

# ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO: POSSIBILIDADES E LIMITES FIRMADOS PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Gabriela Neves Delgado

Ricardo José Macedo de Britto Pereira

Sumário: 1. Introdução. 2. Localização das fontes na Constituição. 3. O universo de fontes formais autônomas no Direito do Trabalho brasileiro. 4. Particularidades das convenções coletivas de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho. 5. Parâmetros constitucionais para a definição da norma mais favorável. 6. Princípio da norma mais favorável: critério geral e padrão de hierarquia normativa no Direito do Trabalho brasileiro. 7. A definição da norma mais favorável em casos concretos. 8. Acordos coletivos de trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988. 9. A democratização no âmbito da empresa como condição para o fortalecimento do acordo coletivo de trabalho. 10. Conclusão. 11. Referências bibliográficas.

## 1. Introdução

O presente artigo concentra-se na

análise dos acordos coletivos celebrados pelos sindicatos da categoria profissional com uma ou mais empresas, no contexto do Direito do Trabalho brasileiro, a partir de seus fundamentos jurídicos e assento constitucional.

A proposta de reflexão ora desenvolvida procura reforçar os parâmetros constitucionais de proteção ao trabalho e sua articulação com o Direito do Trabalho como referência maior do sistema jurídico brasileiro.

Serão, assim, identificadas, primeiramente, as fontes na Constituição e a especificidade do universo de fontes formais autônomas no Direito do Trabalho, com ênfase nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho.

Em um segundo momento, serão avaliados o princípio da norma mais favorável como critério geral e padrão de hierarquia normativa do Direito do Trabalho pátrio, bem como os parâmetros constitucionais para sua

.....  
Gabriela Neves Delgado

Doutora em Filosofia do Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG. Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC Minas. Professora Adjunta de Direito do Trabalho dos Programas de Graduação e Pós-Graduação da Universidade de Brasília - UnB, desde 2009.

Ricardo José Macedo de Britto Pereira

Procurador Regional do Trabalho. Coordenador da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical nos biênios 2009-2010 e 2011-2012. Mestre pela Universidade de Brasília. Doutor pela Universidade Complutense de Madri. Pesquisador vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Direito, Estado e Constituição, da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília.

aplicação e sua definição em casos concretos. A projeção desse princípio na estrutura e na dinâmica das negociações coletivas de trabalho possui especial relevância na temática abordada no presente artigo.

Finalmente, a discussão será verticalizada sobre os acordos coletivos de trabalho, com ênfase na necessidade de que esse padrão regulatório de normatização coletiva observe a plataforma constitucional de proteção ao trabalho humano.

O último tópico tratará do processo de democratização no âmbito da empresa para o fortalecimento do acordo coletivo de trabalho.

## 2. Localização das fontes na Constituição

O estudo das fontes do Direito possui a finalidade de identificar o Direito vigente na sociedade, que é essencial para a observância dos comportamentos obrigatórios previstos em suas disposições normativas.

São pelo menos dois os elementos considerados relevantes para o enquadramento de um instrumento no conceito de fonte do Direito. O primeiro é o caráter vinculativo, no sentido de que as determinações ali contidas são de observância rigorosa e não mera sugestão ou orientação. O segundo é o caráter genérico dessas determinações, que possuem eficácia em relação a categorias inteiras de pessoas e não a indivíduos isoladamente. É a generalidade que permite a previsibilidade em relação às condutas exigidas e, conseqüentemente, segurança jurídica. Somente quando dotada de caráter vinculativo e generalidade é que uma disposição qualquer pode estabelecer novos padrões de comportamento, inovando a ordem jurídica.

O estudo das fontes do Direito não só propicia a identificação dos instrumentos que contenham condutas obrigatórias no plano geral, mas também dos entes encarregados de produzi-los e seu processo de criação. Além do que, é igualmente útil para estabelecer os critérios de aplicação desses instrumentos, quando há concorrência entre eles.

O rol de fontes do Direito pode variar em razão de inúmeras circunstâncias, como, por exemplo, os interesses predominantes na sociedade. Nas sociedades liberais, não havia espaço para instrumentos coletivos de caráter autônomo, pois aquele modelo não cogitava da tutela coletiva de interesses. Não obstante, em decorrência de lutas sociais, instrumentos coletivos passaram a ser celebrados e reconhecidos, até sua previsão formal nos ordenamentos jurídicos.

Em sociedades pluralistas, há outros centros de produção de instrumentos normativos que atuam paralelamente ao Estado. A distinção entre fontes autônomas e heterônomas é apropriada a essas sociedades, pois, ao lado do Estado e de terceiros legitimados para a produção de normas jurídicas (heterônomas), os próprios interessados, em situações específicas, também detêm o poder de estabelecer condutas obrigatórias e gerais aplicáveis ao grupo (autônomas)<sup>1</sup>. Quanto mais

1 Mauricio Godinho Delgado apresenta a seguinte definição para as fontes heterônomas e autônomas do Direito: “Heterônomas seriam as regras cuja produção não se caracteriza pela imediata participação dos destinatários principais das mesmas regras jurídicas. São, em geral, as regras de direta origem estatal, como a Constituição, as leis, medidas provisórias, decretos e outros diplomas produzidos no âmbito do aparelho do Estado (e também heterônoma a hoje cada vez mais singular fonte trabalhista brasileira denominada sentença normativa).

efetivo o pluralismo, maior é a possibilidade de incidência de variadas fontes do Direito e de concorrência entre elas.

Questão central a ser enfrentada no presente texto é de onde se extraem o caráter vinculativo e geral dos instrumentos normativos, bem como os critérios para resolver possíveis problemas de aplicação das fontes do Direito.

Não há dúvida de que o estudo das fontes do Direito a partir de Constituições democráticas reflete as principais conquistas da sociedade, razão pela qual a base de todos os elementos citados é o próprio Texto Constitucional. Já em Constituições autoritárias as fontes legítimas costumam surgir à margem de suas disposições.

A tarefa de localizar as fontes do Direito do Trabalho na Constituição brasileira é fundamental para a regulação das relações de trabalho no país.

