da relação de trabalho seja mantido, é necessário ocorrer uma transação de direitos e não apenas uma das partes renunciar os seus. Pode se dizer que é uma troca de favores, visto que o objetivo a ser alcançado com a negociação coletiva é de que os trabalhadores contribuam para o funcionamento regular da empresa, que por sua vez, garantirá segurança e condições dignas de trabalho a eles.

E é nesse ponto que cabe aos sindicatos um papel de suma importância, pois a eles foi entregue uma enorme responsabilidade. Entretanto, a estrutura dos nossos sindicatos ainda não está adequada para tamanha responsabilidade. Apesar das mudanças que ocorreram com a nova Constituição da República, o modelo sindical ainda é considerado rígido e dividido, o que dificulta no processo de negociação.

Com a responsabilidade adquirida pelos sindicatos de protagonizar as negociações coletivas, eles precisarão se organizar para obterem sucesso. É necessária uma entidade sindical forte e representativa e, para isso, é imprescindível que aconteçam mudanças estruturais, devendo dar prestígio aos princípios da liberdade e autonomia sindicais frente ao Estado e, ainda, o sindicato deve estar em harmonia com os seus representados, pois, sabendo o que pensa o trabalhador e representando-o na sua vontade é que ocorrerá a verdadeira representatividade.

3.3 Posições doutrinárias acerca da flexibilização imposta pela negociação coletiva

Ermida Uriarte em uma palestra disponível no site do TST, afirma que no debate sobre flexibilização existe muito de ideologia e pouca realidade. Por isso, lembra que para discutir o assunto de forma coerente é imperioso deixar as falácias de lado e identificar os reais problemas da questão, para, então, criar um Direito do Trabalho capaz de adaptar-se aos novos tempos sem, contudo, deixar o trabalhador desamparado.

A flexibilização por negociação coletiva encontra muitos críticos, que afirmam, basicamente, que não se pode sacrificar o trabalhador para a obtenção de um crescimento econômico. Eles são unânimes em afirmar que este instrumento apresenta-se como uma proposta de garantia de empregos e benefícios ao empregado, quando na verdade pretende-se, apenas, a redução de custos e encargos trabalhistas visando aumentar a competitividade empresarial.

Para grande parte dos estudiosos em Direito, a idéia de que as normas precisam ser flexibilizadas para solucionar o desemprego e impulsionar o progresso do País, não é válida, principalmente, por eles entenderem que o Direito do Trabalho foi instituído para proteger o trabalhador e não para provocar investimento ou aumentar a competitividade.

Oscar Ermida Uriarte ressalta, também, que não se pode ter o desemprego como fundamento da flexibilização pelo simples motivo de não ser possível considerar a proteção trabalhista como sua causa. Ele nos ensina que a legislação trabalhista por si só não é capaz de recuperar ou aniquilar a economia de um País. E a prova disso é que países como Alemanha e Suécia apresentam um nível alto de proteção laboral e, mesmo assim, apresentam maior competitividade econômica e menores índices de desemprego do que o Brasil.

Outro argumento utilizado é o Estado Democrático de Direito que se fundamenta, entre outras coisas, na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho. Assim, a Carta Constitucional assegura a todos uma condição digna de trabalho segundo a justiça social.

Com uma visão diferente da corrente anterior, os que acreditam na flexibilização têm a certeza de que permanecer com a intervenção estatal exagerada nas relações de trabalho não acrescenta em nada para o País e apenas servirá como reflexo do autoritarismo de outrora. Os defensores desse posicionamento acham que se a negociação coletiva não puder interferir nos direitos adquiridos pelos trabalhadores ela será conflitante com o dinamismo que o mercado de trabalho espera.

Porém, com o reconhecimento expresso dado pela Carta Magna, as normas que se referem à saúde, segurança e higiene do trabalhador não podem ser alteradas por vontade das partes, exceto, para melhor condição do empregado. Isso acontece para proteger o empregado que atravessando um momento de necessidade pode acabar aceitando sacrifícios insuportáveis e colocando a sua saúde em risco por temer perder o emprego.

A doutrina ainda não está pacificada e, por esse motivo, a justiça trabalhista é quem tem a missão de validar ou não, a norma autônoma. Mais que isso, a jurisprudência, conforme for se pacificando, será decisiva na definição dos contornos e limites da flexibilização trabalhista no Brasil.

3.5 Limites da negociação coletiva

As normas coletivas têm conquistado cada vez mais espaço no cenário trabalhista. Isso acontece porque o direito trabalhista precisa de um dinamismo que lhe é peculiar. No entanto, como o Direito do Trabalho preocupa com a dignidade e

proteção do trabalhador e as normas coletivas interferem diretamente nos contratos individuais de trabalho, é imprescindível que elas sofram alguma limitação.

O primeiro ponto a ser observado é o de que a negociação coletiva para ser considerada válida não pode se caracterizar pela mera renúncia de direitos de uma parte. Deste modo, deve haver uma privação de direitos de ambas as partes para que nenhuma delas saia prejudicada.

