
LIMITES DA AUTONOMIA NEGOCIAL COLETIVA

Raimundo Simão de Melo

Sumário

- 1 Introdução
- 2 Conceito de negociação coletiva
- 3 Princípios da negociação coletiva
- 4 Funções da negociação coletiva
- 5 Conteúdo da negociação coletiva
- 6 Flexibilização dos direitos trabalhistas por meio de negociação coletiva
- 7 Negociado sobre o legislado na forma do art. 611-A da CLT
- 8 Limites da autonomia negocial coletiva
- 9 Conclusões
- 10 Bibliografia

RESUMO

O objetivo deste artigo é analisar sobre os limites da autonomia negocial coletiva. Para tanto, serão feitas abordagens sobre conceito de negociação coletiva, seus princípios, conteúdo, flexibilização dos direitos trabalhistas, negociado sobre o legislado. Busca-se, assim, saber se os sujeitos da negociação coletiva podem tratar livremente de quaisquer matérias trabalhista por meio desse importante instrumento. Em conclusão, enaltece-se a importância da negociação coletiva, na forma do art. 7º, inc. XXVI, da Constituição Federal de 1988, que prestigiou a autonomia privada coletiva e a autocomposição dos conflitos trabalhistas. Não obstante sua importância, a negociação coletiva não é irrestrita em termos de matérias a serem por ela tratadas, encontrando limites e temperamentos nas normas de caráter indisponível e de ordem pública. É certo que a Constituição Federal e a lei prevêem casos de flexibilização da negociação coletiva, como a) a redução de salário (art. 7º, III, CF), b) compensação de jornada anual (art. 7º, XIII, CF c/ Lei 9601/98), c) negociação de jornada para o trabalho em regime de turno

Raimundo Simão de Melo

Doutor e Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Professor Titular do Centro Universitário - UDF, no Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas e na Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo/SP, na Pós-Graduação em Direito e Relações do Trabalho. Consultor Jurídico e Advogado. Procurador Regional do Trabalho aposentado. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

ininterrupto de revezamento (art. 7º, XIV, CF), d) trabalho em tempo parcial (art. 58-A, CLT), e) suspensão do contrato de trabalho para cursos profissionalizantes (art. 476-A, CLT) e f) contrato por prazo determinado (Lei n. 9.026/98).

ABSTRACT

The objective of this article is to analyze the limits of collective bargaining autonomy. To do so, approaches will be made about the concept of collective bargaining, its principles, content, flexibilization of labor rights, negotiated over legislated. The aim is to find out whether the subjects of collective bargaining can freely deal with any labor issues by means of this important instrument. In conclusion, the importance of collective bargaining is emphasized, as provided in article 7, item XXVI, of the Federal Constitution of 1988, which gives prestige to private collective autonomy and the self-composition of labor conflicts. In spite of its importance, collective bargaining is not unrestricted in terms of matters to be dealt with by it, finding limits and tempering in the rules of unavailable character and public order. It is true that the Federal Constitution and the law provide for cases where collective bargaining may be more flexible, such as a) salary reduction (art. 7, III, Federal Constitution), b) annual workday compensation (art. 7, XIII, Federal Constitution with Law 9601/98), c) workday negotiation for work performed under uninterrupted relay shifts (art. 7, XIV, Federal Constitution), d) negotiation of the workweek (art. 7, XIII, Federal Constitution with Law 9601/98), and e) negotiation of the workweek in uninterrupted relay shifts (art. 7, XIV, Federal Constitution). 7º, XIV, CF), d) part-time work (art. 58-A, CLT), e) suspension of the work contract for professionalizing courses (art. 476-A, CLT) and f) contract for a determined term (Law 9.026/98).

1 INTRODUÇÃO

Objetiva-se com este breve artigo fazer algumas reflexões sobre os limites da autonomia negocial coletiva, se é que existem. Para tanto, serão feitas rápidas abordagens sobre conceito de negociação coletiva, os princípios da negociação coletiva, o conteúdo da negociação coletiva, a flexibilização dos direitos trabalhistas por meio de negociação coletiva, a negociado sobre o legislado, na forma do art. 611-A da CLT e, finalmente, será enfrentada a questão a respeito dos limites da autonomia negocial coletiva, concluindo sobre a questão principal formulada como centro de atenção do trabalho.