A Constituição brasileira, efetivamente, consagra valores democráticos, incorpora conquistas e também anseios da sociedade, prevendo mecanismos para a melhoria das condições sociais dos trabalhadores. De acordo com as características do Texto Constitucional de 1988, é possível afirmar que a aceitação de uma fonte normativa não prevista em suas disposições seria completamente excepcional ou se daria em violação aos princípios democráticos. Até mesmo porque

.....  
Autônomas seriam as regras cuja produção caracteriza-se pela imediata participação dos destinatários principais das regras produzidas. São, em geral, as regras originárias de segmentos ou organizações da sociedade civil, como os costumes ou os instrumentos da negociação coletiva privada (contrato coletivo, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho)". DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 141. (grifos do autor).

a Constituição, baseada nos princípios democráticos e no pluralismo, permite o jogo de várias fontes do Direito na determinação das condutas consideradas obrigatórias. O pluralismo político constitui fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º V, CF/88) e seu conceito é amplo, ao transferir parcelas de poder de deliberação e de controle à sociedade civil.

Portanto, qualquer comportamento exigido no plano geral e abstrato que não decorra de instrumento expressamente previsto na Constituição brasileira viola, em princípio, direitos fundamentais. A previsão na Constituição da dignidade e dos valores humanos a ela vinculados lhe dá verdadeiro status de fonte das fontes<sup>2</sup>.

### 3. O universo de fontes formais autônomas no Direito do Trabalho brasileiro

Conforme ensina Mauricio Godinho Delgado, as fontes do Direito designam, metaforicamente, a origem das normas jurídicas<sup>3</sup>.

As fontes são classificadas em fontes materiais e formais, de acordo com a perspectiva de enfoque do momento jurídico em que são reveladas.

As fontes materiais reforçam o momento

.....  
2 A expressão "fonte das fontes" foi utilizada por Andre Franco Montoro para referir-se ao valor que está acima das leis produzidas pelo poder dominante, em razão de sua natureza ética e validade universal, que é a dignidade da pessoa humana. *Cultura dos direitos humanos*. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/dh/volume9/o20i/artigo9/o20montoro.htm>>. Acesso em: 1º jul. 2013.

3 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 137

pré-jurídico, anterior à criação da norma jurídica. São portadoras de diversos fundamentos de ordem filosófica, política, econômica e sociológica que contribuem conjugadamente para a “emergência e construção da regra do Direito”<sup>4</sup>.

As fontes formais demarcam o momento jurídico propriamente dito, exteriorizando-se pelos “mecanismos e modalidades mediante os quais o Direito transparece e se manifesta”<sup>5</sup>.

As fontes formais do Direito assumem significativa especificidade no universo do Direito do Trabalho, por ser este ramo jurídico o que mais incorpora e se utiliza de fontes formais autônomas, sobretudo as decorrentes da produção normativa coletiva (convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho)<sup>6</sup>.

Aliás, a produção normativa coletiva resultante de convenções coletivas de trabalho e de acordos coletivos de trabalho tende a assegurar maior democratização às relações de poder em sociedade, já que as partes contratantes têm a possibilidade efetiva e direta de autodisciplinarem suas condições de vida e de trabalho<sup>7</sup>.

#### 4. Particularidades das començões coletivas de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho

Conforme visto, a produção normativa coletiva decorrente de convenções coletivas de trabalho e de acordos coletivos de trabalho reforça o particularismo e a autonomia do Direito do Trabalho perante os demais ramos do Direito.

Para Mauricio Godinho Delgado, a produção normativa coletiva decorrente de convenções coletivas de trabalho e de acordos coletivos de trabalho vai além, pois também se constitui a partir de premissas e princípios próprios que privilegiam a noção de ser coletivo obreiro. Distancia-se, portanto, da noção de ser individual caracterizadora do Direito Civil — o que demarca um particular cunho socializante para o Direito do Trabalho<sup>8</sup>.

Certo é que a Constituição de 1988 assume, em grande medida, papel de relevo neste processo de atualização normativa, sobretudo por reconhecer, em seu texto normativo, ampla prerrogativa sindical de atuação coletiva no âmbito administrativo e judicial (art. 8º, III) e favorecer a negociação coletiva trabalhista, via entidades sindicais (art. 8º, VI; art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI) “”.

A CLT define a convenção coletiva de trabalho, em seu art. 6º, caput, como o “acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias

4 *Ibidem*, p. 137-139

5 *Ibidem*, p. 139.

6 *Ibidem*, p. 141. A respeito dos aspectos característicos da convenção e do acordo coletivo de trabalho, consultar ainda: DELGADO, Mauricio Godinho. Negociação coletiva trabalhista. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Orgs.). *Direito do trabalho e direito da seguridade social: direito do trabalho coletivo, administrativo, ambiental e internacional*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012 (Coleção Doutrinas Essenciais; v. 3). p.237-272.

7 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 141.

8 *Ibidem*, p. 158.

9 DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. *Revista LTr*, vol. 77, n. 07, p. 785, jul. 2013. Registre-se que este mesmo artigo também foi publicado na *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 79, n. 2, p. 268-294, abr./ jun. 2013.

profissionais e econômicas estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”. No parágrafo primeiro do mesmo artigo, faculta aos sindicatos representativos das categorias profissionais “celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”.

Sabe-se que em ambos os instrumentos coletivos negociados (convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho) é obrigatória a participação da entidade sindical obreira. Portanto, o que varia na composição dos sujeitos coletivos contratantes é a figura do empregador, que pode se apresentar por meio do sindicato da categoria econômica (no caso específico das convenções coletivas de trabalho) ou como empresa (no caso específico dos acordos coletivos de trabalho).

Aliás, a própria Constituição Federal de 1988 reforçou essa orientação celetista, à medida que reconheceu as convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI, CF/88) e a obrigatoriedade de participação dos sindicatos (obreiros, diga-se de passagem) nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI, CF/88)<sup>10</sup>.

A diferença de composição dos sujeitos coletivos contratantes no caso das convenções coletivas de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho faz com que a abrangência de aplicação das convenções coletivas de trabalho

seja maior do que a produzida pelos acordos coletivos de trabalho. Afinal, as convenções são construídas no âmbito das categorias, ao passo que os acordos coletivos são construídos por empresa ou empresas, com efeitos restritos aos sujeitos contratantes envolvidos.

De toda forma e independentemente da abrangência de aplicação dos diplomas coletivos negociados, ambos geram normas jurídicas típicas, dotadas das características de generalidade, abstração, impessoalidade e regulação de relações trabalhistas futuras<sup>11</sup>.

## 5. Parâmetros constitucionais para a definição da norma mais favorável

O estudo das fontes no Direito do Trabalho possui peculiaridades, considerando que sua hierarquia não decorre apenas do exame formal dos instrumentos normativos, mas também de seu conteúdo. A norma mais favorável é sempre identificada a partir das condições de trabalho integrantes dos instrumentos normativos que disputam a primazia.

