

CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO: INTERPRETAÇÃO DA NORMA CONSTANTE NO ART. 7º, INCISO XXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Rubens Fernando Clamer dos Santos Júnior

Juiz do Trabalho do TRT da 4ª Região Titular da Vara de Frederico Westphalen

Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela UNISC-RS

Mestrando em Direito pela PUC-RS

Professor de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho

SUMÁRIO

1. Resumo.
2. *Abstract*.
3. Introdução.
4. As origens do Direito do Trabalho.
5. Breve histórico das convenções e acordos coletivos.
6. A extensão e os limites das normas coletivas.
7. Análise da norma contida no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.
8. Conclusão.
9. Referências.

1. RESUMO

A Constituição Federal de 1988 não alterou os limites impostos na legislação infraconstitucional para celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho. Estes limites continuam delineados nos arts. 9º e 444, ambos da CLT, que proíbem a celebração de normas coletivas que visam a redução dos direitos mínimos consagrados aos trabalhadores, exceto nos casos expressamente autorizados por lei. Este entendimento também decorre do que dispõem os basilares princípios do Direito do Trabalho. A norma contida no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição de 1988, tem o condão de reconhecer, no plano constitucional, os acordos e as convenções coletivas de trabalho no sentido de se buscar melhores condições de trabalho, consoante está disposto na cabeça do referido artigo 7º, sobretudo porque estamos diante de um direito fundamental.

Palavras-chave: convenção e acordo coletivo. Direito social fundamental.

2. ABSTRACT

The Federal Constitution of 1988 didn't alter the limits of the infraconstitutional legislation for conclusion of agreements and collective conventions of work. These limits are in Articles 9th and 444, both of the Brazilian Labor Law, which prohibit the conclusion of law collectives for reduction of minimum rights established for

employees, except as specifically authorized by law. This understanding is consequent of the basic principles of the Labor Law. The rule contained in Article 7th, section XXVI of the Constitution of 1988, has capacity to recognize in the constitutional plan, the deals and conventions of collective work in order to seek better working conditions, is prepared according to the caput of the Article 7th, especially because we are facing a fundamental right.

Keywords: deals and collective deals. Fundamental social right.

3. INTRODUÇÃO

O presente estudo visa, ainda que de maneira insipiente, analisar a problemática da extensão e dos limites atribuídos às partes na negociação coletiva, com vistas ao estabelecimento de um contrato coletivo de trabalho (acordo ou convenção coletiva de trabalho). A controvérsia a respeito do tema é antiga e ganhou relevância a partir da Constituição Federal de 1988, com a edição do inciso XXVI do artigo 7º, quando passou a ser reconhecido pelo constituinte originário o instituto do acordo e da convenção coletiva de trabalho.

Esta análise constitucional será feita em consonância com o sistema constitucional como um todo, considerando-se os valores, objetivos e princípios fundamentais contidos no texto fundamental. Necessariamente será feita uma abordagem a respeito da localização do artigo 7º da Constituição Federal no seu capítulo II, sendo assim considerado um direito social fundamental. Com isto, o estudo dos princípios fundamentais estabelecidos no texto constitucional, bem como uma análise a respeito do instituto dos direitos fundamentais é imprescindível, para bem compreensão do instituto em foco.

Desse modo, pretenderemos examinar a extensão da referida norma constitucional, bem como o regramento infraconstitucional a respeito da matéria. Inicialmente, para bem compreensão do tema, faz-se mister o estudo das origens, dos objetivos e das características do Direito do Trabalho, inclusive com uma abordagem histórica deste ramo do Direito, a fim de posteriormente se ingressar na análise dos contratos coletivos de trabalho.

