

Negociado x Legislado

25.07.2022 4 minutos de leitura

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista – ou com um formalismo maior, a Lei nº 13.467 – trouxe a flexibilização de direitos por meio de acordos e convenções coletivas.

Mesmo cinco anos após a sua edição, ainda estão sendo questionadas as mudanças acerca da relação entre empregado e empregador, especialmente quanto a prevalência do negociado sobre o legislado. Exemplo disso é que em 02/06/2022, o Plenário do STF concluiu o julgamento do Recurso Extraordinário com repercussão geral reconhecida sobre o tema nº 1.046, que trata da "validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente". Cerca de 66 mil processos, aguardavam paralisados a decisão sobre o tema.

O entendimento acolhido pelo Plenário foi o do Ministro Gilmar Mendes, relator do caso, que entendeu pela constitucionalidade da previsão celetista sobre a prevalência do acordado sobre o legislado, resguardados os direitos constitucionalmente assegurados. A divergência foi aberta pelo Ministro Edson Fachin que entendeu ser inadmissível que a negociação coletiva se sobreponha à lei. A divergência foi acompanhada pela Ministra Rosa Weber.

A tese firmada após o julgamento foi de que "são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que ao considerarem a adequação setorial negociada pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".

Com a confirmação do STF sobre o negociado prevalecer sobre o legislado, o procedimento de negociação coletiva tende a ser cada vez mais adotado entre Sindicatos e Empregadores.

A possibilidade de normas coletivas flexibilizarem direitos trabalhistas foi intensificada a partir da vigência da Lei nº 13.467, responsável por introduzir os artigos 611-A e 611-B na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O primeiro prevê um rol de hipóteses exemplificativas, nas quais as convenções e acordos coletivos têm prevalência sobre a lei, já o segundo enumera os objetos ilícitos de negociação coletiva. Estas alterações garantiram maior autonomia das partes na relação contratual, que agora podem se sentarem à mesa para negociar condições que antes eram impostas por lei.

O Ministro Mauricio Godinho Delgado¹ defende que a importância da negociação coletiva transcende o próprio Direito do Trabalho, ao opinar que "A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social".

Nessa toada, pode-se afirmar que a negociação coletiva é o mecanismo pelo qual os empregados e empregadores podem contribuir na definição das regras que regerão o pacto laboral.

Nesse sentido, o artigo 611-A da CLT reforça o papel da negociação coletiva como instrumento de diálogo, sendo possível, por meio dela, buscar soluções flexíveis para conflitos, de acordo com os interesses da coletividade e garantir maior segurança jurídica quanto aquilo que foi pactuado.

Importante evidenciar que há argumentos contrários à primazia da negociação coletiva, tendo destaque aquele que entende que essa previsão representa uma renúncia de direitos dos empregados. Contudo, tal justificativa perde validade ao considerarmos que a pactuação de um acordo ou convenção coletiva é precedida de diversas negociações entre as partes, que cedem mutuamente, sem que ocorra a submissão de uma das partes à vontade unilateral da outra, mas sim, o equilíbrio de interesses.

No direito coletivo não há parte hipossuficiente, pois, a coletividade de trabalhadores representada pelo Sindicato da categoria equipara as forças de poder na relação com o empregador, permitindo que a negociação seja feita de igual para igual.

Na Justiça do Trabalho, observa-se uma tendência nas decisões de se reconhecer a prevalência das normas coletivas negociadas em face da legislação trabalhista, já tendo o TST se posicionado pela validade da redução do intervalo intrajornada², considerando a previsão no acordo coletivo de trabalho. Cabe ainda mencionar julgado do Tribunal Regional da 4ª Região³, que, mesmo após o reconhecimento pericial de que o trabalhador prestou serviços em condições de insalubridade em grau máximo, condenou a empresa ao pagamento de insalubridade em grau médio, tendo em vista tal previsão em acordo coletivo de trabalho, sob a justificativa de que deve prevalecer o regramento estabelecido em acordo coletivo.

Desta forma, a interpretação harmônica dos dispositivos trazidos com a Reforma Trabalhista que consagram o reconhecimento das normas coletivas como ferramenta garantidora da autonomia de vontade das partes, e que tem como fundamento teórico os princípios da livre iniciativa e da livre negociação, confirma a legitimidade da negociação coletiva e a possibilidade de tornar protagonistas na relação pactual os interesses dos empregados e do empregador.

>>> Este conteúdo faz parte do e-book "5 anos da Reforma Trabalhista: Certezas, Incertezas e Expectativas". Clique aqui para acessar os outros artigos da publicação.

NOTAS:

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1642.

² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 3ª Turma. AIRR - 1001109-43.2019.5.02.0080. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Julgamento em: 01/10/2021.

³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho a 4ª Região, 10ª Turma. ROT – 0021085-64.2018.5.04.0005. Relatora: Ministra Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo.

Julgamento em: 29/09/2020.