Nesse aspecto, a consolidação do Direito do Trabalho se deu como contraponto às concepções do Direito que se firmaram na primeira metade do século passado, segundo as quais a identificação das disposições jurídicas a serem aplicadas considerava apenas aspectos formais, independentemente do conteúdo

10 DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. *Revista LTr*, vol. 77, n. 07, p. 785, jul. 2013.

11 Maurício Godinho Delgado reforça o entendimento de que os acordos coletivos de trabalho têm estatuto óbvio de normas jurídicas, não só por considerarem os trabalhadores em caráter universal (*uti unnersi*), e não em caráter singular (*uti singuli*), como ainda por terem em si evidente caráter geral e abstrato\*. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho. Op. cit.*, p. 159-160.

nelas inserido<sup>12</sup>.

Na atualidade, isso já não prevalece e as disposições normativas, de todo o ordenamento jurídico, são impregnadas por valores consagrados no Texto Constitucional. Sua incidência nos casos concretos pressupõe a capacidade de veicular e reproduzir o conteúdo constitucional.

A consolidação da força dos princípios está relacionada com a difusão do constitucionalismo. A concepção principiológica do Direito desfruta de crescente prestígio, na medida em que a primazia das Constituições vai se afirmando como o modelo mais consentâneo com as sociedades plurais, livres e igualitárias, baseada no respeito à dignidade da pessoa humana.

Os princípios, na atualidade, são enquadrados como norma jurídica, ou seja, são dotados também do caráter de vinculatividade e generalidade. A estrutura principiológica de boa parte das normas jurídicas, especialmente das normas constitucionais, requer metodologia bem distinta da que prevaleceu na época do Estado legalista, integrado por normas majoritariamente à base de regras. Esse processo de primazia das normas constitucionais significou, como identificou Ferrajoli, profundo câmbio no *modus operandi* do Direito, pelo qual a “jurisdição já não é a simples sujeição do juiz à lei, mas também análise crítica de seu significado como meio de controlar sua legitimidade constitucional”.<sup>13</sup>

Sendo assim, o intérprete deve analisar, em cada caso, que instrumento é capaz de projetar, da melhor forma possível, os valores consagrados na Constituição para a situação concreta das pessoas destinatárias da decisão.

Enquanto as regras excluem a deliberação de todos aqueles envolvidos com a conduta prevista na norma, os princípios, ao contrário, a exigem<sup>14</sup>.

Porém, a autoridade dos princípios, como fundamento para ações, reside mais nas suas razões ou justificativas, ou, utilizando a terminologia de Dworkin<sup>15</sup>, de seu “peso ou importância”, em cada caso, do que de sua pressuposta força ou obrigatoriedade no plano geral. Há um tensionamento recíproco entre os princípios aplicáveis e as condições fáticas e jurídicas que jogam contra sua aplicação na análise de cada situação. Porém, o caráter expansionista dos princípios, como “mandamentos de otimização”<sup>16</sup>, faz com que os sacrifícios ou a não observância dos valores neles veiculados dependam da apresentação de justificativas fortes, suficientes a demonstrar a excepcionabilidade da situação, observados critérios de razoabilidade, que recomendam mecanismos de compensação e contrapartida. No âmbito do Direito do Trabalho, esse ponto pode ser ilustrado com o mandamento constitucional de elevação progressiva das condições sociais de todos os trabalhadores

12 KELSEN, Hans. *Teoria geral do direito e do Estado*. Z.ed. São Paulo: Martins Fontes, 1992. p. 118.

13 FERRAJOLI, Luigi. *Derechos fundamentales. Los hmdamentos de los derechos fundamentales*. Ed. Antonio de Cabo y Gerardo Pisarello. Madrid: Trotta, 2001. p. 55.

14 ATIENZA, Manuel; MAÑERO, Juan Ruiz. *Ilícitos atípicos*. Madrid: Trotta, 2000. p. 16.

15 DWORKIN, Ronald. *Los derechos en serio*. Trad. Marta Guastavino. 4. reimp. Barcelona: Ariel, 1999. p. 77.

16 ALEXY, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Trad. Ernesto Garzón Valdés. 2. reimp. Madrid: CEPC, 2001. p. 99.

(art. 7º, caput, CF/88), que só pode deixar de ser observado havendo justificativas para tanto, cujo poder de convencimento será maior diante da adoção de medidas compensatórias.

Essa ponderação deve levar em conta diversos fatores, não só aspectos materiais, mas também formais, alusivos ao procedimento e às condições existentes no momento da produção do instrumento normativo.

No aspecto material, por exemplo, a previsão de condição de trabalho que transfere os riscos da atividade econômica para os empregados não supera o teste da razoabilidade e da proporcionalidade. A aplicação de disposição nesse sentido afetaria todo o arcabouço de proteção trabalhista.

Em relação às questões formais, mais precisamente do procedimento de produção dos instrumentos normativos, sobretudo dos autônomos, deve-se indagar a amplitude da representação e o grau de representatividade, mediante a verificação de diálogo efetivo e da observância de mecanismos democráticos no âmbito de sua aplicação, seja correspondente aos trabalhadores em geral, seja dos integrantes de uma categoria específica ou dos empregados de uma empresa.

Não sendo possível constatar essas condições, na hipótese de conteúdo restritivo de direitos, existe presunção favorável à primazia da legislação estatal, como genuíno instrumento das sociedades democráticas, seguidos dos instrumentos de categoria, que é a forma de organização sindical prevista no ordenamento jurídico brasileiro.

A ausência de condições para a celebração de instrumento coletivo produz reflexos em suas disposições, podendo

comprometer ou viciar o seu conteúdo, nos casos em que não se apresenta como norma mais favorável.

## **6. Princípio da norma mais favorável: critério geral e padrão de hierarquia normativa no Direito do Trabalho brasileiro**

Conforme visto, a Constituição Federal de 1988 reforça a importância e validade das convenções e acordos coletivos de trabalho. Diante da possibilidade concomitante de celebração de ambos os instrumentos coletivos negociados, questiona-se: qual deles deve prevalecer no caso concreto?

Sabe-se que o Direito do Trabalho brasileiro adota o princípio da norma mais favorável como critério geral e padrão de hierarquia normativa.

Nesse sentido, prevalecerá no caso concreto “a norma que disciplinar uma dada relação de modo mais benéfico ao trabalhador”<sup>17</sup>, à luz da teoria do conglobamento<sup>18</sup> e sem que esta prevalência provoque derrogação permanente da norma preterida. Apenas naquela situação específica é que ela deixará de ser aplicada.