2 CONCEITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva é um processo de diálogo entre empresas e trabalhadores, estes por intermédio de seus representantes legais, os sindicatos. Esta é a regra imposta

pelo inc. VI do art. 8º da Constituição Federal do Brasil (“é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho). A negociação coletiva busca um consenso entre empregados e empregadores e é incrementada com a elaboração de normas coletivas para serem aplicadas nas relações individuais de trabalho.

Negociação coletiva é um processo de tratativas. Convenção Coletiva e Acordo Coletivo de trabalho são os instrumentos que a materializam. São os resultados positivos da negociação coletiva, quando alcançados.

A negociação coletiva, portanto, é o caminho percorrido para concretizar a Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo de trabalho.

A negociação coletiva como meio de solução de conflitos trabalhistas constitui direito fundamental dos trabalhadores, como decorre do disposto no art. 7º, inc. XXVI da Constituição Federal. Referido dispositivo constitucional dispõe sobre o direito fundamental ao reconhecimento das Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho.

A Convenção n. 154 da OIT, ratificada pelo Brasil, dispõe sobre o fomento à negociação coletiva por intermédio da autonomia privada coletiva, que é o efeito da negociação concernente no reconhecimento por parte do Estado, da prevalência da norma coletiva, fruto da negociação, sobre as normas estatais.

A autonomia privada coletiva parte do fato de que as normas resultantes da negociação coletiva são mais democráticas e têm mais condições de atender especificamente os reclames de seus destinatários, uma vez que elaboradas por eles próprios.

Em alguns países democráticos, onde há sindicatos livres, fortes e bem organizados, a autonomia privada coletiva tem impacto grande no mundo do trabalho. No Brasil, entretanto, não se pode falar em total prevalência das normas negociadas sobre as normas estatais, uma vez que os sindicatos não são fortes e amadurecidos o suficiente para esse encargo. Falta representatividade autêntica na maioria deles, o que se acentuou sobremaneira com a reforma trabalhista de 2017, trazida pela Lei n. 13.467/2017.

Quanto mais rígida é a organização sindical, mais tormentosa é a negociação coletiva. Quanto mais fortes e representativos são os sindicatos, menor é a necessidade de intervenção legislativa. Assim, o Estado atua mais, legislando e fazendo prevalecer as normas de ordem pública, de indisponibilidade absoluta, que não podem ser objeto de negociação coletiva, salvo para melhorá-las.

3 PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

São princípios que regem a negociação coletiva: a) boa fé, b) dever de informação, c) inescusabilidade da negociação, d) razoabilidade.

Boa fé: a negociação coletiva deve ser no sentido de encerrar o conflito coletivo de trabalho, e não instigá-lo ainda mais. Devem as partes observar os deveres morais da ética e lealdade.

Dever de informação: é fundamental o conhecimento da situação real da empresa, bem como das necessidades dos trabalhadores, por ambas as partes, a fim de que a negociação possa se embasar na realidade. Informação deve ser preservada.

Inescusabilidade da negociação: A negociação coletiva é um dever dos empregadores e dos trabalhadores. Por isso que, antes da instauração de uma greve e da propositura do Dissídio Coletivo de trabalho as partes devem esgotar a negociação coletiva prévia. Só quando houver recusa de uma das partes ou quando não se alcançar o resultado almejado é que os interesses conflitantes devem ser levados ao Poder Judiciário (CF, art. 114, §§ 1º e 2º).

Razoabilidade: as partes devem atuar com bom senso nas negociações coletivas. Não devem exigir condições impossíveis de atendimento nem contrárias aos direitos indisponíveis dos trabalhadores.

4 FUNÇÕES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Dentre as funções da negociação coletiva estão a **normativa:** função de criar normas coletivas aplicáveis às relações individuais de trabalho. É o real objetivo que move os atores sociais no processo de diálogo para pacificar os interesses divergentes entre empregadores e empregados; a **compositiva:** a negociação coletiva tem natureza de meio compositivo como forma de restabelecer a paz social; **obrigacional:** estabelece normas obrigacionais destinadas a reger as relações entre empregados e empregadores, vinculando-os ao seu conteúdo; **política:** visa democratizar as relações sociais e favorecer o diálogo social entre as partes, para que elas próprias determinem os rumos da regulação aplicável às suas relações; **econômica:** define formas de distribuição de riqueza, possuindo um caráter econômico; **social:** permite a participação dos trabalhadores na vida e no desenvolvimento da empresa, com implicações diretas nas suas próprias condições sociais de vida e trabalho.

