



A Negociação Coletiva na pequena empresa a partir da Reforma Trabalhista de 2017

Alan Kardec Mendes Barros¹

José Reginaldo de Carvalho²

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho versa sobre a negociação coletiva nas pequenas empresas e sua aceitação após a reforma trabalhista de 2017, bem como demonstrar ser a melhor maneira para equacionar os interesses da empresa e seus trabalhadores, levando em consideração a figura ou instituto da flexibilização da negociação coletiva, que proporciona um equilíbrio entre o princípio de proteção ao trabalhador, como direitos humanos, e a manutenção da saúde da empresa, que adequa-se às normas contidas nas Convenções da “OIT” e sua aplicação pelos Estados-Membros quando estabelecem disposições programáticas para sua aplicação que as ratificarem.

Apresentar o Brasil como participante desse Órgão, o qual é regido pelo Congresso Nacional e retificado pelo Chefe de Estado; mostrar a retificação e ratificação pelo Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, apresentar a formalidade e comunicação do ato ao Secretário-Geral da ONU para ser registrado ou não; e tudo em harmonia com a CRFB/88; com o exposto mostrar que é seguro e livre de qualquer perigo.

O método utilizado para este estudo foi a pesquisa qualitativa exclusivamente bibliográfica, onde foram analisados livros, artigos e revistas já publicados. Com base em recentes pesquisas e noticiários movidos pelos principais meios de comunicação que acompanham o avanço da legislação à exemplo da CNI- Confederação Nacional da Indústria, destacam-se como resultados principais o desenvolvimento de soluções equilibradas para ambas as partes empregador e

1

2

empregado, à luz da flexibilidade da negociação e acordos coletivos, buscando melhorar o trabalho, preservando empregos, além da diminuição de conflitos judiciais, uma vez que a referida reforma obedece aos Princípios Constitucionais regidos pela Constituição Federal de 1988. Foram selecionados artigos científicos publicados e outras fontes de pesquisas de acordo com os seguintes critérios: produções publicadas no período de 2002 a 2017. Todas de origem brasileira e que continham alguma informação relevante sobre assunto.

O artigo está dividido em dois capítulos, onde o primeiro versa sobre conceitos e definições introdutórias sobre negociação coletiva. O segundo aborda as concepções coletivas de trabalho e os acordos coletivos de trabalhadores como seguradores de direitos humanos.

2. Conceito e definições introdutórias sobre as negociações coletivas de trabalho.

De acordo com Ambrósio (2015) é reconhecida como a melhor forma para resolver problemas que ocorrem dentro de uma empresa, a negociação coletiva mostra-se como forma auto-compositiva de resolução de conflitos trabalhistas oriundos das partes, ou seja, empregador e empregado sem recorrência à figura do Estado.

A negociação coletiva tanto na grande empresa quanto na pequena empresa trata-se de um meio de diálogo entre empregador e empregados, buscando além de melhores meios para realizar o trabalho bem como manter os seus postos de emprego ao trabalhador, tutelando assim o bem fundamental de direito em uma relação de trabalho.

No Brasil, são permitidas duas espécies de acordos de cunho normativo sendo a Convenção Coletiva de Trabalho pactuada entre Sindicato e outras Centrais Sindicais. E o Acordo Coletivo pacto que ocorre entre empresas, profissionais e Sindicatos.

Em acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho é um pacto de cunho normativo, onde dois ou vários sindicatos que representam categorias profissionais e econômicas expõem condições trabalhistas favoráveis à ambas as partes (AMBRÓSIO, 2015)

Segundo Filho (2009), a convenção coletiva de trabalho é dotada de dupla natureza: contratual para as obrigações que estabelece para os contratantes, e regulamentar, em relação às normas nela inseridas, que passam a regular, genericamente, os contratos individuais de trabalho dos integrantes das categorias representadas pelos pactuantes.