No entanto, esse critério hierárquico específico do Direito do Trabalho, fundado no

17 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Op. cit, p. 176.

18 A teoria do conglobamento é utilizada como orientação padrão no processo de aferição da norma mais favorável, no contexto hierárquico normativo do Direito do Trabalho. Segundo esta teoria, o intérprete alcançará a norma mais favorável ao apreender cada conjunto normativo em sua globalidade, considerado o mesmo universo temático e após, compará-lo aos demais. Nesse sentido, consultar: DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Op. of., p. 179.

princípio da norma mais favorável, não incidirá “ante normas heterônomas estatais proibitivas, que sempre preservarão sua preponderância, dado revestirem-se do imperium específico à entidade estatal”<sup>19</sup>.

Na hipótese específica de concorrência entre diplomas coletivos negociados, a CLT determina, em seu art. 620, a preponderância da convenção coletiva de trabalho sobre o acordo coletivo de trabalho, desde que as condições da convenção sejam mais favoráveis ao empregado. Caso contrário, prevalecerá o acordo coletivo de trabalho.

Observa-se, portanto, que o critério de hierarquia proposto pela CLT não considera a extensão do diploma coletivo negociado como solução para o eventual conflito normativo. O que prepondera é o grau de proteção justralhista exteriorizado no diploma coletivo negociado.

Regra geral, o grau de proteção justralhista das convenções coletivas de trabalho tende a ser maior do que o dos acordos coletivos de trabalho. Primeiramente, porque no prisma filosófico acredita-se que uma negociação mais ampla é mais favorável à consolidação da solidariedade social entre os pares “ao sedimentar a idéia de que cada um de nós é também, de certa forma, responsável pelo bem-estar dos demais”<sup>20</sup>. Segundo, porque se supõe a existência de um maior equilíbrio contratual entre a coletividade interessada na convenção coletiva de trabalho. Terceiro, porque este suposto maior equilíbrio das partes facilita

a concretização do processo de democratização de poder no espaço da negociação. Finalmente, porque os interesses tratados em sede de convenção coletiva regra geral estão inseridos em um contexto de discussão de melhorias de condições de trabalho mais global do que aquele apresentado no contexto do acordo coletivo de trabalho.

Há, entretanto, possibilidade jurídica de prevalência dos acordos coletivos de trabalho, desde que seu padrão regulatório esteja em conformidade com a plataforma constitucional de proteção ao trabalho humano. É o que será analisado nos tópicos a seguir.

## 7. A definição da norma mais favorável em casos concretos

Considerando que a Constituição é a principal fonte do Direito, a lei deixa de ser a norma suprema, pela qual o legislador possuía total liberdade para aprová-la ou não e definir o conteúdo nela prevista.

As imposições constitucionais determinam providências aos agentes públicos, a fim de concretizar os direitos contidos na Constituição. As omissões, assim como as ações desconformes, violam o Texto Constitucional, havendo diversos mecanismos para saná-las.

Em razão de imposições constitucionais, o Direito do Trabalho compreende comandos consubstanciados em prestações positivas por parte do Estado para garantir, por meio da legislação, um mínimo de condições de trabalho, como a que assegure salário compatível com as necessidades dos trabalhadores e sua família (art. 7º, IV, CF/88), normas adequadas que garantam jornada de trabalho sem prejuízo à vida e à saúde do trabalhador (art. 7º, XIII,

19 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Op. cit, p. 176. (grifo do autor).

20 SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004. p. 338-339.



CF/88), bem como sistema protetivo do meio ambiente de trabalho (art. 7º, XXII, CF/88).

A função promocional do Direito também incide no fortalecimento das entidades dos trabalhadores para a defesa dos interesses dos que são por elas representados (art. 8º, CF/1988).

Note-se que em alguns dispositivos constitucionais são estabelecidas reservas para o condicionamento ou restrição ao exercício de direitos trabalhistas. Por exemplo, a proteção existente no ordenamento trabalhista contra a despedida arbitrária ou sem justa causa não pode ser condicionada por convenção ou acordo coletivo, mas somente por lei complementar (art. 7º, I, CF/88); a irredutibilidade do salário só pode ser excepcionada por meio de convenção ou acordo coletivo e não por lei (art. 7º, VI, CF/88).

Na CLT, tampouco há dispositivo específico consagrando a primazia geral da lei em relação aos instrumentos coletivos, salvo com relação às normas proibitivas estatais.

No entanto, o debate sobre a relação entre o legislado e o negociado desperta grande atenção. Já se tentou a alteração do art. 618 da CLT, pelo Projeto de Lei n. 5.483/2001, para estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado, com algumas exceções, mas a proposta não avançou. A idéia era permitir a regulação por lei de condições de trabalho, apenas quando não houvesse convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Essa flexibilização ampla do Direito do Trabalho seria de questionável constitucionalidade, não porque a lei figure em posição hierárquica superior aos instrumentos coletivos autônomos, mas sim pela possibilidade de degradação de diversos direitos

reconhecidos em razão de conquistas históricas. Esse retrocesso não encontraria suporte nos princípios e dispositivos constitucionais. Além disso, estabelecer parâmetro único, baseado em critério puramente formal, poderia inviabilizar a realização dos valores constitucionais.

O Tribunal Superior do Trabalho vem se posicionando no sentido de estabelecer limites à autonomia negociada em algumas matérias. A primeira refere-se às normas de caráter previdenciário, fiscal, processual ou de medicina e de segurança do trabalho, que não admitem flexibilização. A segunda, a alguns direitos previstos em lei, que não admitem supressão, mas tão somente redução, como as horas in itinere. Por fim, admite-se a flexibilização de salário e jornada, mediante vantagens compensatórias obtidas com a norma coletiva, ainda que implícitas<sup>21</sup>.

O que não deixa dúvidas é a prevalência dos acordos coletivos e convenções coletivas em relação aos contratos individuais de trabalho, salvo quando esses últimos prevejam condições mais benéficas. Não apenas em decorrência de previsão legal (art. 619 da CLT), mas também pela elevação ao plano constitucional dos elementos que identificam esses instrumentos coletivos (art. 7º, XXVI, CF/88), elevando-se ao Texto Constitucional sua eficácia normativa prevista na CLT.

Na atualidade, ainda estão presentes discussões acerca da relação entre os instrumentos coletivos autônomos, convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho, e qual se aplica quando ambos

21 TST-SDC ROAD - 153/2005-000-24-00, DJ 30.11.2007.

concorrem para definir a condição de trabalho que irá prevalecer. Essa questão, já analisada em tópico anterior, será retomada logo a seguir.