Os princípios do Direito do Trabalho serão inseridos no contexto, tendo em vista a controvérsia acerca da sua aplicação direta ou não na interpretação dos contratos coletivos de trabalho celebrados. Por fim, teremos que trazer a posição da jurisprudência sobre o tema, sobretudo das cortes superiores. Ao fim e ao cabo, pretende este ensaio trazer uma posição objetiva sobre o tema, não tanto sobre os efeitos e a validade das normas coletivas estabelecidas, mas principalmente sobre o papel a ser desempenhado pelas partes – no caso principalmente as categorias profissionais e econômicas, na negociação coletiva, a fim de se entender quais são os objetivos estabelecidos em lei para os acordos e convenções coletivas de trabalho celebrados.

4. AS ORIGENS DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho surgiu na Europa, provavelmente em França ou na Inglaterra, no século XIX, como mecanismo de solução de conflitos de trabalhadores e patrões, a respeito das condições de trabalho.¹ Os trabalhadores se deram conta que

¹ Cf. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 86 e 106.

somente conseguiriam soluções melhores de trabalho quando agrupados, de forma coletiva, pois sozinhos e isolados não tinham força suficiente para alcançarem as suas reivindicações. Esse processo dá origem a chamada autonomia coletiva, que mais adiante veremos ser o processo de criação da própria lei. Agrupados os trabalhadores passam a conseguir soluções nunca antes alcançadas, surgindo os contratos coletivos de trabalho.² Mário de La Cueva sustenta que a história do Direito do Trabalho retrata a luta do homem por liberdade, pela dignidade pessoal e social e pela conquista de um mínimo de bem-estar que dignifique a vida da pessoa humana, facilite e fomenta o desenvolvimento da razão e da consciência. Informa que o Direito do Trabalho nasceu juntamente com o Direito Agrário, como um grito de rebeldia do homem que sofria injustiça no campo, nas minas, nas fábricas e nas oficinas. Nasceu como um direito novo, criador de novos ideais e novos valores. Sustenta que o Direito Mexicano do Trabalho já se inspirava nas três velhas idéias de liberdade, igualdade e dignidade da pessoa humana. Essa idéia de igualdade vem a ser a essência da Democracia, tendo o Direito do Trabalho como fulcro a busca da igualdade social e jurídica do trabalhador e do empresário.³ Estas premissas tem como fundamento os próprios postulados da Revolução Francesa: igualdade, liberdade e fraternidade, bem como uma concepção de justiça distributiva, com o tratamento desigual dos desiguais.

Então, o Direito do Trabalho origina-se a partir da pressão exercida pela própria classe trabalhadora junto ao Estado, não surgindo através de uma ação isolada ou independente do Estado ou da classe patronal com intuito de trazer avanços nas precárias condições de trabalho da época.⁴ Esse processo mostrou-se até mesmo sangrento e traumático, com duros combates de classe, na luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho.⁵ Surge o Direito do Trabalho com o propósito de nivelar desigualdades, podendo ser caracterizado ou sintetizado com o adequado e completo entendimento de quatro idéias, trazidas nessas elocuições: compensação, igualdade, hipossuficiente e vulnerabilidade.⁶ A propósito, Jorge Souto Maior e Marcus Orione Gonçalves Correia sustentam que somente com a Constituição de Weimar, em 1919, que passa a existir um Direito do Trabalho protetor dos trabalhadores, ao estabelecer limitação de jornada de trabalho e ao criar uma justiça laboral especializada, por exemplo. Sustentam que o surgimento do Direito Social está diretamente ligado à

² O fato social que propicia o nascimento do Direito do Trabalho é de natureza coletiva e somente após que se constata o surgimento do Direito individual do Trabalho, com normas protetivas dos trabalhadores como resposta aos duros combates sociais e aos abusos e a violência cometidas contra a classe trabalhadora. O Direito do Trabalho rompe com vários dogmas clássicos do Direito Civil, como os primados da autonomia da vontade, da liberdade de contratar e, especialmente, de ser o Estado a única fonte do Direito. Cf. CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 21-30.

³ *Panorama do Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Sulina, 1965, p. 21, 45, 59-60.

⁴ Cf. SÜSSEKIND; MARANHÃO, VIANNA, TEIXEIRA, *Instituições de Direito do Trabalho*, v. 1, 2000, p. 157.

