

PALESTRA NA ESCOLA JUDICIAL DO TRT2 - "LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA"

Raimundo Simão de Melo. Consultor Jurídico e Advogado. Procurador Regional do Trabalho aposentado. Doutor e Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Professor Titular do Centro Universitário UDF/Mestrado em Direito e Relações Sociais e Trabalhistas e na Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo no Curso de Especialização em Direito e Relações do Trabalho. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Autor de livros jurídicos, entre outros, “Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador”.

1. O QUE É E PARA QUE SERVE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- É a base de formação do Direito do Trabalho
- Destina-se a regular relações entre empregados e empregadores e fixar condições de trabalho
- Destina-se a promover a pacificação coletiva nas relações de trabalho
- Tem função social, ao proporcionar a pacificação com acordos de grupos organizados
- É o reconhecimento estatal aos atores sociais (grupos organizados) para autoconduzirem-se, e co-decidirem sobre condições de trabalho, de protagonizarem a autocomposição de seus interesses coletivos e solverem suas desinteligências fora do Estado
- É regida pelo princípio da autonomia coletiva, sem afronta a outros direitos e garantias fundamentais
- Rege-se pelo princípio da boa-fé e preservação do Estado Democrático de Direito
- Se se afastar dessa linha reclama atuação do Estado para intervir no resultado da pactuação em respeito ao interesse público
- Não obstante sua importância e a autonomia privada coletiva das partes, encontra limites nas normas de ordem pública, inderrogáveis ao talante das partes, diante do conteúdo que visam proteger: interesse público
- Seu êxito depende da maior ou menor igualdade dos sujeitos pactuantes, para compensar a hipossuficiência do trabalhador individualmente considerado
- Destina-se a buscar melhoria das condições de trabalho

- Não se presta, como regra, ao rebaixamento ou supressão de direitos
- Para ser legítima, espontânea e exitosa depende da real liberdade sindical
- Depende da existência do direito de greve

2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA VISÃO DA OIT

- Convenção n. 98 - direito de organização sindical e de negociação coletiva
- Convenção n. 151 - Relações de trabalho na Administração Pública
- Convenção n. 154 - incentivo à negociação coletiva
- Objetiva atuar acima da lei, criando melhores condições de trabalho
- Tem por fim a ascensão social dos trabalhadores (e não o retrocesso social)
- Para a OIT o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei
- Visa implementar o princípio da norma mais favorável

3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL

- Até 1988: o sistema era muito atrasado, por conta da intensa intervenção do Estado na organização sindical (CLT)
- Depois de 1988: a Constituição Federal afastou a intervenção do Estado, assegurou o direito de greve e prestigiou a negociação coletiva graças à contribuição dos movimentos operários a partir do ABC paulista
- **Art. 8º/I** - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
- **Art. 9º** - É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.
- **Art. 7º** - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, **além de outros que visem à melhoria de sua condição social:**
 - **Inc. XXVI** - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho
 - **Inc. VI do art. 8º** - participação obrigatório dos sindicatos na negociação coletiva de trabalho
 - **Inc. VI** - irredutibilidade do salário, **salvo** o disposto em convenção ou acordo coletivo
 - **Inc. XIV** - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, **salvo** negociação coletiva;

- **Art. 114/§ 2º** - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, **de comum acordo**, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

- **Avanços** da negoc. coletiva: Estabilidade da **gestante** e do **acidentado**, **comissões** de fábrica

4. NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

- Objetivo do legislador - negociar abaixo da lei
- Modelo sindical de semi-liberdade sindical
- Reforma enfraqueceu mais ainda os sindicatos
- Não adequou a organização sindical ao padrão da Convenção n. 87/OIT
- Manteve o monopólio de representação sindical por categoria e sindicato único
- Manteve negociação para todos, sócios e não sócios dos sindicatos
- Acabou com o financiamento sindical, sem criar alternativa de sustento financeiro
- Vedou a criação de mecanismos de financiamento, exigindo autorização prévia, expressa (individual?) dos trabalhadores
- Não obstante isso, concedeu poder e incentivou as entidades sindicais para rebaixarem padrões trabalhistas de seus representados. Essa é a questão a ser refletida

5. QUESTÕES PONTUAIS SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA RT DE 2017

- **Art. 611-A** é exemplificativo SOBRE A NEGOCIAÇÃO prevalecendo sobre a lei
- Diz que estão excluídas questões sobre segurança e saúde do trabalhador
- Mas duração do trabalho e intervalos não são mais normas de SST (!)
- Libera a NC para jornada de trabalho e intervalo intrajornada
- Libera a NC para fixar o grau de insalubridade, matéria eminentemente técnica
- Libera a NC para prorrogação da jornada de trabalho, mesmo em local insalubre, sem autorização prévia da autoridade competente
- Libera a NC sem contrapartida (§ 2º) - pode tudo
- Libera a **negociação individual** para banco de horas até 6 meses
- Libera a **negociação individual** para prorrogação da jornada de trabalho
- Libera a **negociação individual** para compensação de jornada no mesmo mês

