

OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E O PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA EM UMA PROVÁVEL REFORMA TRABALHISTA

THE LIMITS OF COLLECTIVE BARGAINING AND THE PRINCIPLE OF SECTORIAL ADEQUACY NEGOTIATED IN A PROBABLE LABOR REFORM

*Mayra Freire de Figueiredo*¹

Universidade Estadual de Londrina/PR

*Lourival José de Oliveira*²

Universidade de Marília/SP

RESUMO

O Direito Individual do Trabalho dita-se pelo princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas. Formado, na maioria, por normas de ordem pública, não é dado ao empregado, em regra, transacionar ou renunciar direitos, sob pena de nulidade. No Direito Coletivo do Trabalho, o tema adquire outros rumos. Contudo, não cabe à norma negociada, igualmente, renúncia pura ou transação irrestrita. Partindo-se desse contexto, o artigo analisa os limites impostos à negociação coletiva de trabalho pela aplicação do princípio da adequação setorial negociada, indispensável à validade e eficácia das normas autônomas juscoletivas.

¹ Aluna especial do Programa de Mestrado em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina – Universidade Estadual de Londrina - Paraná. Pós-graduada em Direito Constitucional Contemporâneo – Instituto de Direito Constitucional e Cidadania – IDCC, Londrina/PR. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho – Complexo Educacional Damásio de Jesus, Unidade Londrina/PR. Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Filadélfia – UNIFIL, Londrina/PR. Endereço Eletrônico: mayraffigueiredo@yahoo.com.br.

² Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/SP. Mestre em Direito das Relações Sociais pela Universidade Estadual de Londrina/PR. Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Londrina/PR. Graduado em História pela Universidade Estadual de Londrina/PR. Professor permanente da Universidade de Marília/SP. Professor associado da Universidade Estadual de Londrina no Curso de Graduação em Direito. Endereço Eletrônico: lourival.oliveira40@hotmail.com

Mostra-se relevante diante da tendência flexibilizadora e de prevalência do negociado sobre o legislado que circunda a esfera trabalhista e impõe a reforma da legislação, adquirindo força também em decisões do Supremo Tribunal Federal. O método utilizado é o dedutivo, iniciando-se pela abordagem sobre a indisponibilidade de direitos trabalhistas e estudo da renúncia e transação, passando pela análise sobre flexibilização, para, ao final, abordar os limites do negociado à luz da adequação setorial negociada. É o que se pretende tratar neste estudo, demonstrando-se que a negociação coletiva não é absoluta, devendo preservar os postulados mínimos do Direito do Trabalho como forma de garantir a dignidade humana e a valorização do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

Adequação Setorial Negociada. Negociação Coletiva. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The Individual Labor Law is dictated by the principle of the inalienability of labor rights. Formed, in the majority, by norms of public order, it is not given to the employee, as a rule, to transact or to renounce rights, under penalty of nullity. In Collective Labor Law, the theme acquires other directions. However, it is not the negotiated norm, also, pure resignation or unrestricted transaction. Based on this context, the article analyzes the limits imposed on collective bargaining by applying the principle of sectorial adequacy negotiated, which is indispensable for the validity and effectiveness of autonomous juslective standards. It is relevant in the face of the flexibilizing tendency and the prevalence of the negotiated on the legislated that surrounds the labor sphere and impels the reform of the legislation, acquiring force also in decisions of the Supreme Federal Court. The method used is the deductive one, starting with the approach on the unavailability of labor rights and study of resignation and transaction, passing through the analysis on flexibilization, in order to, in the end, approach the limits of the negotiated in the light of the sectorial adequacy negotiated. This is the proposal of this study, demonstrating that collective bargaining is not absolute, and must preserve the minimum postulates of Labor Law as a way of guaranteeing human dignity and the valorization of work.

KEYWORDS

Sectorial Adequacy Negotiated. Collective Bargaining. Labor Reform.

INTRODUÇÃO

Na ótica do Direito Individual do Trabalho, à luz da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, não cabe ao empregado, em regra, se despojar de seus direitos. É nulo o ato que vise a desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas, consoante disposto no Artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Nesse contexto, inserem-se os institutos da renúncia e da transação. Enquanto a renúncia se manifesta por uma declaração voluntária e unilateral através da qual o empregado desiste de direito certo e atual, a transação configura ato bilateral ou plurilateral em que as partes acordam direitos e obrigações mediante concessões recíprocas, tratando-se de coisa duvidosa.

Com efeito, os direitos trabalhistas subdividem-se entre direitos de indisponibilidade absoluta e de indisponibilidade relativa. No primeiro caso, envolvendo interesse público, traduzido em um patamar civilizatório mínimo do trabalhador. No segundo, tratando de interesse individual, não integrante do mesmo patamar.

Para o Direito Coletivo do Trabalho, renúncia e transação são analisadas em outra perspectiva, considerando tratar-se de âmbito em que se diz haver equivalência das partes negociantes. Não significa dizer, contudo, que estão os atores coletivos à margem da indisponibilidade ou irrenunciabilidade de direitos que permeia a esfera individual.

A negociação coletiva, portanto, não é absoluta, cabendo a observância de limites e critérios, em respeito a direitos absolutamente indisponíveis do trabalhador. Assim estabelece o princípio da adequação setorial negociada, o que se pretende abordar no presente artigo, especialmente diante da atualidade e relevância do tema, trazido à tona pela possibilidade de reforma da legislação trabalhista com a prevalência do negociado sobre o legislado.

Com base no método dedutivo, o estudo divide-se em três partes. Inicia-se por uma abordagem geral sobre a indisponibilidade de direitos trabalhistas e análise dos institutos da renúncia e transação. Após, com considerações sobre a flexibilização via negociação coletiva, para, ao final, se analisar os limites do negociado pela aplicação do princípio da adequação setorial negociada.

Assim sendo, quais então são os limites à criatividade jurídica dos entes coletivos na negociação coletiva? Quais os critérios devem ser obedecidos para harmonização entre as normas negociadas e as normas imperativas heterônomas? São questões

que este estudo visa responder, na diretriz da adequação setorial negociada e em defesa da preservação dos postulados mínimos do Direito do Trabalho como condição para validade e eficácia das normas juscoletivas.