Assim, os integrantes da contratação coletiva são os sindicatos, confederações e federações. É importante frisar que a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, entende que, quando o sindicato profissional se nega a fazer parte da negociação coletiva, torna-se legal a participação da comissão de empregados para tanto, pois os titulares dos direitos são os empregados de maneira que o sindicato profissional deve se adequar à razão que livremente expõem e que atende seus objetivos, considerando assim as singularidades relacionadas à realidade econômico-financeira e à prestação de serviços do empregador. No que tange ao campo de aplicação pessoal, o artigo 8º, III, da Constituição Federal de 1988, dispõe que o sindicato é o representante da categoria e não único dos associados, a partir da análise com o prescrito no artigo 611, caput e §1º da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê a exposição de condições de trabalho aplicáveis no conjunto da representação das entidades convenientes a exemplo de convenções coletivas em se tratando de acordos coletivos na esfera das empresas (FILHO, 2009).

Segundo Nascimento (2009), a regra que resolve os problemas de aplicação da convenção coletiva, nos casos de não-coincidência das bases territoriais dos sindicatos convenientes, é a da limitação àquela de menor amplitude de qualquer dos dois sindicatos.

3. Acordo coletivo de trabalho e Negociações coletivas de trabalho: as garantias de não violações aos direitos humanos.

O acordo coletivo de trabalho, segundo Ambrósio (2015), difere da convenção coletiva por ser o acordo negociado entre uma empresa e um sindicato, sendo válido somente para aqueles empregados da empresa negociante, enquanto que a convenção coletiva tem eficácia *erga omnes*, ou seja, suas condições valem para toda a categoria. Dispõe o § 1º do art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho: § 1º. É facultado aos Sindicatos representativos de 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 acordantes respectivas relações de trabalho.

Em se tratando de acordo coletivo, a aplicação só ocorrerá em relação aos estabelecimentos do empregador ou dos empregadores que estiverem localizados dentro da base territorial do sindicato ou sindicatos acordantes.

PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA.

Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado (VÓLIA, 2017).

Os acordos e as convenções coletivas de trabalho encontram-se no mesmo patamar na pirâmide hierárquica normativa. Ambos os convênios retiram o seu fundamento de validade dos mesmos dispositivos constitucionais (art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI). Assim, não existe hierarquia entre acordos e convenções coletivas de trabalho, pois ambos podem tratar das mesmas matérias. As diferenças entre eles residem, basicamente, nos sujeitos pactuantes e no grau de abrangência. No acordo, as partes discutem circunstâncias peculiares e individuais da empresa, enquanto que a convenção coletiva tem alcance mais genérico (AMBROSIO, 2015).

De acordo com Manus (2017), o artigo 8º, parágrafo 3º da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que levantou a reforma trabalhista, na convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisa unicamente a regularidade dos pontos principais do acordo jurídico, abrangendo o previsto no art. 104 da Lei 10.406, de 10/01/2002 (CC), e irá pautar sua presença pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Deste modo o legislador procurou valorizar a negociação entre obreiros e empregadores, abordando a avaliação do juízo trabalhista a partir da totalidade do instrumento normativo, devendo vislumbrar a legitimidade de parte, nos estritos termos do artigo 104 do Código Civil, como ressalta a nova lei. Sabe-se que o juiz, ao ser chamado a solucionar um conflito, será obrigado a apreciar todas os pontos que lhe são questionados, como reza o artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal, que prevê que de modo algum a lei excluirá da avaliação do Poder Judiciário ferimento ou lesão ao direito (MANUS, 2017).

E executando esta previsão constitucional, o artigo 489 do Código de Processo Civil admite itens indispensáveis à sentença: II – os fundamentos, em que o juiz analisará a questões de fato e de direito e III – o dispositivo, em que o juiz resolverá as questões principais que as partes lhe submeterem. Desta forma, não há como eximir-se o julgador da apreciação do mérito de um pedido que busque a declaração de nulidade de certa cláusula de acordo ou de convenção coletiva de trabalho (MANUS, 2017).