5 CONTEÚDO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

No âmbito da negociação coletiva, tudo que for diferente da lei, mais benéfico, poderá ser objeto de uma convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que não contrarie normas proibitivas estatais de ordem pública e não afaste direitos indisponíveis dos trabalhadores.

Os contratos de trabalho, em regra, estão submetidos aos princípios da proteção e da indisponibilidade. Deve ser aplicável ao contrato de trabalho a condição mais benéfica ao empregado, sendo vedada a criação de condições inferiores ao previsto em normas de ordem pública de conteúdo mínimo obrigatório, correspondente aos direitos humanos fundamentais, sem os quais há desrespeito ao princípio da dignidade humana, valor social do trabalho e ao pleno emprego (CF, arts. 1º e 170).

São exemplos dessa proibição as normas de Segurança e Medicina do Trabalho, Registro Profissional, Convenções e Tratados internacionais que versem sobre direitos fundamentais, direitos da criança e adolescente etc.

Nas matérias de indisponibilidade relativa podem as partes dispor de forma diversa do que está na lei, como, por exemplo, sobre modalidade de pagamento de salário, fixação da jornada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões nos contratos de trabalho.

A própria Constituição Federal e a lei preveem casos de flexibilidade que podem ser viabilizadas por intermédio da negociação coletiva, por exemplo: a) a redução de salário (art. 7º, III, CF), b) compensação de jornada anual (art. 7º, XIII, CF c/ Lei 9601/98), c) negociação de jornada para o trabalho em regime de turno ininterrupto de revezamento (art. 7º, XIV, CF), d) trabalho em tempo parcial (art. 58-A, CLT), e) suspensão do contrato de trabalho para cursos profissionalizantes (art. 476-A, CLT) e f) contrato por prazo determinado (Lei n. 9.026/98).

O grande problema hoje no Brasil são os sindicatos, cuja maioria deixa a desejar em termos de legitimidade. Muitos são fracos e desorganizados. São poucas as boas exceções de sindicatos verdadeiramente atuantes e que cumprem verdadeiramente seu papel em prol dos representados.

Com a reforma trabalhista de 2017 a situação dos sindicatos piorou porque, não obstante se tenha falado muito na sua importância nas negociações coletivas, na verdade e ao contrário disso, muito foi feito para enfraquecê-los mais ainda. Exemplo indiscutível foi a extinção abrupta do principal meio de sustento financeiro de suas atividades, que era a contribuição sindical, sem a criação de outro meio alternativo.

Por isso, a flexibilização por intermédio da negociação coletiva precisa ser vista com cuidados no Brasil, observando-se o princípio da adequação setorial negociada. As normas negociadas podem prevalecer em relação às normas estatais nos seguintes casos: **a)** quando as normas autônomas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; **b)** quando as normas autônomas transacionam setorialmente parcelas trabalhistas de indisponibilidade relativa.

6 FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS POR MEIO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Na lição de Octávio Bueno Magano flexibilização é o “processo de adaptação das normas trabalhistas à realidade cambiante”¹, lembrando que a flexibilização de direitos trabalhistas ganhou importância em razão da crise econômica e do desenvolvimento da técnica, que colocaram em discussão a rigidez da ideia tradicional do direito do trabalho, importando fortalecimento da autonomia privada coletiva em detrimento do ordenamento jurídico trabalhista estatal².

Para Arnaldo Sussekind³ a flexibilização surgiu para propiciar a implementação de novas tecnologias ou novos métodos de trabalho e evitar a extinção de empresas, com reflexo nas taxas de desemprego e agravamento das condições socioeconômicas, prestigiando os grupos sociais na formação do pluralismo jurídico.