- Libera a jornada de 12 x 36 por "**negociação individual**", acordo coletivo e convenção coletiva
- Libera a **negociação individual** para os hiper-empregados com 2 x TPS (art. 444, § ún.)
- Individualiza as relações de trabalho
- Libera intervalo de 1/2 hora pra repouso s/ autorização da autoridade competente c/ indenização apenas dos minutos faltantes
- Libera a **dispensa em massa** sem negociação coletiva (art. 477-A)
- Retira dos sindicatos a homologação das rescisões contratuais
- Limita a 2 anos o prazo dos instrumentos coletivos
- Veda a ultratividade das normas coletivas
- Acordo Coletivo prevalece sobre as Convenções Coletivas de Trabalho
- A Reforma Trabalhista viola o princípio da norma mais favorável (Convenções 98 e 154/OIT)
- Desvincula a representação de trabalhadores dos sindicatos em discordância com a Convenção 135 da OIT - Representação de trabalhadores na empresa
- As comissões de trabalhadores são eleitas sem participação dos sindicatos
- As comissões de trabalhadores ficam sob controle patronal
- As comissões de trabalhadores são concebidas como contrapoder à organização sindical
- A Reforma Trabalhista retira poder da Justiça do Trabalho
- **Art. 8º/§ 3º** - A Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos **elementos essenciais do negócio jurídico** e balizará sua atuação pelo princípio da **intervenção mínima** na autonomia da vontade coletiva

6. LIVRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA x PRÁTICA DE ATOS ANTISSINDICAIS

- A Reforma Trabalhista não promoveu e não protegeu a liberdade sindical diante das práticas de atos antissindiciais existentes do dia a dia - discriminação - atos de ingerência - práticas desleais
- O Brasil não possui legislação de combate às práticas antissindiciais, o que fragiliza o exercício da liberdade sindical e o livre desenvolvimento da negociação coletiva
- Exemplos: ajuizamento de interditos proibitórios com o objetivo de cercear o exercício do direito de greve - fixação de elevados percentuais nas greves em atividades essenciais - recusa em negociar coletivamente com a contraparte - ausência de concordância na suscitação de dissídios coletivos - financiamento de entidades de trabalhadores por empregadores - ameaça e coação de trabalhadores em greve - desestímulo à filiação sindical - confecção de lista de trabalhadores filiados aos sindicatos - propagandas em meios de comunicação com o objetivo de

denegrir a imagem dos sindicatos - estímulo à oposição dos trabalhadores ao custeio sindical - dispensa de representantes sindicais

7. VALIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA ABAIXO DA LEI E A INTERVENÇÃO MÍNIMA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

- Diante do exposto e da realidade brasileira existe ambiente propício para a negociações coletiva "livre", COM AJUSTES abaixo da lei?

- É válido, em tais condições, o produto de negociações coletivas que reduzam ou suprimam direitos previstos em lei?

- A Justiça do Trabalho e o MPT estão impedidos de fazer o controle da legalidade das negociações coletivos daqui pra frente, considerando que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito" (art. 5º/XXXV/CF)?

8. BRASIL NO *LONG LIST* DA OIT POR SUPOSTA VIOLAÇÃO A NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

- A propósito dos aspectos da Reforma Trabalhista no tocante à negociação coletiva, o Brasil foi colocado no último dia 29/5/2018 na lista (*Short list*) dos 24 casos mais graves que a OIT investigará por violação a normas internacionais do trabalho.

- Isso ocorreu porque o Comitê de Peritos da OIT apontou problemas relacionados ao cumprimento da **Convenção n. 98** (*direito de sindicalização e de negociação coletiva*), por conta de indícios de fomento legislativo a um tipo de negociação coletiva tendente a reduzir ou retirar direitos sociais, subvertendo a sua finalidade natural.

- A conclusão dos peritos aponta para a necessidade de revisão dos arts. 611-A e 611-B da CLT, por **não ser viável preordenar negociação coletiva para redução ordinária de direitos ou diminuição de garantias nem negociação direta entre trabalhador e empregador**, sem intervenção sindical.

- Por aparente inconveniência de dispositivos da Lei n. 13.467/2017, o Brasil está oficialmente na lista dos 24 piores casos selecionados para a discussão individual ao longo da 107ª Conferência de Genebra, o que trará desgaste político internacional à representação do Governo nesse importante evento internacional do trabalho.