Deste modo, ingressando a parte do reclamante com pedido de reparação de um pretense direito que não lhe foi dado por causa de norma coletiva, e negando-se a empresa com o argumento de que o acordo coletivo pactuado com o sindicato profissional não reconhece o direito à pretensão, pois objeto de negociação coletiva, de maneira forçada o juiz deverá examinar o teor da norma coletiva e julgar se poderia ser caso de negociação e se lícito o teor do acordo coletivo realizado. Trata-se da colocação constitucional e legal de que a sentença analise o pedido elaborado, estudando os tópicos de fato e de direito que lhe forem atribuídas, sob punição de uma decisão *infra petita*, de forma alguma sendo permitida a lei negar-se à apreciação judicial de ferimento ou lesão ao direito (MANUS, 2017).

Desta maneira, certifica-se que a melhor interpretação do novo artigo 8º, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho seja no sentido de que o juiz deverá pautar sua apreciação, nos termos do artigo 104 do Código Civil, verificando a ocorrência direta de vontade das partes, em acordo com os princípios do Direito do Trabalho.

Segundo Manus, (2017) levando-se em conta que o artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, inserido pela Lei 13.467/2007, trata sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, assim como o artigo 611-B descreve os pontos que não podem ser objeto de livre negociação. Tal fato por si só não exime o juiz do exame, em cada fato concreto, da possibilidade da prevalência do negociado sobre as garantias legais, na conformidade dos já referidos princípios que fundamentam as relações entre obreiros e empregadores. Tal exame deverá considerar especificamente a categoria em caso, o teor da negociação coletiva, e o conjunto da norma coletiva em pauta, com a finalidade de decidir o acerto ou não do pleito, o que reclamará em certos casos a instrução processual, com o fim de permitir o exame dos casos indispensáveis, sob a égide da teoria do conglobamento, conforme a jurisprudência majoritária.

Cassar (2009), desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, encerrou as atividades do seminário Entendendo a Reforma Trabalhista, promovido nos dias 18 e 19 de setembro de 2017, pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), no Rio de Janeiro.

A desembargadora destacou que a Lei nº 13.467/2017, que moderniza as relações de trabalho e passa a vigorar a partir de novembro, promove uma alteração na estrutura do Direito do Trabalho. "Temos uma reforma diferente, que prioriza a empresa, os empregos, a vontade dos

envolvidos e a negociação coletiva” (CASSAR, 2009).

A mesma destacou itens da nova lei, especialmente o parágrafo 3º do Artigo 8º da lei que, de acordo com ela, restringe o ativismo judicial, pré-definido como uma atitude proativa onde um juiz vai além do que as partes pretendem, adicionando ou negando direitos. "Mesmo sendo a interpretação inerente ao ser humano, a reforma neste sentido foi perfeita”, ressalta Cassar (2009).

O dispositivo a que se refere a magistrada afirma que “na análise de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho examinará especialmente a conformidade dos pontos indispensáveis do negócio jurídico, observando o art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e regerá sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”. Porém o Artigo 104 do novo Código Civil aponta que a legalidade do negócio jurídico requer agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; “A empresa e o sindicato, por exemplo, são agentes capazes” (VÓLIA, 2017).

Segundo Cassar (2009), os reflexos da negociação coletiva na matéria trabalhista terminam, várias vezes, na figura da flexibilização das normas trabalhistas ocorrentes. Assim a negociação coletiva por meio da função flexibilizadora configura-se como instrumento previsto na esfera do Direito Coletivo do Trabalho, que produz mudança de certa norma pelas partes envolvidas com o propósito de adequar a norma ao caso concreto, adaptando as normas trabalhistas à realidade vigente do ambiente de trabalho, levando em consideração os interesses das partes.