1 DA INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS TRABALHISTAS

Antes de analisar os limites da negociação coletiva, parte específica do presente trabalho, convém introduzir o estudo com considerações sobre o princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas. Referido princípio é peculiar do Direito Individual do Trabalho e conduz à ideia de que o empregado não pode, em regra, transacionar ou renunciar direitos, salvo quando a lei expressamente o autorizar.

Na concepção de Américo Plá Rodriguez (1999, p. 59), trata-se de “impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”.

Dentre os fundamentos para a irrenunciabilidade e indisponibilidade, Vólia Bomfim (2015, p. 204) destaca a natureza das normas trabalhistas, caracterizadas como sendo, em grande parte, de ordem pública, portanto, cogentes, imperativas.

A indisponibilidade, a imperatividade e a consequente inderrogabilidade das normas de Direito do Trabalho, de ordem pública e, por isso, cogentes, aliado à presunção de vício de consentimento do empregado, que resulta da subordinação ao empregador, “conjugam-se para produzir a consequência da irrenunciabilidade dos direitos do trabalhador como um dos princípios cardiais do mesmo Direito” (SILVA, 1999, p. 124).

Ainda, frise-se que o Direito do Trabalho tem como pressupostos a liberdade de trabalho e a limitação da liberdade contratual, da autonomia da vontade dos contratantes. Os direitos e obrigações decorrem de disposições imperativas, isentas de modificação por convenção das partes. São normas que se inspiram em fins de utilidade coletiva (ROMITA, 1975, p. 142-144).

Não cabe às partes, pois, convencionar direitos trabalhistas, visto que “a inderrogabilidade das normas de proteção ao trabalho gera irrenunciabilidade dos benefícios outorgados aos trabalhadores”. Assim sendo, considerando que os preceitos de Direito do Trabalho são instituídos para proteção do obreiro, parte mais fraca e hipossuficiente da relação jurídica, “o objetivo último seria frustrado se se permitisse ao trabalhador renunciar a essa proteção” (ROMITA, 1975, p. 144).

No mesmo sentido, se posiciona Alice Monteiro de Barros (2010, p. 186-187), destacando que o escopo do princípio da irrenunciabilidade é impor limites à autonomia da vontade das partes, porque incoerente que um ordenamento jurídico, amplamente voltado à proteção do trabalhador, tolere a esse se despojar de seus direitos.

Diante dessas razões, reveste-se de nulidade o ato que tenha por intuito desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas, conforme disciplina o Art. 9º da CLT. Na mesma senda, o Art. 468 da CLT, que determina a nulidade de cláusula contratual “in pejus” para o trabalhador, enquanto que o Art. 444 do mesmo diploma impede a criação de novos direitos pelas partes contrários à lei ou a normas coletivas (BOMFIM, 2015, p. 204).

Dessa forma, ainda que o empregado concorde com as derrogações propostas pelo empregador, tais estipulações não serão válidas, nos termos dos Artigos 9º, 444 e 468 da CLT (GARCIA, 2012, p. 104). Concluindo-se que todos os direitos trabalhistas previstos na lei são indisponíveis, apenas permitindo sejam disponibilizados quando a própria lei assim o autorizar (BOMFIM, 2015, p. 205).

Na mesma linha, Luiz de Pinho Pedreira da Silva (1999, p. 125) assevera que a inderrogabilidade dos preceitos do Direito do Trabalho se impõe até mesmo em face do empregado com o propósito de evitar que ele renuncie garantias decorrentes das limitações legais de ordem pública.

No contexto da indisponibilidade e irrenunciabilidade, insere-se o estudo da renúncia e transação, impondo a doutrina

diferenças claras entre os institutos. Novamente para Vólia Bomfim (2015, p. 204), a renúncia consiste em “uma declaração unilateral de vontade que atinge direito certo e atual, cujo efeito é a extinção deste direito”.

Citando Plácido e Silva, a autora conceitua a renúncia como o abandono ou desistência voluntária de um direito. Nesse caso, “o titular de um direito deixa de usá-lo ou anuncia que não o quer utilizar”, podendo a manifestação dessa vontade ser expressa ou mesmo tácita, esta última decorrente da “omissão ou da inexecução do ato, dentro do prazo legal que viria assegurar o direito” (BOMFIM, 2015, p. 204).

De outro lado, a transação constitui ato bilateral ou, ainda, plurilateral, pelo qual as partes convencionam sobre direitos e obrigações mediante concessões recíprocas. Nesse caso, tratando-se de questões fáticas ou jurídicas duvidosas, isto é, de “res dúbia” (DELGADO, 2015, p. 218).

Ainda sobre o assunto, cumpre mencionar que a doutrina subdivide os direitos trabalhistas entre aqueles de indisponibilidade absoluta e os de indisponibilidade relativa. Para Maurício Godinho Delgado (2015, p. 220), a divisão se justifica porque “a indisponibilidade inerente aos direitos oriundos da ordem justabalhista não tem, contudo, a mesma exata rigidez e extensão”.

Com efeito, absoluta é a indisponibilidade que envolve interesse público, traduzindo um “patamar civilizatório mínimo” conferido ao trabalhador. Patamar esse “que a sociedade não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho”, como insculpido nos Artigos 1º, III e 170, *caput* da Constituição Federal de 1988 (DELGADO, 2015, p. 122).

À visão do Direito Brasileiro, para Godinho Delgado (2015, p. 123), inserem-se no patamar civilizatório mínimo três grupos de normas trabalhistas heterônomas: a) as normas constitucionais em geral, com a ressalva da flexibilização admitida nos termos do Art. 7º, VI, XIII e XIV; b) as normas de tratados e convenções internacionais introduzidas no ordenamento jurídico

brasileiro; c) e as normas legais infraconstitucionais que assegurem patamares de cidadania ao trabalhador.

O autor ilustra a anotação de CTPS, as bases salariais mínimas, dispositivos antidiscriminatórios e as normas de proteção à saúde e à segurança do trabalhador como de indisponibilidade absoluta (DELGADO, 2015, p. 122-123).

Relativa, por sua vez, é a indisponibilidade concernente àqueles direitos de natureza privada, de interesse particular, os quais podem ser transacionados desde que não impliquem prejuízo ao trabalhador, como determina o Art. 468 da CLT (BOMFIM, 2015, p. 207).

A modalidade de salário estipulada pelas partes, se pagamento fixo ou variável, é exemplo de indisponibilidade relativa, não dizendo respeito ao mesmo patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade em um dado momento histórico (DELGADO, 2015, p. 220).