O objetivo da flexibilização é criar condições de trabalho diversas ou inferiores ao disposto em lei, pela vontade coletiva das partes, por meio da negociação coletiva (Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva do Trabalho), porque é obrigatória a participação dos sindicatos para não expor os trabalhadores individualmente perante seus empregadores. Os trabalhadores individualmente não têm capacidade para negociar em igualdade de condições com seus empregadores, como é óbvio e, por isso, não podem abdicar de direitos legalmente assegurados. O objetivo do legislador foi igualar as forças na negociação coletiva, evitando fraudes e desvantagens para os trabalhadores.

Assim, para assegurar o patamar mínimo civilizatório, que representa a

1 MAGANO, Otávio Bueno. **Política de Trabalho**. LTr: São Paulo, 1995, volume II.p. 95/96.

2 MAGANO, Otávio Bueno. **Política de Trabalho**. LTr: São Paulo, 1995, volume II.p. 95/96.

3 SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20. ed. LTr: São Paulo, 2002, v.I, p. 204

dignidade do trabalhador, a flexibilização das normas trabalhistas deve ser interpretada de forma restritiva, sendo casos permitidos expressamente no art. 7º, incisos VI, XIII, XIV da Constituição Federal de 1988, a redução de salários e a compensação de jornada e trabalho em turnos de revezamento, mas sempre sob tutela sindical.

A mera supressão de direitos deve ser evitada, sendo aconselhável alguma contrapartida em favor dos trabalhadores, quando houver flexibilização, sendo exemplo a redução de salários mediante a concessão de estabilidade aos trabalhadores durante o período dessa redução.

Por isso, a flexibilização de normas trabalhistas é uma exceção ao princípio da inderrogabilidade das normas de proteção ao trabalho, admitida nos limites do sistema jurídico brasileiro como exceção, ante o princípio da vedação ao retrocesso social.

Anote-se que o legislador constituinte autorizou a flexibilização do direito do trabalho pela via da negociação coletiva para adequar a legislação a situações econômicas momentâneas. Essa flexibilização, porém, não pode ser a regra no ordenamento jurídico brasileiro, haja vista a indisponibilidade de grande parte dos direitos trabalhistas.

É certo que essa permissão, por analogia, poderá ser ampliada de forma excepcional para atender adaptações urgentes decorrentes de novos processos tecnológicos, mas sempre preservando as condições mínimas de garantias dos trabalhadores.

Isto significa dizer que as partes não podem, por meio de critérios próprios, estabelecer quais são os direitos mínimos assegurados aos trabalhadores, pois existe um caráter de inderrogabilidade dos direitos indisponíveis nas relações de trabalho, que são de ordem pública.

Não se pode esquecer de que o art. 7º, inc. XXVI da Constituição, ao reconhecer a força dos instrumentos coletivos negociados o fez para garantir melhores condições de trabalho. Essa interpretação decorre de texto expresso contido no *caput* do referido art. 7º ("além de outros que visem à melhoria de sua condição social"). Por essa razão, não se pode admitir a precarização de condições de trabalho por intermédio de negociação coletiva.

Cabe sempre lembrar que o modelo de organização sindical brasileira é ultrapassado, contando com entidades sindicais que pouco ou nada representam e protegem os trabalhadores, o que permite presumir que muitos casos de flexibilização não favorecem os interesses dos trabalhadores, servindo, na verdade, como desproteção dos seus direitos básicos.

Essa questão foi acentuada pela reforma trabalhista de 2017, que retirou a principal fonte de custeio dos sindicatos, qual seja, a contribuição sindical, tornando

ainda mais frágeis as organizações sindicais. Essa reforma criou forte contrassenso entre aumentar o poder de negociação coletiva e diminuir a força econômica, tornando os sindicatos economicamente fracos, o que lhes reduziu a capacidade de negociar com algum equilíbrio.

Não se está, com isso, defendendo a manutenção de sistema contributivo compulsório. Defende-se que sua extinção deveria ter sido acompanhada da criação de outra forma de sustento financeiro das atividades sindicais, porque sem dinheiro os sindicatos não têm condições de bancar campanhas salariais e promover negociações coletivas livres.