### **8. Acordos coletivos de trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988**

A Constituição Federal de 1988 reforçou a importância das negociações coletivas, ao reconhecer as convenções e os acordos coletivos de trabalho como direitos fundamentais trabalhistas (art. 7º, XXVI, CF/88).

Nesse sentido, tanto as convenções como os acordos coletivos de trabalho podem ser utilizados como padrão regulatório das relações coletivas de trabalho em favor dos sujeitos coletivos contratantes.

A prevalência de um instrumento coletivo negociado sobre o outro será determinada, conforme visto, pelo princípio da norma mais favorável, cujo cotejo deve ser fixado por meio da teoria do conglobamento.

A discussão específica sobre a possibilidade de prevalência de acordo coletivo abrangendo uma ou mais empresas sobre convenção coletiva da categoria exige algumas ressalvas. Para que essa possibilidade se concretize é necessário avaliar-se o conteúdo do acordo coletivo e o ambiente em que ele é celebrado.

Quanto ao conteúdo, há de se lembrar que este padrão regulatório de normatização coletiva deve necessariamente observar a plataforma constitucional de proteção ao trabalho humano, à luz do princípio da adequação setorial negociada.

Conforme explica Mauricio Godinho Delgado, o princípio da adequação setorial negociada “trata das possibilidades e limites

jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (através da consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal”<sup>22</sup>.

Em observância a esta diretriz principiológica, as normas coletivas poderão prevalecer sobre o padrão heterônomo justaltrabalhista apenas se programarem um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação estatal e ainda assim, desde que transacionem apenas parcelas trabalhistas de indisponibilidade relativa<sup>23</sup>.

Não há, portanto, a princípio, qualquer possibilidade de flexibilização de normas de ordem pública em normas dispositivas, pela via coletiva negociada, sob a justificativa de ênfase na autonomia privada das partes contratantes. Aliás, esta proibição, de fundo principiológico, procura na realidade preservar a própria noção coletiva dos direitos fundamentais trabalhistas. Excepcionalmente e de forma taxativa, a Constituição de 1988 firmou possibilidades jurídicas de flexibilização trabalhista, pela via da negociação coletiva e em particular no tocante aos temas do salário e da jornada de trabalho (art. 7º, VI, XIII e XIV, CF/88). Ainda assim, a influência do Texto Constitucional de 1988 sobre o Direito do Trabalho é no conjunto positiva, progressista e humanista, sobretudo se considerada a abertura normativa e

22 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Op. cit., p. 1.341. Sobre o princípio da adequação setorial negociada, consultar também: TEODORO, Maria Cecília Máximo. *O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

23 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Op. cit., p. 1.343.

principlológica que promoveu na dinâmica das relações sociais<sup>24</sup>.

Percebe-se, portanto, como regra geral, que os instrumentos coletivos negociados devem ser estabelecidos na direção do aperfeiçoamento da legislação trabalhista existente, em favor da progressão social do trabalhador<sup>25</sup> e não para diminuir o padrão de proteção já firmado.

Ou seja, o acordo coletivo de trabalho somente poderá sobrepor-se à convenção coletiva de trabalho da categoria se apresentar, em seu conjunto, avanços na proteção sociotrabalhista dos envolvidos, mediante efetivo aprimoramento das condições de trabalho.

No que concerne ao ambiente em que o acordo coletivo de empresa é celebrado, importa verificar, para a legitimidade do acordo, o papel do sindicato no exercício da negociação.

Esse é, em regra, um aspecto delicado, sobretudo se considerado o enfraquecimento

do vínculo jurídico estabelecido entre empregados e sindicatos ao final do século XX e início do XXI, o que é comprovado pelas baixas taxas de sindicalização nos países do capitalismo central nesse período<sup>26</sup> (a denominada “crise de representatividade sindical”) e pela dificuldade de os sindicatos preservarem sua força reivindicatoria e espaço político em sede de negociação coletiva (a denominada “crise de ação sindical”)<sup>27</sup>.

Ou seja, para que o acordo coletivo esteja amparado nos fundamentos constitucionais de proteção ao trabalho é necessário que o sindicato não contrarie sua própria razão de ser, sua trajetória e vocação histórica de luta por melhorias de condições de trabalho.

Portanto, resta claro que o princípio da proteção constitucional orienta a interpretação não apenas do Direito Individual do Trabalho, mas também do Direito Coletivo do Trabalho, apresentando-se como fundamento e limite da negociação coletiva trabalhista.

Como ressalta Gabriela Neves Delgado:

A Constituição Federal de 1988 permite, via negociação coletiva, que haja redução salarial. Evidentemente que há

24 DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. *Revista LTr*, vol. 77, n. 07, p. 785, Jul. 2013.

25 O princípio da progressão social do trabalhador e também identificado no prisma do Direito Internacional do Trabalho de forma atrelada ao princípio da vedação do retrocesso. O princípio da progressividade tem sentido bidirecional, podendo ser analisado por meio das perspectivas estática e dinâmica. A perspectiva estática registra a presença de um “núcleo duro de direitos que deve ser efetivado independentemente das condições econômicas e culturais de cada país ou do processo de ratificação dos diplomas internacionais (caso os Estados-Membros adotem formalmente o processo de ratificação, é claro)”. A perspectiva dinâmica “exige que as normas internacionais aperfeiçoem a legislação nacional, não sendo adotadas, em hipótese alguma, para diminuir o padrão de proteção já firmado”. Sobre o tema, consultar: DELGADO, Gabriela Neves. Princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. In: SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (Coord.). *Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010. p. 451-463.

26 Os países nórdicos, em contrapartida, mantêm, em regra, uma consolidada política de mobilização coletiva e sindical. Sobre o modelo de Estado de Bem-Estar Social nos países nórdicos, consultar: DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (Orgs.). *O estado de bem-estar social no século XXI*. São Paulo: LTr, 2007.

27 DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006. p. 181-182. Sobre o tema, consultar também: ALIOTI, Giovanni. Sindicalismo internacional: dilemas e propostas. In: CARVALHO NETO, Antônio Moreira de; CARVALHO, Ricardo Augusto Alves de. (Orgs.). *Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90*. Belo Horizonte: IRT (Instituto de Relações do Trabalho) da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 1998. p. 59.

limites para tal poder negociai coletivo, sob pena de a mesma Constituição ter criado possibilidade de a sociedade civil desestruturar profundamente o mesmo Direito do Trabalho que a Carta Magna incentivou.