Em suma, “o caráter de indisponibilidade dos direitos dos trabalhadores decorre da sua própria natureza e função social”, como destaca Aldacy Rachid Coutinho (2000, p. 16). Nos dizeres da autora, conclui-se que:

(...) não se trata de assegurar os interesses inseridos em mera relação obrigacional, patrimonial, senão de assegurar direitos sociais, fundamentais, de um Estado que se instituiu como democrático, acolhendo na Constituição a primazia do trabalho sobre o capital, a garantia da preservação da dignidade humana, de forma a construir uma sociedade justa, livre e solidária que garanta o desenvolvimento nacional, reduzindo as desigualdades sociais e regionais, com a promoção do bem de todos, sem discriminação. Palavras da Constituição (COUTINHO, 2000, p. 16).

Para o presente estudo, válido dizer que as considerações iniciais aqui feitas são essenciais à abordagem da validade e eficácia das normas coletivas oriundas dos instrumentos coletivos de trabalho.

São conjugações entre o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho. Noções que, combinadas, “permitem se apreender, com clareza, a validade e extensão das alterações produzidas pelas normas autônomas coletivas no interior das normas heterônomas estatais brasileiras” (DELGADO, 2015, p. 220).

Como se verifica, na ótica do Direito Individual do Trabalho, construído por normas de ordem pública, imperativas, cogentes, o trabalhador não pode renunciar ou transacionar direitos, salvo quando a lei autorizar e, ainda assim, quando disso não lhe resultar prejuízo. Deve-se considerar, igualmente, na linha da irrenunciabilidade ou indisponibilidade, que há direitos indisponíveis de caráter absoluto e relativo.

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, transação e renúncia têm outra configuração, não significando dizer, todavia, que os entes coletivos não devem observar a indisponibilidade ora tratada. Na esfera coletiva, conforme assevera João de Lima Teixeira Filho (2000, p. 1.204), “o espaço dentro do qual se modula o poder de disposição é cimentado pela negociação coletiva, protagonizado pelos atores sociais e demarcado pelas normas de ordem pública”.

Desse modo, a harmonização entre normas autônomas e heterônomas (frisando: imperativas) dependerão da compreensão das premissas aqui analisadas. O que se passa a discorrer a seguir, a iniciar pela análise sobre a flexibilização de direitos trabalhistas via negociação coletiva.

2 CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS VIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Para abordar a negociação coletiva e os limites à criatividade jurídica dos entes coletivos, importante analisar o tema da flexibilização negociada de direitos trabalhistas, aqui tratada em linhas gerais, na perspectiva da ordem constitucional brasileira.

Conceituando flexibilização, Maurício Godinho Delgado menciona que:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada (DELGADO, 2015, p. 67).

Nos dizeres de Márcio Túlio Viana (2001, p. 155), “a própria palavra ‘flexibilização’ é extremamente flexível”. A depender do contexto em que se insere, “pode se mostrar democrática ou tirana, moderna ou antiquada, simpática ou cruel”. E conclui que, “em geral, no Direito do Trabalho, tem servido para passar uma ideia democrática, moderna e simpática de uma proposta tirana, antiquada e cruel” (VIANA, 2001, p. 155).

Com efeito, permite-se flexibilizar direitos, com a atenuação da força imperativa das normas trabalhistas ou redução da amplitude dos efeitos que essas geram, desde que assim autorize a legislação trabalhista ou a norma coletiva proveniente do negociado. Cumpre à legislação estatal ou aos instrumentos coletivos de trabalho autorizar a flexibilização (DELGADO, 2015, p. 67).

Por assim dizer, pode ser considerada heterônoma ou autônoma. Na primeira hipótese (flexibilização heterônoma trabalhista), a norma estatal permite se flexibilizem direitos. Atenua a regra geral abstrata ou autoriza que outro agente o faça, a exemplo da permissão pela via da negociação coletiva. Nesse caso, o limite é a Constituição Federal, parâmetro de todas as outras normas do ordenamento jurídico brasileiro. Como exemplo, cita-se

o contrato provisório instituído pela Lei 9.601/1998 (DELGADO, 2015, p. 67-68).

De outro norte, a flexibilização autônoma apresenta situações que a negociação coletiva, com base em autorização constitucional ou legal, realiza a atenuação da regra geral abstrata. O limite, além da Constituição, se constitui por toda a legislação heterônoma estatal, além de normas de tratados e convenções internacionais ratificados (DELGADO, 2015, p. 68).

Na flexibilização autônoma, verifica-se a “substituição das garantias legais pelas garantias convencionais, com a primazia da negociação coletiva”. Nesse caso, o fenômeno se traduz como uma forma de adaptação das normas trabalhistas às grandes modificações do mercado de trabalho. Ainda aqui os limites estabelecidos pelos diplomas constitucionais e internacionais devem ser respeitados. Tendo sempre como parâmetro que os direitos trabalhistas pertencem ao elenco de direitos fundamentais da Constituição Federal de 1988 (BARROS, 2010, p. 87-88).

Desse modo, quando autônoma, a flexibilização de direitos trabalhistas esbarra nos limites fixados pela ordem jurídica heterônoma estatal. Limites que, se desrespeitados, geram a invalidade da norma coletiva originada de convenção ou acordo coletivo de trabalho (DELGADO, 2015, p. 68).

Amauri Mascaro Nascimento, citando Arnaldo Süssekind (2012, p. 270), dispõe que “os sistemas legais devem ter regras indisponíveis que estabeleçam um mínimo de proteção a todos os trabalhadores, abaixo do qual não se concebe a dignidade do ser humano”.

A abertura de “espaço para a complementação do piso protetor irrenunciável ou para flexibilizar a aplicação das normas gerais de nível superior” deve ocorrer pela negociação coletiva, com a participação dos sindicatos representantes, no exercício da assegurada liberdade sindical (SÜSSEKIND *apud* NASCIMENTO, 2012, p. 270).

Nesse sentido, a flexibilização seria autorizada quando para atender a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais, para a implementação de nova tecnologia ou de

novos métodos de trabalho ou para a preservação da saúde econômica da empresa e dos respectivos empregos (SÜSSEKIND *apud* NASCIMENTO, 2012, p. 270).