Por isso José Cláudio Monteiro de Brito Filho preceitua que, *ipsis litteris*:

“Há risco, então, de ser o instrumento de flexibilização somente uma forma de aviltar as condições de trabalho, com um retrocesso inaceitável nas relações entre trabalhadores e empregadores do Brasil que, sempre foi marcada pelo signo do descumprimento, poderá ser agora reconhecida ainda, pela marca da proteção insuficiente, principalmente porque o judiciário trabalhista pouco poderá fazer na análise do conteúdo dessas negociações coletivas”⁴.

Esse alerta foi feito em face da introdução do art. 611-A na CLT e incisos, fomentando flexibilização de normas trabalhistas legais, para fazer prevalecer o negociado sobre o legislado no plano coletivo.

7 NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NA FORMA DO ART. 611-A DA CLT

É, sem dúvida, da maior importância o princípio da liberdade sindical, concretizado pela figura das entidades sindicais, desde os primeiros anos do século XX (Decretos ns. 979/1903 e 1.637/1907), passando por evoluções e modificações, até as bases atuais trazidas com as alterações introduzidas sobre a organização sindical e direito de greve pelos arts. 8º e 9º da Constituição Federal de 1988.

A Constituição Federal de 1988 consagrou o princípio basilar da unicidade sindical de forma clara e objetiva, assim como a representatividade sindical das categorias respectivas, atuação e função dos sindicatos no que se refere à natureza social, negocial, assistencial, política, financeira e representativa no campo dos direitos

4 MONTEIRO, José Cláudio de. **Direito Sindical**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 205.

coletivos, pontuando-se o inc. III do art. 8º (“ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”).

No entanto, a inserção dos dispositivos legais do artigo 611-A da CLT pela Lei n. 13.467/2017 trouxe consideráveis mudanças, que vêm gerando impactos no cenário laboral, como alertam Mauricio Godinho DELGADO e Gabriela Neves DELGADO:

“Dessa maneira, seja pela enormidade de alguns desses dispositivos (o art. 611-A, com 15 incisos e cinco parágrafos, ao lado do art. 611-B); a inserção do novo par. 3º no art. 614 da CLT; por fim, a nova redação conferida ao art. 620 da Consolidação das Leis do Trabalho. Tais novos preceitos, em seu conjunto, tiveram o evidente objetivo de produzir mudança de grande impacto no regime da negociação coletiva no Direito do Trabalho”⁵.

A Reforma Trabalhista de 2017, nessa disposição legal, com objetivação meramente econômica, trouxe mudanças que claramente resultam na preocupação de estudiosos, julgadores, profissionais do direito e doutrinadores.

Isso decorre da análise de dispositivos da Constituição Federal, como os artigos 1º, 3º, 7º e 170, entre outros, que leva à ideia de que a inserção da flexibilização pretendida pelo legislador da reforma trabalhista de 2017 não poderá se transformar em mecanismo de precarização das condições de trabalho ou mesmo como instrumento estrangulador da força laboral, força esta que movimenta a economia e gera riqueza para a sociedade brasileira.

Assim, conforme a ordem jurídica constitucional brasileira, não há possibilidade de interpretação literal do dispositivo do art. 611-A da CLT, que permita uma flexibilização precarizante das condições de trabalho, atingindo normas de caráter inderrogável, com o rebaixamento do valor do trabalho humano.

Na acepção conceitual e de objetivos reconhecidos mundialmente, como regra a negociação coletiva é instrumento de elevação de direitos sociais e de condições melhores de trabalho e não avassalador meio de retirar direitos laborais mínimos. Por exceção permite-se a flexibilização de direitos por meio da negociação coletiva, principalmente para se fazer adequações em momentos de crises econômicas ou por

5 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma Trabalhista no Brasil**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018, pg.274.

razões de mudanças tecnológicas.

8 LIMITES DA AUTONOMIA NEGOCIAL COLETIVA

Principal questão sobre negociação coletiva diz respeito a saber se os respectivos sujeitos podem tratar livremente de qualquer assunto trabalhista.

Não resta dúvida sobre a importância e necessidade da negociação coletiva para resolver conflitos de trabalho, como, aliás, está assegurada e mesmo prestigiada pela Carta constitucional brasileira de 1988, como consequência da liberdade sindical insculpida no seu art. 8º e seguintes.