Entre tais limites desponta o fixado, por exemplo, pela Lei n. 4.923, de 1965, que estipula circunstâncias adversas específicas incidindo sobre a empresa para viabilizar a redução, além de estabelecer limites temporais estreitos à regra redutora.

Outro limite que se pode inferir da Constituição é a necessidade de a negociação coletiva contrapor à diminuição salarial outras vantagens trabalhistas efetivas (como a garantia de emprego, ilustrativamente). É que a Carta Magna inspira-se na idéia de negociação, mas não na idéia de renúncia a direitos trabalhistas (considerada a orientação, inclusive, do princípio da indisponibilidade de direitos).<sup>28</sup>

Ricardo José Macedo de Britto Pereira também esclarece os fundamentos e limites da negociação coletiva trabalhista, com base no princípio da proteção, utilizando como exemplo o inciso VI do art. 7º da Constituição de 1988. Nesse sentido, discorre:

A regra é a irredutibilidade do salário, que se insere dentro do princípio da proteção. Para que a exceção prevaleça e produza efeitos válidos é necessário que ela observe tal princípio. A redução do salário, como medida drástica que afeta condição fundamental de trabalho, só se justifica se a empresa passa realmente por situação econômico-financeira

grave, comprovada mediante informações fornecidas ao sindicato profissional. Constatada a necessidade da providência, é necessário verificar sua idoneidade e adequação, no sentido de certificar que outras medidas mais amenas, como flexibilização de jornada, suspensão dos contratos de trabalho para capacitação dos trabalhadores, não serão suficientes para resolver os problemas da empresa. Além disso, deve-se exigir algo em contrapartida. Se os trabalhadores vão contribuir para o empresário superar momento de crise, por lapso temporal determinado, nada mais razoável do que resguardar os empregados pelo período correspondente à redução salarial. Por todas essas razões é que a medida mais danosa aos trabalhadores, que é a dispensa coletiva, só pode ser considerada válida mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho<sup>29</sup>.

Ou seja, excepcionalmente, conforme já registrado, será possível a flexibilização de direitos trabalhistas nos casos das hipóteses previstas no art. 7a, VI, XIII e XIV, da Constituição de 1988, mas desde que o princípio da proteção constitucional seja compreendido “como espécie de cláusula de irreversibilidade ou de vedação de retrocesso”<sup>30</sup> e apresentado como limite da negociação coletiva.

## 9. A democratização no âmbito da empresa como condição para o fortalecimento do acordo coletivo de trabalho

28 DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006. p. 224.

29 PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. A Nova Súmula n. 277 do Tribunal Superior do Trabalho: reflexos na negociação coletiva e no poder normativo da Justiça do Trabalho. *Revista LTr*, p. 395-401, abr. 2013.

30 *idem*.

No passado, satisfazendo o empregador as parcelas de natureza pecuniária previstas na legislação, o exercício de seu poderio em relação às condutas dos empregados era praticamente ilimitado. Regra geral, o empregador estabelecia condições de prestação dos serviços e disciplina, sem qualquer tipo de controle ou de contestação pelos empregados submetidos ao poderio empresarial. O exercício do poder empregatício era dotado, portanto, de forte dose de autoritarismo.

Por essa razão, o empregado usufruía de direitos fundamentais especialmente fora do espaço de trabalho. A partir do momento que ingressava no estabelecimento da empresa, quase sempre submetia-se ao irrestrito poderio empregatício.

Como ressalta Wolfgang Däubler "... se põe em perigo a longo prazo a democracia se esta só existe para o indivíduo em seu 'tempo livre', por assim dizê-lo, e termina apenas ao chegar à empresa e trocar de vestimenta, convertendo-se novamente em súdito".<sup>31</sup>

Com a evolução do constitucionalismo contemporâneo, os espaços imunes ao exercício de direitos fundamentais pelos que neles se encontravam foram significativamente reduzidos. Na atualidade, diversas atitudes de empregadores e tomadores de serviços sofrem limites estabelecidos pela necessidade de se preservar a condição de dignidade dos trabalhadores.

Esse vem sendo um dos grandes desafios do Direito do Trabalho na atualidade: converter, definitivamente, espaços de

autoridade na empresa a favor da observância das liberdades fundamentais de trabalhadores, para o estabelecimento de diálogo concreto e democrático entre os sujeitos da relação de trabalho. Para tanto, um dos recursos do Direito do Trabalho no sentido de concretizar práticas democráticas nas relações trabalhistas se dá pela transferência de significativa margem de poderes do empregador para os empregados, transformando relações de força no interior da empresa em exercício de democracia e cidadania.

As violações aos direitos passaram a ser sancionadas, a partir de ações judiciais e extrajudiciais pelos próprios empregados prejudicados, pelos seus sindicatos ou pelo Ministério Público do Trabalho.

Contudo, levar essas questões ao conhecimento dos sindicatos, do Ministério Público do Trabalho ou do Judiciário, com a comprovação de sua ocorrência, não é tarefa simples, o que contribui para a emergência de conflitos que, em geral, não são enfrentados, debatidos e resolvidos pelos próprios interessados. Nesse aspecto, não só o acordo coletivo de trabalho, mas também as condições para sua celebração, podem figurar como importantes mecanismos de resolução de conflitos.

Joaquín García Murcia, ao tratar da figura dos acordos de empresa no Direito espanhol, esclarece que eles nascem do processo de negociação coletiva, porém:

Aão em boa medida resultado de uma determinada maneira de conceber a gestão e direção da organização produtiva, fazendo-a descansar no diálogo e no compromisso mais que na autoridade ou na decisão unilateral do

31 DAUBLER, Wolfgang. Los trabajadores y la Constitución. *Contextos, Revista crítica de Derecho social*, n. 2, p. 71, 1998.

empresário.<sup>327</sup>

Mais adiante, complementa:

Por isso, são instrumentos convencionais encaminhados sobretudo a prevenir ou evitar o conflito, mediante a procedimentalização e contratualização dos poderes empresariais de direção e organização do trabalho; constituem, ao fim das contas, uma nova forma de limitar ou conter os poderes empresariais.<sup>337</sup>

Alain Supiot destaca a ampliação do conteúdo da negociação coletiva a partir da década de oitenta do século passado, convertendo-se em importante instrumento de organização do trabalho na gestão da empresa. Segundo o jurista, foram “introduzidas, assim, novas formas de diálogo social que já não versam sobre as condições de trabalho, e sim sobre sua organização. Dessa forma, o objeto da negociação passa do trabalhador para o trabalho”.<sup>347</sup>

Ou seja, o acordo coletivo de trabalho não é apenas instrumento de definição de condições de trabalho, devendo igualmente servir à resolução de conflitos no interior da empresa, de modo que as violações a direitos possam ser evitadas ou quando praticadas sejam imediatamente discutidas e resolvidas, impedindo os efeitos desgastantes dos conflitos duradouros ou de providências tardias para solucioná-los.