Luiz de Pinho Pedreira Silva (1999, p. 127) entende que a flexibilização deve merecer interpretação restritiva, não podendo se estender além das hipóteses previstas constitucionalmente. Enquanto que, para Nelson Mannrich (2005, p. 109), deve ocorrer preferencialmente no plano da negociação coletiva, sem prejuízo dos direitos fundamentais do trabalhador.

Ainda de acordo com Nelson Mannrich (2005, p. 109), eleva-se o papel da negociação coletiva como fundamental para a superação dos conflitos coletivos de natureza econômica ou de interesses, essencial para a criação de normas necessárias à regulação de interesses profissionais e econômicos e de condições de trabalho. Destaca, nesse cenário, que cabe ao Estado impor um “núcleo de valores não sujeitos à derrogação das partes”.

Exemplos de flexibilização negociada, com a sobreposição do negociado sobre o legislado, se retiram da Constituição Federal de 1988. Sem deixar de destacar que ela própria eleva o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho como direito fundamental social dos trabalhadores urbanos e rurais (Art. 7º, inciso XXVI).

Na forma do Artigo 7º, apresentam-se no catálogo dos direitos sociais fundamentais garantidos aos trabalhadores a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (inciso VI), a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva (inciso XIII), bem como a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (inciso XIV).

No panorama da flexibilização de direitos trabalhistas por meio de norma negociada, também convém citar o Projeto de Lei n. 6.787/2016, apresentado à Câmara dos Deputados em 23 de dezembro de 2016, de autoria do Poder Executivo.

Pendente de análise no Congresso Nacional, em seu texto original, o projeto pretende a alteração da CLT, com destaque para a inserção do Art. 611-A no diploma celetista. Nos termos desse dispositivo, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho terá força de lei, prevalecendo sobre a legislação trabalhista, quando dispuser sobre:

- I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho;
- II - pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais;
- III - participação nos lucros e resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas;
- IV - horas *in itinere*;
- V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos;
- VI - ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria;
- VII - adesão ao Programa de Seguro-Emprego - PSE, de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- VIII - plano de cargos e salários;
- IX - regulamento empresarial;
- X - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;
- XI - trabalho remoto;
- XII - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado; e
- XIII - registro de jornada de trabalho.

Ainda, dispõe o § 1º do aludido projeto de lei que, no exame da norma negociada, caberá à Justiça do Trabalho analisar preferencialmente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no Art. 104 do Código Civil

de 2002. Caberá ao Juiz do Trabalho orientar-se pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Na sequência, §2º, fica vedada a alteração de norma relativa à segurança e à medicina do trabalho por meio de convenção ou acordo coletivo. Já no §3º, quando se tratar de hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, deverá se observar o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do Art. 7º da Constituição Federal, além de se exigir que do acordo coletivo de trabalho firmado conste explicitamente uma vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.

Cumprir acompanhar as possíveis modificações no texto originariamente apresentado, notadamente a possibilidade de negociação de intervalo intrajornada com limite mínimo de trinta minutos, o que vai de encontro com o Art. 71, *caput* da CLT. Esse último, cabe frisar, estabelece o mínimo de uma hora de intervalo intrajornada para trabalho contínuo excedente de seis horas.

Além disso, confronta com a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, considerando que, conforme Súmula 437 da Subseção de Dissídios Individuais 1 (SDI-I) do TST, item II, inválida é a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada. Exatamente 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 Constituição) e inofensivo à negociação coletiva.

Não obstante tais propostas, certo é que a Constituição Federal brasileira inseriu entre os direitos sociais fundamentais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, também conferindo à negociação coletiva autorização para flexibilização de direitos trabalhistas.

No entanto, do permissivo constitucional não se conclui pela flexibilização irrestrita negociada. O fato de a Constituição Federal de 1988 ter reconhecido a validade das convenções e acordos coletivos de trabalho como direito fundamental social não caracteriza “outorga de carta branca para vilipendiar a torto e a

direito conquistas sociais trabalhistas históricas, sob pena de consagrar-se de vez a vitória do capitalismo selvagem a apropriar-se indebitamente da ‘mais-valia’ do trabalhador” (CARMO, 2006, p. 42).

E finaliza o autor, afirmando que:

Em suma: a flexibilização é uma arma de dois gumes, tanto pode auxiliar na política de manutenção e angariação de novos empregos como pode também solapar pela base direitos trabalhistas constitucionais mínimos conquistados de forma árdua através da história do direito do trabalho, devendo os sindicatos ao adotá-la nos instrumentos coletivos perquirir agudamente sobre o seu verdadeiro alcance social, evitando que a banalização de uma negociação coletiva precarizadora de direitos sociais mínimos venha representar uma injusta e inconstitucional vitória do primado do capitalismo selvagem sobre o trabalho condigno (CARMO, 2006, p. 46).

De todo exposto, conclui-se pelo indispensável estabelecimento de limites ao negociado, que deve caminhar no rumo da proteção mínima confiada ao trabalhador, proteção essa da qual erigiu o Direito do Trabalho.

3 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO EM DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Exemplos da prevalência do negociado sobre o legislado têm sido encontrados em recentes decisões judiciais em matéria trabalhista, com destaque para importantes julgados do Supremo Tribunal Federal (STF).

Na data de 29 de maio de 2015, fora publicado acórdão proferido no Recurso Extraordinário n. 590.415/SC, de Relatoria do Ministro Luis Roberto Barroso. Na ocasião, ao tratar sobre a transação extrajudicial pela adesão do empregado a plano de

demissão incentivada, decidiu a Suprema Corte pela quitação ampla e irrestrita, abrangendo todas as verbas do contrato de trabalho extinto, se assim estiver previsto em instrumento coletivo de trabalho.

Nos termos do julgado:

DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que

decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso.

7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmção, em repercussão geral, da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”.

Como se observa, o STF prestigiou a autonomia coletiva dos entes negociantes, afastando a aplicação do Art. 477, §2º da CLT, segundo o qual o instrumento de extinção contratual ou recibo de quitação deve apresentar a natureza de cada parcela paga ao empregado, com a discriminação dos valores. A quitação, porém, conforme o dispositivo celetista, fica restrita às parcelas discriminadas no termo.

Um dos argumentos apresentados foi no sentido de que o plano de demissão incentivada minimiza os impactos sociais, razão pela qual deve ser assegurada a credibilidade desse mecanismo. Ainda, porque na negociação coletiva, pela equivalência dos entes coletivos, não existe assimetria tal como ocorre nas relações individuais.