Essa importância da negociação coletiva é reconhecida pela Corte Suprema do País, *in verbis*:

EMENTA: DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. ... 2. ... 3. ... 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 Supremo Tribunal Federal 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.(...)” (RE 590.415, PLENÁRIO, 30/04/2015. Relator MIN. ROBERTO BARROSO).

Não obstante sua importância e necessidade, como alinhado nos tópicos acima, a negociação coletiva não é irrestrita em termos de matérias a serem por ela tratadas, encontrando limites e temperamentos nas normas de caráter indisponível, que, por isso, não podem ser derogadas ao talante das partes.

O Direito do Trabalho tem por fundamento primeiro o princípio da proteção do trabalhador, visando exatamente contrabalancear o desequilíbrio econômico, social e político que há e sempre haverá entre empregados e empregadores.

Com a Lei n. 13.467/17, que promoveu grande reforma trabalhista no país, sobreveio como um dos seus principais objetivos a possibilidade de as condições negociadas entre patrões e empregados por intermédio de Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho prevalecerem sobre as normais legais existentes, conforme disposto nos incisos do art. 611-A da CLT.

A nova alteração legal trouxe permissivo mais amplo para a negociação coletiva, com a prevalência do negociado sobre o legislado em desfavor dos trabalhadores, atingindo até direitos sociais mínimos, o que viola os princípios norteadores do Direito do Trabalho brasileiro, como, por exemplo, o da prevalência da norma mais favorável, da irrenunciabilidade de direitos, da adequação setorial negociada e do princípio da vedação ao retrocesso social, expresso em diversas convenções internacionais ratificadas pelo Brasil.

Essa permissão de ampliação da negociação coletiva prevalecente sobre a lei, como nos parece, não assegura que sindicatos e empresas firmem instrumentos coletivos de trabalho regulando e flexibilizando, por exemplo, as cotas de aprendizagem e excluindo certas ocupações da base de cálculo dessas cotas, como já tem ocorrido. Também, a exemplo, tem ocorrido o mesmo em relação às cotas de pessoas com deficiência, diminuindo o número de vagas a serem preenchidas por trabalhadores aprendizes ou com deficiência. Também não podem tratar de normas sobre saúde, higiene e segurança do trabalho, que são indisponíveis e inderrogáveis ao talante das partes.

Negociação sobre esses itens, exemplificativamente falando, é imprópria, porque contraria a Constituição Federal e a legislação trabalhista que regulam matérias de ordem pública, de natureza indisponível, que não podem ser reguladas pelas partes em patamares abaixo da lei. Se for acima e para melhorar a condição dos trabalhadores, não haverá impedimento, pois estará de acordo com o princípio da norma mais favorável, que é o fundamento primordial da negociação coletiva, qual seja, atuar além da norma legal para melhorar a condição social dos trabalhadores, como preceitua o *caput* do art. 7º da Constituição Federal.

Neste ponto cabe ponderar e lembrar que o art. 611-B da CLT elencou as matérias que não podem ser objeto de negociação coletiva, que versem sobre direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, assegurados pela Constituição Federal, destacando-se os incisos XXIII e XIV, que afirmam constituir objeto ilícito de CCT ou ACT a supressão ou a redução dos seguintes direitos, entre outros: proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos (inc. XXIII); medidas de proteção legal de criança e adolescentes (inc. XXIV).

De qualquer forma, os permissivos sobre o que pode e não pode e como deve ser negociado decorrem da compreensão do art. 7º da Constituição Federal, que diz serem direitos dos trabalhadores o constante dos seus incisos, além de outros que

visem à melhoria de sua condição social.

É nesse modelo que deve ser interpretado e aplicado o disposto no art. 611-A da CLT, o qual não pode ser visto isoladamente.

Cabe lembrar que o Comitê de Perito da OIT se manifestou em 07/02/2018 sobre o disposto no art. 611-A da CLT, trazido pela Reforma Trabalhista de 2017, alertando que tais disposições possibilitam a derrogação de direitos assegurados em lei, por intermédio de negociação coletiva, o que contraria preceitos inscritos nas Convenções 98 e 154 daquela Organização, ambas ratificadas pelo Brasil e incorporadas ao seu ordenamento jurídico.