Nesse ponto, o acordo coletivo é uma

32 Los acuerdos de empresa: marco general. *Manual jurídico de negociación colectiva*. Director: Fernando Valdés Dal-Re. Coordinador: Jesús Lahera Forteza. Madrid: La Ley, 2008. p. 614.

33 *Ibidem*, p. 624.

34 *Trabajo y empleo*. Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en Europa. SUPIOT, Alain (Coord.). Valencia: Tirant lo Blanch, 1999. p. 149.

importante ferramenta para empresários e sindicatos e deve ser por eles manejada com amadurecimento e responsabilidade.

A representação dos trabalhadores no local de trabalho apresenta-se fundamental para o aprimoramento da democratização no âmbito das empresas. No caso brasileiro específico, a representação deve articular-se com os sindicatos, uma vez que o representante previsto no art. 11 da Constituição de 1988 não possui legitimidade para celebrar acordos coletivos de trabalho. Entende-se que a representação propicia o diálogo permanente, a fim de que os acordos reflitam as exigências e expectativas de empregados e empregadores, nos diversos momentos e fases do empreendimento.

O próprio sindicato pode desempenhar esse papel, mediante a apresentação de candidato, empregado que seja a ele filiado, ao escrutínio dos demais empregados da empresa, em observância ao que dispõe o art. 11 da Constituição. Esta seria uma maneira de superar a resistência da jurisprudência em reconhecer garantia de emprego ao delegado sindical.

Infelizmente, boa parte das empresas brasileiras com mais de duzentos empregados não cumpre o disposto no art. 11 da Constituição de 1988. Há, também, resistência na jurisprudência trabalhista no sentido de ampliar proteção jurídica ao representante dos trabalhadores nas empresas. Tal entendimento é questionável, considerando que o Brasil ratificou a Convenção 135 da OIT, que confere proteção aos representantes dos trabalhadores (Decreto-lei n. 86, de 14.12.89; Decreto n. 131, de 22.5.91)<sup>35</sup>

35 A jurisprudência encontra-se na OJ n. 369 da

Enfim, o diálogo permanente entre empregados e empregadores é fundamental para a adoção de medidas de exceção em situações de crises ou dificuldades. Ele aproxima as partes, o que permite melhor conhecimento da verdadeira situação do empreendimento.

Além disso, as discussões devem ser levadas a cabo com lealdade e boa-fé. O conhecimento da verdadeira situação da empresa pressupõe o direito de ter informações e também de ser ouvido por ocasião das decisões que vão interferir na situação dos empregados. A negociação ampla depende de tais condições, sem as quais é difícil aceitar medidas restritivas a direitos. Deve-se demonstrar para as instituições de controle que as providências adotadas no acordo coletivo de trabalho não visam fraudar ou desvirtuar a incidência das normas trabalhistas. O campo de aplicação do acordo coletivo de trabalho, como já exposto, não é absoluto, uma vez que há garantias e direitos de indisponibilidade absoluta, previstos em normas cogentes, que estão fora da livre disposição dos interessados. Flexibilizar, para auferir ganhos, em detrimento da proteção dos empregados, não encontra respaldo no ordenamento jurídico brasileiro. Nos últimos tempos, diversos acordos coletivos de trabalho vêm se mostrando muito mais como questionáveis utensílios de redução de condições de trabalho, de que se valem alguns empregadores, mediante pressão e ameaça de perda de empregos, para lograr a adesão dos sindicatos.

.....  
SBDI1 do TST (DEJT divulgado em 3,4 e 5.12.2008), que não reconhece garantia de emprego para os delegados sindicais, limitando-a aos cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo.

Apesar dos limites constitucionais e legais previstos, há significativa margem para os representantes dos trabalhadores e os empregadores negociarem. Quanto mais se observarem as condições para a negociação dos direitos de indisponibilidade relativa, com previsão de medidas compensatórias, mais o resultado da negociação será respeitado.

Como defende Ricardo José Macedo de Britto Pereira:

Se os empresários e sindicatos dos trabalhadores pretendem utilizar a negociação coletiva para preservar empregos em situações de dificuldades e crises, devem valorizar a oportunidade que o constituinte originário lhes conferiu, por meio da utilização racional e responsável desse importante instrumento colocado à disposição desses atores. Da mesma forma, nos momentos favoráveis é razoável que seja proporcionada a melhoria das condições de trabalho.<sup>36</sup>

Em suma, o acordo coletivo de trabalho representa instrumento essencial nas mãos de empregados e empregadores para a melhoria das condições sociais e de trabalho, bem como para a gestão eficiente e democrática do processo de produção de bens e serviços. Ademais, pode figurar como mecanismo de resolução de conflitos, desde que produto do diálogo permanente na empresa.

A possibilidade de acordos coletivos excepcionarem condições previstas em leis e instrumentos coletivos está condicionada não

.....  
36 PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. A Nova Súmula n. 277 do Tribunal Superior do Trabalho: reflexos na negociação coletiva e no poder normativo da Justiça do Trabalho. *Revista LTr*, p. 395-491, abr. 2013.

apenas a aspectos materiais, mas também formais. Esses acordos não poderão afetar condições asseguradas pelo caráter de indisponibilidade absoluta contido na norma.

Em todo caso, não basta constatar a relatividade da indisponibilidade, uma vez que a redução de condições relevantes de trabalho não pode ocorrer como via de mão única, devendo fazer-se acompanhar de medidas compensatórias, em razão do princípio da proteção consagrado na Constituição de 1988. As exigências formais possuem especial relevância para a determinação da validade de cláusulas restritivas e condicionadoras de vantagens previstas nas leis ou em outros instrumentos coletivos.

## 10. Conclusão

A implantação do Estado Constitucional e Democrático de Direito pressupõe compromisso com o pluralismo político, que está expressamente previsto no art. 12 da Constituição de 1988, como fundamento da República Federativa do Brasil.