Vale destacar que referida decisão contraria o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho consubstanciado na Orientação Jurisprudencial n. 270 da SBDI-I do TST, que dispõe: “a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo”.

Sobre o posicionamento do STF, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015) comenta que:

Ainda assim, em termos reais e concretos, a nova orientação da jurisprudência parece não se sensibilizar com o fato de que, apesar de a cláusula que institui o plano de incentivo à demissão ser pactuada na esfera das relações coletivas de trabalho, mais especificamente por meio de negociação coletiva, em que as partes estão em condição relativamente isonômica, a adesão, em si, é feita pelo próprio empregado, **no âmbito da relação individual de emprego**, na qual vigora o princípio da indisponibilidade, pois a sua posição é de nítida assimetria, bem como de vulnerabilidade social e econômica em face do empregador (GARCIA, 2015).

Isso porque, em regra, o empregado, “ciente da irremediável perda do emprego, apenas adere formalmente ao plano de demissão incentivada, por já saber da inviabilidade de manutenção do contrato de trabalho”. Conferir ampla e irrestrita quitação das parcelas acaba por afrontar direito fundamental de se postular prestações inadimplidas, “em desprestígio à garantia de efetivo **acesso à ordem jurídica justa** (Art. 5º, inciso XXXV, da Constituição da República), distanciando-se do mandamento constitucional de valorização social do trabalho” (GARCIA, 2015).

Segundo Jorge Luiz de Souto Maior (2016):

Quando valorizou o negociado, o STF (no mesmo processo: RE 590.415) deixou claro que a simples manutenção do emprego não é suficiente para justificar uma condição de trabalho diferente daquela prevista em lei, impondo-se a concessão de vantagens compensatórias específicas e deixou fora de qualquer possibilidade negocial os direitos “indisponíveis”, que constituíssem “patamar civilizatório mínimo” do trabalhador, além de definir que não se consideram como legítimas quaisquer cláusulas que gerem “condições aviltantes de trabalho”, atentem “contra a saúde ou a

segurança no trabalho”, ou promovam fraude ao reconhecimento da relação de emprego.

Igualmente relevante decisão proferida nos autos do Recurso Extraordinário 895.759/PE, pelo Ministro Teori Zavascki, em 8 de setembro de 2015. Nesse caso, discutia-se a possibilidade de supressão do pagamento de horas *in itinere* por meio de acordo coletivo de trabalho. Em contrapartida, seriam concedidas outras vantagens aos empregados, como fornecimento de cesta básica, seguro de vida e acidentes, entre outras.

No Tribunal de origem, entendeu-se pela indisponibilidade da verba. Contudo, a matéria chegou à Corte Superior, que decidiu pela validade da norma coletiva dispondo sobre a supressão das horas de itinerário, nos seguintes termos:

No presente caso, a recorrente firmou acordo coletivo de trabalho com o sindicato da categoria à qual pertence a parte recorrida para que fosse suprimido o pagamento das horas *in itinere* e, em contrapartida, fossem concedidas outras vantagens aos empregados, “tais como ‘fornecimento de cesta básica durante a entressafra; seguro de vida e acidentes além do obrigatório e sem custo para o empregado; pagamento do abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários-mínimos; pagamento do salário-família além do limite legal; fornecimento de repositores energéticos; adoção de tabela progressiva de produção além da prevista na Convenção Coletiva” (fl. 7, doc. 29).

O Tribunal de origem entendeu, todavia, pela invalidade do acordo coletivo de trabalho, uma vez que o direito às horas *in itinere* seria indisponível em razão do que dispõe o art. 58, § 2º, da CLT:

Art. 58 (...)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

O acórdão recorrido não se encontra em conformidade com a *ratio* adotada no julgamento do RE 590.415, no qual esta Corte conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho. Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão. Ademais, a validade da votação da Assembleia Geral que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho não foi rechaçada nesta demanda, razão pela qual se deve presumir legítima a manifestação de vontade proferida pela entidade sindical.

Registre-se que a própria Constituição Federal admite que as normas coletivas de trabalho disponham sobre salário (art. 7º, VI) e jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), inclusive reduzindo temporariamente remuneração e fixando jornada diversa da constitucionalmente estabelecida. Não se constata, por outro lado, que o acordo coletivo em questão tenha extrapolado os limites da razoabilidade, uma vez que, embora tenha limitado direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar, por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical.

(...) Diante do exposto, com base no art. 557, § 1º-A, do CPC/1973, dou provimento ao recurso extraordinário para afastar a condenação da recorrente ao pagamento das horas *in itinere* e dos respectivos reflexos salariais...

Novamente, prestigiou-se a autonomia coletiva, autorizando ser possível a supressão de direito garantido na legislação trabalhista por meio de norma coletiva negociada. Com a ressalva, nesse particular, de ter havido a concessão de outras vantagens como contrapartida à parcela suprimida.

Conforme Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2016), analisando ambos os julgados, a autonomia coletiva dos particulares não deve ser exercida com o objetivo de supressão e de precarização de direitos trabalhistas, mormente em um Estado

Democrático de Direito que se fundamenta no postulado da dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, conforme Art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal.

Deve, ao contrário, visar à **melhoria das condições sociais dos trabalhadores**, “com o aperfeiçoamento da disciplina das relações de trabalho e a adaptação do sistema jurídico às necessidades dos tempos contemporâneos” (GARCIA, 2016).

A partir das decisões acima colacionadas, aliada à provável reforma da legislação trabalhista no mesmo sentido, possível concluir que a tendência flexibilizadora de direitos trabalhistas toma força também no âmbito do Supremo Tribunal Federal, conferindo prevalência da negociação coletiva em detrimento da legislação heterônoma.

Exige-se, contudo, pela preservação de direitos mínimos garantidos aos trabalhadores, em respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho, que limites jurídicos sejam fixados e respeitados, sob pena de se retroceder à gênese do Direito do Trabalho, em que havia espaço para a barbárie. Nesse sentido, o princípio da adequação setorial negociada, adiante estudado.

4 DOS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA À LUZ DO PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA

Com base nas exposições acima, importa enfatizar, novamente, que, no âmbito da negociação coletiva, estão os entes coletivos limitados em sua criatividade jurídica. Inobstante a tendência em se privilegiar o negociado sobre o legislado, a negociação coletiva não é absoluta, sendo imprescindível estabelecer parâmetros para a formação das normas autônomas juscoletivas.