⁵ A respeito, são interessantes os motivos elencados por Evaristo de Moraes Filho para o surgimento do Direito do Trabalho. *Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000, p. 66 ss.

⁶ O professor catedrático de Direito do Trabalho na Universidade *Castilla-La Mancha*, Antonio Baylos, em sua obra *Direito do Trabalho: modelo para armar*, p. 69, ensina que o Direito do Trabalho é concebido como um direito especial dos trabalhadores subordinados, fruto da ação do Estado e da autotutela da própria classe operária, que surge para corrigir e remediar a real desigualdade socioeconômica e jurídica.

idéia de transformação do Estado Liberal em Estado Social, com o desenvolvimento de políticas de bem-estar social.⁷

Evaristo de Moraes Filho chama a atenção para o caráter tuitivo do Direito do Trabalho, com um sentido nitidamente intervencionista, vindo a romper com os cânones clássicos da Revolução Francesa, que conferiu liberdade total de contratação, o que acarretou na exploração do fraco pelo forte. O Estado deixa de ter papel negativo, absenteísta, ausente, para se transformar em Estado positivo, no sentido de equilibrar os sujeitos. Retira-se a autonomia da vontade das partes contratantes, passando as normas criadas pelo Estado a terem efeito cogente e irrenunciável.⁸ Nasce com o propósito de estabelecer mecanismos de compensação na relação empregado empregador, visando igualar essas partes que se encontram no plano material em situações de desigualdade, em razão da posição de vulnerabilidade do trabalhador na defesa do seu emprego e de melhores condições de trabalho, o que se configura por ser este hipossuficiente.⁹ Esse foi espírito criador dessa ciência no século XIX. Cezarino Jr. sustentava que as normas de Direito Social possuem a peculiaridade de se diferenciarem de todas as demais normas jurídicas por buscarem a proteção dos economicamente fracos, chamados de hipossuficientes.¹⁰ Obviamente que se falássemos no surgimento do Direito do Trabalho no século XXI, certamente teríamos a inclusão de outras premissas naquelas antes referidas. Atualmente, não se exige apenas melhores condições de trabalho e de salários, mas, sobretudo condições dignas de trabalho, em cumprimento aos princípios e objetivos fundamentais traçados ao Estado Social e Democrático brasileiro, elencados no Título I da Constituição Federal, em especial observância ao princípio da dignidade da pessoa humana, que vem a ser o centro axiológico da teoria concretizadora dos direitos fundamentais.¹¹ A propósito, em 1957, Cezarino Jr. já sustentava que o espírito da legislação do trabalho se orienta no sentido da solidariedade social, da justiça social e da dignidade do homem¹², cujos princípios e valores vieram a ser consagrados posteriormente pelo Estado brasileiro, de forma expressa no preâmbulo e no Título I da Constituição Federal de 1988.

5. BREVE HISTÓRICO DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS

A partir da coalizão dos trabalhadores na busca por melhores condições de trabalho é que nasce este novo ramo do Direito, impulsionado pela consciência de classe.¹³ Russomano refere que o contrato coletivo de trabalho é produto de costumes

⁷ O que é direito social? In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Org.). *Curso de Direito do Trabalho. v. 1: teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007, p. 14-18, passim.

⁸ *Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000, p. 54-55.

⁹ Os significados não são os mesmos. Enquanto por vulnerável se entende aquela pessoa que está em posição de inferioridade em relação ao outro, podendo-se falar até mesmo nos trabalhadores detentores de altos salários em relação ao seu empregador porque também necessitam do emprego, por hipossuficiente entende-se aquela pessoa que é economicamente muito humilde, pobre, não auto-suficiente. Cf. MICHAELIS. *Moderno dicionário da língua portuguesa*. São Paulo: Companhia Melhoramentos, 1998.

¹⁰ *Direito Social Brasileiro*. São Paulo: Freitas Bastos S/A, 1957, p. 88.

¹¹ Cf. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 75/76.

¹² *Direito Social Brasileiro*. São Paulo: Freitas Bastos S/A, 1957, p. 101.