O conceito de pluralismo político é bastante amplo e nele se inclui a abertura de espaços para a existência de outros centros de produção de instrumentos normativos que atuem paralelamente ao Estado. O pluralismo dá margem à incidência de variadas fontes do Direito e de concorrência entre elas. Por essa razão, ao lado das fontes heterônomas do Direito são previstas fontes autônomas.

O Direito do Trabalho é o ramo jurídico que mais se vale de fontes formais autônomas, sobretudo as decorrentes da produção normativa coletiva (convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho).

Sabe-se que a produção normativa autônoma tende a democratizar as relações de poder em sociedade.

As fontes primárias do Direito do Trabalho estão previstas na Constituição brasileira. A Constituição de 1988 consagra os valores democráticos, incorpora as conquistas e também os anseios da sociedade, enumerando diversos mecanismos para a melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

A Constituição não estabelece hierarquia entre as diversas fontes heterônomas e autônomas do Direito do Trabalho. Na CLT, tampouco há dispositivo específico consagrando a primazia da lei em relação aos instrumentos coletivos, salvo com relação às normas proibitivas estatais. No caso dos acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho, o art. 620 da CLT consagra o princípio da norma mais favorável.

As concepções principiológicas que se consolidaram com a difusão do constitucionalismo fornecem importantes subsídios para a eleição da norma mais favorável. O intérprete analisa, em cada caso, o instrumento que é capaz de projetar, da melhor forma possível, os valores consagrados na Constituição para a situação concreta dos interessados destinatários da decisão.

A prevalência de um instrumento coletivo negociado sobre outro será determinada pelo princípio da norma mais favorável, cujo cotejo deve ser fixado por meio da teoria do conglobamento.

A discussão específica sobre a possibilidade de prevalência de acordo coletivo de trabalho abrangendo uma ou mais empresas sobre convenção coletiva da categoria exige avaliação do conteúdo do acordo coletivo e do



ambiente em que ele é celebrado.

Quanto ao conteúdo, o padrão regulatório de normatização coletiva deve necessariamente observar a plataforma constitucional de proteção ao trabalho humano, à luz do princípio da adequação setorial negociada. Não há, portanto, a princípio, qualquer possibilidade de flexibilização de normas de ordem pública em normas dispositivas, pela via coletiva negociada, sob a justificativa de ênfase na autonomia privada das partes contratantes.

Em todo caso, não basta constatar-se a relatividade da indisponibilidade, uma vez que a redução de condições relevantes de trabalho não pode ocorrer como via de mão única, devendo fazer-se acompanhar de medidas compensatórias, em razão do princípio de proteção consagrado no Texto Constitucional de 1988.

Ou seja o acordo coletivo de trabalho, regra geral, somente poderá sobrepor-se à convenção coletiva de trabalho da categoria se apresentar, em seu conjunto, avanços na proteção sociotrabalhista dos envolvidos, mediante efetivo aprimoramento das condições de trabalho.

No que concerne ao ambiente em que o acordo coletivo de trabalho é celebrado, importa verificar, para a sua legitimidade, o papel do sindicato no exercício da negociação. A observância de questões formais, como representatividade, fornecimento de informações sobre a real situação econômico-financeira da empresa, é que permitirá, em situações excepcionalíssimas, a prevalência de medidas para restringir o exercício de direitos consagrados, por tempo determinado, mas desde que haja justificativa para tanto, bem

como benefícios compensatórios para os trabalhadores, durante o período considerado necessário para a recuperação do negócio.

O acordo coletivo de trabalho não é apenas instrumento de definição de condições de trabalho. Serve, igualmente, à resolução de conflitos no interior da empresa, de modo que as violações a direitos possam ser evitadas ou, quando praticadas, imediatamente discutidas e resolvidas.

Enfim, o acordo coletivo de trabalho representa instrumento essencial para empregados e empregadores no intuito de lhes assegurar melhoria de condições sociais e de trabalho. Também contribui para o aprimoramento da gestão do processo de produção de bens e serviços, sendo instrumento adequado para solucionar dificuldades econômicas empresariais. Para que isso seja possível, a negociação coletiva deve ser conduzida, em locus democrático, com amadurecimento, responsabilidade e diálogo permanente entre as partes interessadas.

## 11. Referências bibliográficas

ALEXY, Robert. Teoría de los derechos fundamentales. Trad. Ernesto Garzón Valdés. 2. reimp. Madrid: CEPC, 2001. ALIOTI, Giovanni. Sindicalismo internacional: dilemas e propostas. In: CARVALHO NETO, Antonio Moreira de; CARVALHO, Ricardo Augusto Alves de (Orgs.). Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90. Belo Horizonte: IRT (Instituto de Relações do Trabalho) da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 1998.

ATIENZA, Manuel; MAÑERO, Juan Ruiz. Ilícitos atípicos. Madrid: Trotta, 2000.

DÄUBLER, Wolfgang. Los trabajadores y la Constitución. Contextos, Revista crítica de Derecho social, n. 2, 1998.

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. Revista LTr, vol. 77, n. 07, p. 775-786, jul. 2013.

A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 79, n. 2, p. 268-294, abr./jun. 2013.

Princípios Internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. In: SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (Coords.). Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2010.

Direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

Negociação coletiva trabalhista. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Orgs.). Direito do trabalho e direito da seguridade social: direito do trabalho coletivo, administrativo, ambiental e internacional. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012 (Coleção Doutrinas Essenciais; v.3).

DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (Orgs.). O estado de bem-estar social no século XXI. São Paulo: LTr, 2007.

DWORKIN, Ronald. Los derechos en serio. Trad.

Marta Guastavino. 4. reimp. Barcelona: Ariel, 1999.

FERRAJOLI, Luigi. Derechos fundamentales. Los fundamentos de los derechos fundamentales. Ed. Antonio de Cabo y Gerardo Pisarello. Madrid: Trotta, 2001.

KELSEN, Hans. Teoria geral do direito e do Estado. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

MURCIA, Joaquín García. Los acuerdos de empresa: marco general. Manual jurídico de negociación colectiva. Director: Fernando Valdés Dal-Ré. Coordinador: Jesús Lahera Forteza. Madrid: La Ley, 2008.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. A Nova Súmula n. 277 do Tribunal Superior do Trabalho: reflexos na negociação coletiva e no poder normativo da Justiça do Trabalho. Revista LTr, p. 395-491, abr. 2013.

SARMENTO, Daniel. Direitos fundamentais e relações privadas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

SUPIOT, Alain (Coord.). Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en Europa. Valencia: Tirant lo Blanch, 1999.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

Publicado originalmente no livro “Trabalho, Constituição e Cidadania - A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas”, LTr, 2014