Dessa forma, torna a legislação trabalhista mais flexível frente à globalização econômica, como maneira de regular as relações de trabalho, evita a prevalência do interesse de uma das partes sobre a outra. Proporcionando o equilíbrio e um diálogo salutar na relação entre empregador e funcionário, o qual pela própria natureza apresenta desigualdades. Deste modo, a respeito da importância da flexibilização no âmbito do Direito do Trabalho, Vólia Bonfim Cassar, preleciona:

Com a mudança da economia mundial e o resultante enfraquecimento da política interna de cada país, dos altos índices de desemprego e de subempregos de milhões de pessoas, mister a adoção de medidas que harmonizem os interesses empresariais com as necessidades profissionais, justificando a flexibilização de determinados preceitos rígidos ou de criação de regras alternativas para justificar a manutenção da saúde da empresa e da fonte de emprego (CASSAR, 2009, p. 27)

Observa-se que a flexibilização formou-se como um sistema nas relações trabalhistas diante do processo da negociação coletiva, pois proporciona um equilíbrio entre o princípio de

proteção ao trabalhador e a manutenção da saúde da empresa, no momento que admite a flexibilidade de regras trabalhistas. Para tanto, tal flexibilização deverá ser utilizada com atenção, não podendo servir de objeto de superioridade do empregador diante da flexibilidade das normas, diminuindo os direitos dos obreiros, como meio de defesa da manutenção da saúde da empresa.

Desta forma, Delgado (2002) valoriza a importância da função de flexibilização da negociação coletiva de trabalho, no entanto com uma visão mais restrita, pois dispõe que a flexibilização somente pode ocorrer quanto aos direitos de indisponibilidade relativa, isto é, aqueles direitos que não tratam da saúde, segurança do trabalhador, associados à dignidade no ambiente de trabalho. Pois defende que caso fosse possível à aplicação dessa flexibilidade de normas aos direitos fundamentais constitucionalmente adquiridos pelo trabalhador, resultaria na violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, princípio este oriundo da Constituição Federal de 1988, que por essa razão são considerados como direitos de indisponibilidade absoluta.

Ademais, a flexibilização não poderá ser considerada uma forma de solução do direito trabalhista nas relações laborais, uma vez que seu objetivo é balancear os interesses das partes no caso concreto, com auxílio da negociação coletiva. Assim, não há como confundir a adequação das normas com o instituto da desregulamentação do direito do trabalhista, já que este instituto tem como objeto revogar, a legislação vigente, impondo que as próprias partes com autonomia de vontade legal possam ajustar as relações trabalhistas, estabelecendo que existe um Estado mínimo na esfera do direito do trabalhista (VÓLIA, 2017)

De acordo com. Cassar (2009), no ordenamento jurídico brasileiro existem casos de aplicação da função de flexibilidade das normas trabalhistas, à exemplo da jornada de trabalho dos advogados, como rege a Lei nº 8906/9 em seu art. 20. Tal dispositivo conclui que o trabalho do advogado então empregado exercendo sua profissão não pode passar o limite da jornada de quatro horas seguidas e vinte horas por semana, salvo com a ocorrência de acordos ou convenções coletivas, assim como nos exemplos de exclusividade. Sendo que, nesse caso a jornada de trabalho fica no limite definido pela Constituição Federal, de 8 horas diárias e 44 horas semanais como dispõe o art. 7º, XII e XIV da CF/88. Poderá ocorrer a flexibilidade das normas em decorrência de acordos ou convenções de trabalho que de acordo com a natureza da categoria, estabelecem diárias diferentes da imposta na lei constitucional, à exemplo dos profissionais da área da saúde que detém uma carga horária 12 x 36 horas, assim sendo, de 12 horas de trabalho, compensado por um período de repouso,

de 36 horas, como dispõe a Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Atualmente aprovado o Projeto de Emenda Constitucional, conhecida como reforma trabalhista, resultando na Lei nº 13.467/2017, tratando da alteração no conjunto das regras do direito do trabalho, onde muitas das suas disposições propõem a negociação coletiva como meio ideal para dirimir regras relacionadas às jornadas de trabalho, participação nos lucros, banco de horas, intervalo intrajornada. Mas limitando a utilização da negociação coletiva quanto ao salário mínimo, 13º salário, licença maternidade ou paternidade e outros (REIS, 2016).