¹³ Cezarino Jr., A.F. *Direito Social Brasileiro*. São Paulo: Freitas Bastos S/A, 1957, p. 267, enfatiza que as normas regulamentando as convenções coletivas nasceram fora da lei. Inicialmente, o Estado se defendeu

exigidos pelas necessidades coletivas, tendo as partes que buscar solução para os conflitos estabelecidos entre empregados e empregadores, notadamente com o advento da economia industrial, em razão do Estado naquele momento não interferir em tais conflitos. Naquele momento histórico, as relações entre empregados e empregadores operavam de maneira inorgânica, anárquica e instável. As partes buscavam a solução dos conflitos através dos contratos coletivos, criando o costume em razão das vantagens advindas desses acordos celebrados entre empregados e empregadores. Esta tradição consuetudinária dos contratos coletivos foi consagrada inicialmente naqueles países que viveram a explosão industrial, destacando-se a Inglaterra. Anos após, este instituto veio a ser reconhecido pelo direito escrito dos principais países europeus, como Alemanha, França e Itália. Na América, só após 1930 que o instituto passou a ser reconhecido, o que ocorreu, por exemplo, no México, Colômbia, Uruguai e Brasil. Explica Russomano uma particularidade desse fenômeno no Brasil. Enquanto na Europa e nos Estados Unidos o contrato coletivo surgiu diretamente dos costumes locais, a partir da ação direta de empregados e empregadores nesse sentido, sendo posteriormente transportado pelo legislador para os códigos, no Brasil - e em diversos países latinoamericanos - o fenômeno foi inverso; isto é, o contrato coletivo não foi resultado do costume, do seu uso pelo povo e pelos sindicatos, sendo produto artificial da lei, em razão do reconhecimento da sua utilidade pelo legislador.¹⁴

As normas no Direito do Trabalho originam-se da atuação do Estado, onde se verifica a autonomia estatal, nos contratos coletivos¹⁵, quando se constata a autonomia coletiva, e no poder normativo, que são as sentenças normativas. É um exemplo de pluralismo jurídico, quando se verifica ser regido por diversas ordens.¹⁶ Délio Maranhão, trazendo o direito comparado para ilustrar, refere que foi a França o primeiro país a reger em lei especial a convenção coletiva, em 1919, estabelecendo o efeito automático das suas normas sobre os contratos individuais, prevendo, inclusive, a extensão dos seus efeitos a todos os integrantes da categoria, sindicalizados ou não, através de ato ministerial.¹⁷ Segundo Russomano, a origem da convenção coletiva está na Inglaterra, nos últimos anos da primeira metade do século XIX, porque foi lá que surgiu a grande indústria, tendo muitos anos depois aparecido este instituto nas leis dos países mais desenvolvidos da Europa, como Alemanha, França e Itália.¹⁸

Portanto, inicialmente, as condições de trabalho foram fixadas pelo legislador e pelas cláusulas constantes nos contratos de trabalho celebrados. Em um segundo

contra este direito não estatal, passando após a reconhecê-lo, com o surgimento de regras imperativas, que regulamentavam este fenômeno.

¹⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Pequeno Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: José Konfino, 1956, p. 93-99.

¹⁵ Cesarino Jr., A.F. *Direito Social Brasileiro*. São Paulo: Freitas Bastos S/A, 1957, p. 267 informa que inicialmente eram três as denominações, utilizadas como sinônimos: convenções coletivas de trabalho, contratos coletivos de trabalho e contratos de tarifas. A primeira delas usada pela legislação francesa e pelo Brasil, com o Decreto nº 21.761/32.

¹⁶ Cf. CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 21-51, passim.

¹⁷ *Direito do Trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993, p. 336.