Assim, a autonomia negocial das entidades sindicais e setor patronal, de regular, por intermédio de instrumentos normativos, termos e condições de emprego não pode ser considerada absoluta, especialmente quando se desvia de sua finalidade essencial, que é o asseguramento dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores e a melhoria da sua condição social, conforme preconiza o *caput* do art. 7º da Constituição Federal.

9 CONCLUSÕES

A questão principal das reflexões neste artigo disse respeito a saber se os sujeitos da negociação coletiva podem tratar livremente de quaisquer matérias trabalhista por meio de negociação coletiva.

Em todo o trabalho foi enaltecida a importância e necessidade da negociação coletiva de trabalho para resolver conflitos coletivos de trabalho, como assegurada pela Carta constitucional brasileira de 1988 em face da liberdade sindical insculpida no seu art. 8º e seguintes.

A importância da negociação coletiva é reconhecida pela própria Corte Suprema do País, uma vez que a Constituição de 1988, em seu art. 7º, inc. XXVI, prestigiou a autonomia privada coletiva e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial pelo crescente reconhecimento dos mecanismos de solução autônoma, como retratam as Convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Não obstante sua importância e necessidade, a negociação coletiva não é irrestrita em termos de matérias a serem por ela tratadas, encontrando limites e temperamentos nas normas de caráter indisponível, de ordem pública.

Essa assertiva decorre de que o Direito do Trabalho tem por fundamento

primeiro o princípio da proteção do trabalhador, visando contrabalancear o desequilíbrio econômico, social e político que há entre empregados e empregadores, daí, a necessidade de proteção legal de direitos mínimos que formam o patamar necessário para a dignificação dos trabalhadores.

A negociação coletiva como meio de solução de conflitos trabalhistas constitui direito fundamental dos trabalhadores, como decorre do disposto no art. 7º, inc. XXVI da Constituição Federal. Referido dispositivo constitucional dispõe sobre o direito fundamental ao reconhecimento das Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho.

E certo que a própria Constituição Federal e a lei prevêm casos de flexibilidade que podem ser viabilizadas por intermédio da negociação coletiva, como, por exemplo: a) a redução de salário (art. 7º, III, CF), b) compensação de jornada anual (art. 7º, XIII, CF c/ Lei 9601/98), c) negociação de jornada para o trabalho em regime de turno ininterrupto de revezamento (art. 7º, XIV, CF), d) trabalho em tempo parcial (art. 58-A, CLT), e) suspensão do contrato de trabalho para cursos profissionalizantes (art. 476-A, CLT) e f) contrato por prazo determinado (Lei n. 9.026/98).

Todavia, o grande problema hoje no Brasil sobre negociação coletiva são os sindicatos, que, na maioria são fracos e desorganizados, os quais restaram mais enfraquecidos ainda com a reforma trabalhista de 2017, que da noite para o dia acabou com a principal fonte de custeio de suas atividades, sem criar meios alternativos. E, sem dinheiro os sindicatos não têm condições de suportar o necessário embate com os setores patronais nas negociações coletivas, porque sequer podem contratar serviços de assessorias jurídica, econômica e outros meios de sustentação da luta sindical.

Para valorizar de verdade a autonomia privada coletiva é necessário fortalecer os sindicatos e o direito de greve, este, que é o mecanismo mais adequado para propiciar negociação coletiva real.

E, por fim, para se implementar negociação coletiva livre cabe ao Estado promover a liberdade sindical e não ajudar a enfraquecer os sindicatos, como tem acontecido no Brasil nos últimos tempos.

10 BIBLIOGRAFIA

ALVARENGA. Rubia Zanotelli. **O negociado sobre o legislado: arts. 611-A e 611-B da lei 13.467 de 13 de julho de 2017**, in *Direito do Trabalho e Estado Democrático de Direito*. LTr: São Paulo, 2018.

AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. 6. ed. LTr: São Paulo, 2018.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma Trabalhista no Brasil**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo, LTr, 2018.

MAGANO, Otávio Bueno. **Política de Trabalho**. LTr: São Paulo, 1995, volume II.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. Atlas: São Paulo, 2015.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20. ed. LTr: São Paulo, 2002, volume I.