Também não configura afronta à Constituição da República que a norma autônoma prevaleça sobre a heterônoma quando implementar melhores condições de trabalho, beneficiando o empregado, pois, assim sendo, a norma coletiva estaria em plena sintonia com os princípios basilares do Direito do Trabalho. A Carta Constitucional é a confirmação desta afirmativa ao declarar no caput do art. 7º: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria da sua condição social” (grifo do autor).

Na visão de Godinho, outro limite encontrado para as negociações coletivas, são as normas de indisponibilidade absoluta. Elas constituem um “patamar civilizatório mínimo” e por isso recebem uma atenção especial do Estado. Essa tutela especial se deve ao fato de serem normas de interesse público que, se reduzidas, afrontariam a dignidade da pessoa humana não condizendo com o Estado Democrático de Direito.

A análise dos limites deve ser feita de forma rigorosa já que por diversas vezes as práticas de flexibilização das normas trabalhistas trazem consigo uma nova forma de exploração do empregado, o que acaba empobrecendo a população e evidenciando as suas desigualdades. Os empregados, por sua vez, se vêm obrigados a aceitarem condições precárias de trabalho para terem um emprego garantido. E é, por esse motivo, que Süsserkind deixa claro que a flexibilização só pode ser válida quando acontecer através dos meios admitidos e respeitando a dignidade e os direitos constitucionais do trabalhador, para não criar risco de confundir a flexibilização com a desregulamentação.

Atualmente, apesar de ainda não ser pacífico e existirem divergências doutrinárias e jurisprudenciais a respeito, a maior parte dos juristas acredita ser possível a flexibilização por negociação coletiva, desde que respeitando limites. E o que se percebe na prática é que se tem adotado o princípio da adequação setorial negociada, ensinado por Godinho, que afirma que a negociação coletiva é aceita, desde que para a melhoria das condições de trabalho, ou ainda, quando houver uma

transação de direitos disponíveis, ou seja, direitos que não versem sobre a saúde, segurança e higiene do trabalhador, vistos que esses são tutelados pelo Estado por normas imperativas e não estão sujeitos a negociação coletiva.

5 - Conclusão

Falar em flexibilização significa abordar um tema de grande controvérsia. Mas é necessário que os aplicadores da lei considerem a preservação do trabalho e de quem o presta, garantindo aos empregados condições justas na sua execução e, para isso, é necessário ficar atento aos limites que a flexibilização *in pejus* exige.

O momento atual é de propagação da negociação coletiva com objetivo de flexibilizar direitos. O Estado, aos poucos, se afasta das relações trabalhistas, dando lugar à autonomia privada, mas, é justamente nesse aspecto que devemos refletir: se em épocas passadas o Estado teve que interferir na autonomia das partes para conter os abusos daqueles que detinham o poder, criando uma legislação protetora ao trabalhador, seria adequado após tantas conquistas a tutela ser retirada, dando espaço para retornar à desigualdade de antes?

Sendo assim, o fenômeno da flexibilização trabalhista por negociação coletiva, apesar de muito útil na adaptação da lei estatal com a realidade vivenciada, enfrenta limitações. Tais limites são extremamente necessários por diversos motivos.

Por óbvio, a ciência do Direito não pode ser tão rigorosa a ponto de parar no tempo, mas, também, não pode ser tão flexível como desejam os economistas. É necessário um meio termo. A manutenção de empregos na era da globalização é essencial, mas o trabalhador ainda precisa de leis que assegurem condições dignas de trabalho para não ver derrubados todos os direitos trabalhistas já conquistados. Não se pode banalizar a negociação que diminua os direitos sociais mínimos, pois isso demonstraria uma injusta vitória do capitalismo sobre o trabalho digno.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed., São Paulo: LTr, 2007.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização Trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Limites da negociação coletiva na perspectiva do projeto de flexibilização da CLT**. O TRABALHO, n. 89, julho, 2004, pág. 2207.

NETO, Silvio Beltramelli. **Limites da Flexibilização dos Direitos Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2008.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Prevalência da Negociação Coletiva Sobre a Lei**. GENESIS, Curitiba, n. 93, v.16, p. 375-387, set. 2000.

SILVA, Antônio Álvares da. **Flexibilização das Relações de Trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

CARMO, Júlio Bernardo. **A negociação coletiva e o respeito aos direitos sociais mínimos**. Site TRT, 3ª região. Disponível em: <<http://www.mg.trt.gov.br/informe/artigos/artigos.htm>>. Acesso em: 15 mai. 2008.

LOPES, Otávio Brito. **Limites constitucionais à negociação coletiva**. Revista Jurídica Virtual, v. 1, n. 9, Brasília. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_09/neg_coletiva_Otavio.htm>. Acesso em: 17 mai. 2008.

RIBEIRO, Roseli. Jurista defende flexibilização das leis trabalhistas. Última Instância. Disponível em : <<http://ultimainstancia.uol.com.br/noticia/40343.shtml>>. Acesso em 17 mai. 2008.

URIARTE, Oscar Ermida. **Íntegra da palestra do Professor Oscar Ermida Uriarte**. Site TST, Notícias. Disponível em <http://www.tst.gov.br/noticias/textos/integra_oscaruriarte.html>. Acesso em: 15 mai. 2008.