¹⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Estudos de Direito do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1964, p. 255-56.

momento, surgem os contratos coletivos de trabalho, como resultado das negociações entre as partes interessadas. Este fenômeno é constatado até mesmo antes do reconhecimento das organizações sindicais. Orlando Gomes e Élson Gottschalk trazem como exemplo a greve geral ocorrida na Bahia, em 1919, que resultou em um convênio coletivo de condições de trabalho entre um comitê central de greve, pois não havia sindicatos na época, e vários empregadores. Referem que os tipógrafos foram os primeiros a celebrar contratos coletivos sobre condições de trabalho em todo o mundo. Por essas razões que as primeiras legislações aceitavam a celebração de convênios entre um ou vários empregadores e seus empregados. O Decreto nº 21.761/32 autorizava a celebração desses convênios entre empregadores e seus empregados e entre sindicatos ou quaisquer agrupamentos de empregados. A Constituição Federal de 1937 autorizava a celebração desses acordos entre entidades sindicais. O fenômeno cresce no mundo inteiro. Os Estados Unidos, em 1963, passam a ter mais de 140.000 Contratos Coletivos celebrados.¹⁹ Na Rússia cada fábrica tem seu contrato coletivo. Na Alemanha, Inglaterra, França, Itália e Suécia são celebrados centenas de milhares de Contratos Coletivos, envolvendo milhões de trabalhadores. No Brasil, o Decreto-Lei nº 229/67 passa a facultar a celebração de acordos coletivos entre uma ou mais empresas. Em 1951, em Genebra, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, edita a Recomendação nº 91, a respeito das negociações coletivas de trabalho, trazendo os objetivos e as diretrizes básicas e iniciais a esse respeito.²⁰

Por essas razões que o Direito Coletivo do Trabalho²¹ fascinou os estudiosos do Direito, sendo tratado na época como novo fenômeno jurídico, considerado por muitos como algo revolucionário²², na medida em que a negociação coletiva impactou a doutrina, ao constatar o estabelecimento de novas fontes do Direito, para solução dos conflitos existentes.²³ É interessante a observação feita por Antonio Lamarca, na década de 70, de que rareiam as convenções coletivas de trabalho no Brasil por uma série de razões, dentre elas as exageradas formalidades, o sindicalismo incipiente, a abundância de regulamentação estatal e porque os empregadores não estão dispostos a conceder além do que a lei dá.²⁴ Atualmente a celebração de convenções coletivas cresce no país e no mundo porque os paradigmas se alteraram, na medida em que grande parte dos contratos coletivos de trabalho se desvirtuaram das suas idéias originais lembradas

¹⁹ Importante registrar, conforme lembra Maurício Godinho Delgado, que a normatização jurídica nos sistemas inglês e norte-americano decorre fundamentalmente da criação de normas através dos acordos e convenções coletivas de trabalho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 101.

²⁰ Cf. GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 572-78.

²¹ Segadas Viana entende que não há razão para distinguirmos as expressões contrato coletivo e convenção coletiva, acrescentando que o legislador francês usou-as como sinônimas, no artigo 31 do Código de Trabalho. *Instituições de Direito do Trabalho*, v. 2, 2000, p. 1169.

²² De acordo com Russomano, a convenção coletiva é tão-revolucionária em relação as normas antigas sobre contratos, quanto revolucionária é a sentença normativa dentre as noções clássicas da sentença. *Estudos de Direito do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1964, p. 262.

²³ Cf. CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. Porto Alegre: Síntese, 1999 e Cf. GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 571.

²⁴ LAMARCA, Antônio. *Curso expositivo de Direito do Trabalho; introdução e sistema*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1972, p. 301.

por Lamarca, especialmente de que o objeto dessas normas é conceder além do que já está previsto em lei, vindo na verdade a restringir e reduzir direitos mínimos através desse instrumento.