Em outras palavras, acordos e convenções coletivas passam a mostrar maior relevância em torno da legislação trabalhista em relação ao tópico abordado, podendo dispor de negociações de condições de trabalho diferentes das previstas em lei, até em condições inferiores às exigidas por lei, que levam prejuízos ao funcionário (CASSAR, 2009).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisa-se que o regime jurídico do direito coletivo de trabalho, bem como negociação coletiva, traduz-se em uma ferramenta que a frente das vinculações trabalhistas com interesses opostos, resulta em um consenso entre o empregador e o funcionário, por meio dos sindicatos proporcional à categoria em cada caso, com o objetivo de viabilizar a determinação de normas e possibilidades apropriadas no ambiente de trabalho. Desta forma, a negociação coletiva através da função de flexibilidade das normas trabalhistas, diante da globalização econômica, concede uma estabilidade entre os princípios da proteção ao trabalhador e a necessidade da manutenção da saúde da empresa.

Contudo, é fundamental à imposição e fixação de limites à função que flexibiliza a negociação coletiva, que de maneira nenhuma poderá tornar flexível a matéria em sua totalidade trabalhista e romper os direitos e princípios trabalhistas e sociais, acertadamente garantidos pela Constituição Federal de 1988. Deste modo o limite à flexibilidade de normas trabalhistas deve garantir o Princípio da dignidade da pessoa humana, bem como, saúde, segurança no ambiente de trabalho, o descanso, a integridade física e psíquica do trabalhador. Negando e afastando a ocorrência de negociação coletiva de trabalho com controle arbitrário à frente de toda a matéria trabalhista.

Posto que, em razão de inconstâncias políticas, sociais, éticas que resultam em crises econômicas, fica a flexibilidade das normas trabalhistas como uma ferramenta apropriada como meio de impedir desempregos. A reforma trabalhista adotada contempla ainda mais a legalidade da negociação coletiva diante do que prevê a legislação trabalhista atual, não autorizando que o trabalhador se submeta a situações que violam a dignidade, a saúde e dentre tantos outros direitos fundamentais.

Desta maneira, todas as aplicabilidades da negociação coletiva precisam proporcionar proveitos e vantagens ao trabalhador, acarretando estabilidade entre as partes da contenda, sem resultar em exclusões de direitos básicos e fundamentais do trabalhador. Posto que, a negociação coletiva de modo algum poderá ser utilizada com exageros, mas, como o mecanismo apropriado para preservar a constância da relação de emprego, tornando legítima a predominância dos proveitos e benefícios dos empregadores diante do mínimo existencial de direitos do trabalhador.

Observa-se que em razão da recente reforma no que tange a mudança da legislação trabalhista, pouco foi encontrado em relação ao tema abordado, aconselhando-se aos leitores que façam novas buscas e pesquisas, pois a quantidade de material encontrado relacionado especificamente para esse tema foi pequena. O indicado seria a realização de novos estudos e pesquisas, preferencialmente baseados em experiências práticas, ou pesquisa de campo.

A pesquisa desenvolvida conclui que a negociação coletiva é essencial e indispensável, devendo a mesma continuar sendo valorizada e acolhida no Brasil, uma vez que, configura a melhor forma de modernizar as relações de emprego no que tange aos direitos trabalhistas com a devida segurança e proteção tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMBROSIO, Graziella. **Conflito entre normas coletivas de trabalho**, 2017. CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Ímpetos, 2009.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. Bahia: Editora Juspodivm, 2010.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

MANUS, Pedro Paulo. **Limites à análise da negociação coletiva conforme a reforma trabalhista**, 2017.

MELO, Raimundo Simão. **Os limites da negociação coletiva para o sistema jurídico brasileiro**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br.html>>. 01 de dezembro de 2017. Acesso em: 02 de agosto de 2019.

REIS, João Emilio de Assis. **Flexibilização nas relações de trabalho e negociação coletiva**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br>, (2016). Acesso em: 12 de setembro de 2019.

BEZERRA LEITE Carlos Henrique, **Direito Internacional do Trabalho**. 9ª edição “OIT”, páginas 781 e seguintes 2018.