Nessa toada, preleciona Ivani Contini Bramante (2015, p. 472), para quem a negociação coletiva pressupõe concessões mútuas (característica conferida ao instituto da transação), não se admitindo renúncia pura de direitos. Ainda quando se tratar da

negociação flexibilizadora nas hipóteses de salário e jornada previstas no texto constitucional, imprescindível que exista uma contrapartida. Não se admitindo, assim, a negociação coletiva do tipo “perde-perde-ganha-ganha”, correspondente a uma supressão pura de direitos.

No contexto de tais limitações é que se introduz o estudo do princípio da adequação setorial negociada, idealizado por Maurício Godinho Delgado. Para o autor, no âmbito da negociação coletiva e no cenário da flexibilização de direitos trabalhistas, não se trata de renúncia ou redução de direitos, mas de “apenas uma adequação setorial via negociação coletiva, respeitado o piso conferido pela ordem jurídica imperativa heterônoma existente” (DELGADO, 2015, p. 633).

Com efeito, deve-se ater que a finalidade da negociação coletiva é a de adequar os direitos trabalhistas a cada setor, comunidade, categoria, observadas peculiaridades como a abrangência do negociado, a região, a época, a situação econômica, as especificidades da empresa e condições de trabalho (BOMFIM, 2015, p. 1.231).

O objetivo da negociação coletiva é, pois, “o de adequar as relações trabalhistas à realidade enfrentada pelos interessados”, na tentativa de harmonizar, ao menos temporariamente, os interesses antagônicos (BONFIM, 2015, p. 1.231).

Partindo-se do pressuposto que cabe apenas a adequação setorial, Godinho Delgado indaga: “em que medida as normas juscoletivas podem se contrapor às normas jusindividuais imperativas estatais existentes?”. A solução desse dilema cumpre, justamente, ao que o autor convencionou chamar de princípio da adequação setorial negociada, caracterizando esse comando como o princípio de Direito Coletivo que “mais de perto atua e influencia a dinâmica específica ao Direito Individual do Trabalho” (DELGADO, 2015, p. 948).

Nos termos de tal princípio, diz-se que as normas autônomas juscoletivas criadas para determinado setor da comunidade, isto, é, para certa categoria profissional-econômica, podem prevalecer sobre o “padrão geral heterônomo

justrabalista”. No entanto, devem ser observados critérios objetivos, sendo eles, na fiel expressão do doutrinador: “a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável”; e “b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta)” (DELGADO, 2015, p. 948).

O primeiro critério estabelece que as normas autônomas “elevam o patamar setorial de direitos trabalhistas”, criando direitos mais benéficos do que aqueles garantidos na legislação trabalhista. Por essa razão, não há afronta a normas imperativas e o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas permanece incólume (DELGADO, 2015, P. 948).

O segundo critério, por seu turno, tolera que, mediante negociação coletiva, se transacionem parcelas somente de indisponibilidade relativa e não absoluta, atingindo o princípio da indisponibilidade de direitos, mas apenas no que tange ao caráter relativo (DELGADO, 2015, p. 948).

Assim sendo, as normas coletivas têm ampla liberdade para conceder benefícios superiores aos previstos na lei, mas sofrem limitações quando se trata de reduzir ou suprimir direitos previstos em lei (BOMFIM, 2015, p. 1232).

Portanto, à negociação coletiva são impostos limites objetivos, tal como preconiza o princípio da adequação setorial negociada, não cabendo aos negociantes renunciar direitos, no despojamento puro e unilateral. Apenas se autoriza a transação (esta, bilateral) e, ainda assim, desde que não atinjam direitos de indisponibilidade absoluta, inseridos no patamar civilizatório mínimo.

Eis a “fórmula de penetração e harmonização das normas juscoletivas negociadas perante o estuário normativo heterônomo clássico ao Direito Individual do Trabalho” que, se desconsiderada, torna as normas oriundas de instrumentos coletivos de trabalho (convenção, acordo ou contrato coletivo) inválidas e ineficazes (DELGADO, 2015, p. 148).

Significa dizer que os limites impostos pelo princípio da adequação setorial negociada servem para validade jurídica e extensão de eficácia das normas coletivas quando em conflito com a “legislação estatal imperativa que tanto demarca o ramo trabalhista individual especializado” (DELGADO, 2015, p. 948).

Como restrição à flexibilização de direitos trabalhistas, tendo que há direitos de indisponibilidade absoluta e de indisponibilidade relativa, na ótica do princípio da adequação setorial negociada, apenas esses últimos podem ser flexibilizados (BOMFIM, 2015, p. 37).

Na jurisprudência, extraem-se casos em que o Tribunal Superior do Trabalho decidiu pela nulidade de cláusulas de convenção ou acordo coletivo aplicando-se o princípio da adequação setorial negociada, conforme decisões abaixo colacionadas:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - INTERPOSIÇÃO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ESCALA 4X3 (2X12 DIURNO E 2X12 NOTURNO COM TRÊS DIAS DE FOLGA). JORNADA SUPERIOR A OITO HORAS E MÓDULO SEMANAL DE 44 HORAS EXTRAPOLADO. INVALIDADE. Discute-se a declaração incidental de nulidade de cláusula de instrumento coletivo instituidora de jornada 4x3 em regime de turnos ininterruptos de revezamento (2 dias x 12 horas diurnas seguindo-se 2 dias x 12 horas noturnas). O princípio da adequação setorial negociada, apreendido do sistema jurídico pós-constituição republicana de 1988, impõe-se como filtro verificador da validade de determinada norma juscoletiva autônoma frente à legislação heterônoma estatal, devendo observar: a) respeito ao patamar civilizatório mínimo; b) prevalência da negociação em relação a normas de indisponibilidade apenas relativa, vedando-se especialmente as normas relativas à saúde e segurança do trabalho e; c) existência de uma

verdadeira transação entre os atores coletivos na elaboração, não podendo haver mero ato de renúncia de direito do representado. Posta a premissa, verifica-se, no caso em exame, ser incontroverso que o trabalhador laborou em escala 4x3, na qual se ativava no período diurno por 12 horas, por dois dias e durante doze horas, no período noturno, por dois dias, seguindo-se uma folga de três dias. Destarte, é firme o entendimento de que, a teor do art. 7º, XXII, da Constituição Federal, não é permitida, em negociação coletiva, a restrição de direitos mínimos e irrenunciáveis dos trabalhadores, tais como os que dizem respeito à sua higiene, saúde e segurança. Nesse mesmo contexto, vem-se decidindo no sentido de ser inválido o acordo coletivo fixando jornada quatro por dois (4x2), na qual o trabalhador cumpre doze horas diárias por quatro dias e folga por dois dias. Nesse caso, não há nenhuma compensação, os limites máximos de 8 horas diárias e o de 44 horas semanais são sempre extrapolados. Sob o ângulo dos turnos ininterruptos de trabalho, verifica-se que o sistema adotado é bem mais prejudicial que este, por combinar longas jornadas com rápidas alternâncias de turno, o que provoca uma desorientação severa do relógio biológico, de modo a atrair a subsunção do art. 7º, XIV e XXII, da Lei Magna. Aliás, o turno adotado é bem mais severo que o permitido pela Lei Magna, o que enche de mácula o acordo entabulado pelos seres coletivos trabalhistas, no particular, pela sucessiva alternância entre os turnos diurno e noturno, o que faz tábula rasa do art. 7º, XXII, da Lei (Orientação Jurisprudencial nº 360 da SBDI-1/TST). Aproveitando o mesmo fundamento supra, relativo à jornada 4x2, não há motivo para se dar tratamento diferenciado à jornada 4x3, porque essa em nada se mostra benéfica ao trabalhador em relação ao padrão tolerado pela Constituição da República. Nesse tipo de escala tanto a jornada diária de 8 horas quanto o módulo semanal de 44 horas são inobservados, o que refoge à pequena margem de flexibilização excepcionada no art. 7º,

XIV, da Lei Magna. Nesse mesmo contexto, a Súmula nº 423 desta Corte Superior é expressa em limitar o elastecimento em turnos ininterruptos de revezamento, por força da autonomia privada coletiva, ao máximo de 8 horas diárias, o que não foi observado na escala criada pelas partes fruto da autonomia normativa, o que impõe o reconhecimento de sua nulidade com os consectários legais e normativos. Recurso de revista conhecido por violação do art. 7º, XIII, XIV e XXII, da Constituição da República e contrariedade à Súmula nº 423 do TST e provido. (...) (RR - 11900-62.2011.5.17.0012 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 07/12/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2016);

[...] TROCA DE UNIFORME. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. IMPOSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO POR MEIO DE NORMA COLETIVA. (...) esta Corte possui entendimento predominante no sentido de ser inválida cláusula de norma coletiva relativa à ampliação da tolerância no registro de ponto superior ao limite de cinco minutos antes e cinco minutos após a jornada, tendo em vista que, a partir do advento da Lei 10.243/2001, que acrescentou o art. 58, § 1.º, da CLT, essa limitação passou a constituir patamar civilizatório mínimo assegurado em norma heterônoma. Assim, tendo em vista o princípio da adequação setorial negociada, os acordos ou convenções coletivas não podem renunciar direitos trabalhistas indisponíveis. (TST - RR: 77-04.2010.5.02.0252, Relatora: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 14/12/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2016);

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. 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 merece vigorar no mundo jurídico laboral coletivo 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. (TST - RO: 211329220145040000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 08/06/2015, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 19/06/2015).

Como se nota, o Tribunal Superior do Trabalho é atuante no sentido de anular cláusulas normativas com base no princípio aqui tratado. No primeiro julgado acima destacado, julgou-se pela invalidade de acordo coletivo fixando jornada de trabalho em desrespeito reiterado aos limites de 8 horas diárias e de 44 horas semanais, sem qualquer compensação para o trabalhador.

Decidiu o TST, aplicando-se o princípio da adequação setorial negociada, que não é permitida, em negociação coletiva, a restrição de direitos mínimos e irrenunciáveis dos trabalhadores, tais como os que dizem respeito à higiene, saúde e segurança, como ocorrerá no caso concreto.

No segundo exemplo, julgou-se pela invalidade de norma coletiva relativa à ampliação da tolerância dos minutos residuais previstos no Art. 58, § 1.º, da CLT, visto que tal limitação integra o patamar civilizatório mínimo assegurado em norma heterônoma.

A terceira ementa colacionada diz respeito à garantia de emprego assegurada à trabalhadora gestante, nos termos do Art. 10, II, “b”, do ADCT. Tratando-se de direito de indisponibilidade

absoluta, posicionou-se a Corte no sentido de que não merece vigorar norma negociada limitativa dessa garantia.

Assim, nas diretrizes aqui explanadas, são tais os limites do negociado sobre o legislado: implementação de um padrão setorial superior ao da legislação estatal, com a criação de direitos mais benéficos, e a criação de normas dispondo apenas sobre direitos de indisponibilidade relativa, mantendo-se intangível o patamar civilizatório mínimo do empregado.

Ultrapassados referidos limites, especialmente preceitos constitucionais e direitos sociais fundamentais, as normas autônomas juscoletivas serão destituídas de qualquer efeito jurídico, por inválidas e ineficazes, nulas de pleno direito, medida necessária à preservação dos postulados mínimos do Direito do trabalho e, por consequência, à garantia da dignidade humana e da valorização do trabalho, comandos esses que fundamentam o Estado Democrático de Direito.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho é composto, em sua maioria, por normas de ordem pública, não se permitindo ao trabalhador, em regra, renunciar ou transacionar direitos no campo das relações individuais, salvo quando a lei expressamente o autorizar e, ainda assim, quando disso não lhe resultar prejuízo. Tal afirmação traduz o princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, peculiar ao ramo do Direito Individual do Trabalho.

Nesse contexto, a doutrina traça relevante divisão entre direitos de indisponibilidade absoluta, tais como a anotação em CTPS, a garantia de medidas de proteção à saúde, higiene e à segurança do trabalho e às bases salariais mínimas, que integram o patamar civilizatório mínimo do empregado; e de indisponibilidade relativa, a exemplo das modalidades de salário (fixa ou variável).

No Direito Coletivo do Trabalho, transação e renúncia adquirem outros contornos. Contudo, os entes coletivos não passam à margem da indisponibilidade de direitos, característica do âmbito individual. As esferas individual e coletiva se conjugam e se

orientam pelo princípio da irrenunciabilidade, quando assim se permitirá averiguar a validade e eficácia das alterações produzidas pelas normas autônomas juscoletivas no interior das normas heterônomas.

Com efeito, é certo que a Constituição Federal de 1988 elenca como direito fundamental social dos trabalhadores o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho. Autoriza, ainda, que por meio da negociação coletiva sejam flexibilizados direitos relativos a salário e jornada de trabalho (compensação de horários, redução da jornada, jornada em turnos ininterruptos de revezamento).

A negociação coletiva, como se nota, é prestigiada pelo texto constitucional. Aliado a isso, tem se sustentado pelo próprio Supremo Tribunal Federal a tendência de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, discurso também utilizado pelos defensores da reforma da legislação trabalhista, sob fundamento de que se estaria a promover o desenvolvimento econômico e a geração de empregos.

Não obstante, a negociação coletiva não é e não deve ser absoluta. Não cabe o negociado prevalecer sobre o legislado de forma irrestrita, atingindo quaisquer direitos trabalhistas, conquista histórica dos trabalhadores. Há parâmetros e limites impostos à criatividade jurídica dos atores coletivos a serem observados.

Nesse contexto, portanto, faz-se necessário conferir força ao princípio da adequação setorial negociada, idealizado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado e igualmente defendido pela jurisprudência no campo da Justiça do Trabalho. Referido princípio determina a fórmula para se harmonizar as normas heterônomas e as normas autônomas juscoletivas, estabelecendo dois critérios a serem respeitados.

Um dos critérios orienta para que as normas coletivas implementem um padrão setorial de direitos superior ao previsto na legislação estatal, com a criação de direitos mais benéficos e, nesse caso, não há se falar em ofensa à indisponibilidade de direitos. No segundo critério, autoriza-se a transação pela norma negociada apenas de direitos de indisponibilidade relativa, não

absoluta, mantendo-se ileso o patamar civilizatório mínimo do trabalhador. Eis os limites da negociação coletiva, que, desrespeitados, acarretam a invalidade e ineficácia das normas juscoletivas.

Portanto, não se nega importância à via da negociação coletiva, instrumento essencial à composição de conflitos trabalhistas. Porém, há limites que devem ser obedecidos. Daí porque defender a aplicação do princípio da adequação setorial negociada e os critérios objetivos para a harmonização entre legislado e negociado, preservando preceitos constitucionais e direitos sociais fundamentais assegurados aos trabalhadores.

O que não se deve, afinal, é autorizar que a norma negociada prevaleça sobre o legislado, tal como pretende a reforma trabalhista, se estiver a retroceder aos primórdios do Direito do Trabalho, erigido como forma de conter os abusos do poder econômico e de assegurar igualdade material aos indivíduos. Mas que venha para criar ou modificar direitos visando sempre à melhoria da condição social do trabalhador, em compromisso com os postulados da dignidade humana e do valor social do trabalho. E se sustente o Estado Democrático de Direito!

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

BOMFIM, Volia. **Direito do Trabalho** – 11ª ed., rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

BRAMANTE, Ivani Contini. in **Estudos aprofundados para magistratura do trabalho**. 2ª ed. rev. atual e ampl. p. 441-480. SALVADOR: Juspodivm, 2015.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 9 de agosto de 1943. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: dezembro de 2016.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: novembro de 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. Plenário. Direito do Trabalho. Acordo coletivo. Plano de Dispensa Incentivada. Validade e efeitos. Recurso Extraordinário 590.415/SC. Relator: Ministro Luis Roberto Barroso. Data de julgamento: 30 de abril de 2015

_____. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 895.759/PE. Relator: Ministro Teori Zavascki. Data de julgamento: 8 de setembro de 2015

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Coletivos. Acórdão prolatado no Recurso Ordinário n. 21132-92.2014.5.04.0000, Ministro Relator Maurício Godinho Delgado, Brasília, DF, Publicado em 19 de junho de 2015. *TST*. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: dezembro de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. Acórdão prolatado no Recurso de Revista n. 77-04.2010.5.02.0252, Ministra Relatora Delaíde Miranda Arantes, Brasília, DF, Publicado em 19 de dezembro de 2016. *TST*. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: dezembro de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Acórdão prolatado no Recurso de Revista n. 711900-62.2011.5.17.0012, Ministro Relator Alexandre Agra Belmonte, Brasília, DF, Publicado em 19 de dezembro de 2016. *TST*. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: dezembro de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas – TST.**

Disponível em:

<<http://www.tst.gov.br/web/guest/sumulas>>. Acesso em: dezembro de 2016.

_____. Projeto de Lei n. 6.787 de 23 de dezembro de 2016.

Câmara dos Deputados. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em: janeiro de 2017.

CARMO, Júlio Bernardo do. A Negociação Coletiva E O Respeito Aos Direitos Sociais Mínimos. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.43, n.73 p.39-46, jan./jun.2006. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73492/2006_carmo_julio_negociacao_coletiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Acesso em: dezembro de 2016.

COUTINHO, Aldacy Rachid. A indisponibilidade de Direitos Trabalhistas. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, v. 33, ano 2000, p. 9-17. Disponível em:

<<http://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1840/1536>>.

Acesso em: dezembro de 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** – 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho** – 6ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

_____. Planos de Demissão Incentivada na Atual Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. **Gen Jurídico**, 4 de maio de 2015. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2015/05/04/planos-de-demissao-incentivada-na-atual-jurisprudencia-do-supremo-tribunal-federal/>>. Acesso em: dezembro de 2016.

_____. Negociado e legislado na atual jurisprudência do Supremo. **Revista Consultor Jurídico**, 20 de setembro de 2016. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-set-20/gustavo-garcia-negociado-legislado-Atual-jurisprudencia-stf>>. Acesso em: dezembro de 2016.

MANNRICH, Nelson. Empregabilidade, Ocupação E Novas Formas De Trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**. v. 100 p. 103-119 jan./dez. 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho** – 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito do trabalho: noções fundamentais**. São Paulo: LTr, 1975.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O STF em matéria trabalhista e o curioso caso de Benjamin Button*, 29 de setembro de 2016. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-stf-em-materia-trabalhista-e-o-curioso-caso-de-benjamin-button>> . Acesso em: dezembro de 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo... (et al). **Instituições de direito do trabalho**. 19ª ed. atual./ por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000.

VIANA, Marcio Tulio. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.** - Belo Horizonte, 34 (64): p. 155-159, jul./dez.2001. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73135/2001_viana_marcio_quando_livre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: dezembro de 2016.