6. A EXTENSÃO E OS LIMITES DAS NORMAS COLETIVAS

As normas trabalhistas tem origem com a autocomposição dos conflitos coletivos, tendo estes operado como fonte material de criação das respectivas normas criadas posteriormente para solução do embate, na busca da paz e do progresso social. Este fenômeno social é relativamente recente, decorrendo inicialmente da atuação coletiva dos trabalhadores, que depois passaram a se reunir através de sindicatos. Este instrumento tem como escopo buscar melhores condições de trabalho e de salário. Nos Estados Unidos, por exemplo, as convenções coletivas de trabalho, de longa data, são utilizadas nesse sentido, representando a principal arma do proletariado para garantia de seus direitos, conforme leciona Russomano.²⁵

Mauricio Godinho Delgado define Direito Coletivo do Trabalho “como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações.”²⁶ A norma coletiva cria direitos em tese, com efeito *erga omnes* para os integrantes das respectivas categorias profissional e econômica que celebraram tais acordos ou convenções. As normas coletivas estipulam regras a respeito das condições de trabalho e de salário do empregado. Norma coletiva é gênero, sendo espécies as cláusulas constantes nas convenções coletivas e nos acordos coletivos de trabalho. O artigo 611 da CLT conceitua convenção coletiva de trabalho como sendo o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho. O parágrafo primeiro do mesmo artigo 611 da CLT também traz a definição de acordo coletivo, que vem a ser aquele celebrado entre os sindicatos representativos de categorias profissionais com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, com intuito de estipularem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

Mário de La Cueva estabelece que a função do contrato coletivo é o de superar o direito legal ou convencional que esteja vigorando, constituindo-se como um fator importante de alcance de democratização nas relações entre trabalhadores e empresários e constituindo-se como um princípio mais efetivo para a realização de uma justiça social.²⁷ Para se estabelecer uma análise adequada da extensão e dos limites das normas coletivas, teremos que revisar as diretrizes já expostas, ainda que de maneira incipiente, a respeito do Direito do Trabalho, na medida em que o Direito Coletivo do Trabalho está inserido nessas diretrizes, pois tem os mesmos objetivos traçados ao Direito

²⁵ *Estudos de Direito do Trabalho*, 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1964, p. 258.

²⁶ *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 51.

²⁷ *Panorama do Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Sulina, 1965, p. 148-49.

Individual do Trabalho.²⁸ Não se trata de um ramo autônomo do Direito, desmembrado do Direito Individual do Trabalho, que possua objetivos ou limites próprios, dissociados daqueles estabelecidos ao direito material individual. Maurício Godinho Delgado estatui a posição predominante da doutrina, de que o Direito Coletivo do Trabalho não é um ramo autônomo em relação ao Direito Individual, embora reconheça que o debate a este respeito permanece.²⁹

Em um primeiro momento, com base nessas diretrizes e amparado apenas na legislação infraconstitucional procuraremos estabelecer o conteúdo e os limites das normas coletivas. Posteriormente, será feita a mesma análise sob o prisma constitucional, a partir do estudo da norma disposta no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.

O Direito do Trabalho é composto, via de regra, por normas de ordem pública³⁰, cogentes e irrenunciáveis, portanto irreversíveis, indisponíveis e inegociáveis. João de Lima Teixeira Filho arrazoa que há um conjunto mínimo de direitos que são irrenunciáveis, acrescentando que ao Estado incumbe lançar o núcleo duro de garantias mínimas para os trabalhadores (conteúdo), assegurando mecanismos de veiculação e de defesa dos seus interesses. Diz que o interesse público encontra-se resguardado com a cláusula de irrenunciabilidade (também previsto no artigo 8º da CLT) e com a cominação de nulidade dos atos que contra ele atentem, trazidos nos artigos 9º e 444 da CLT.³¹ Já as normas de direito privado são dispositivas. As normas trabalhistas compostas pelas características acima referidas compõe um núcleo mínimo do contrato de trabalho, onde não há espaço para a autonomia da vontade restringir os direitos mínimos estabelecidos em lei,³² não cabendo às partes a negociação, a transação ou a renúncia desses direitos mínimos estabelecidos em lei em favor daquela parte que está em situação de vulnerabilidade em relação à outra.³³ É o Estado, intervindo nas relações capital-trabalho, estabelecendo um contrato mínimo de trabalho a ser observado, criando mecanismos de compensação, visando buscar uma igualdade material entre a parte hipossuficiente e o empregador. É claro que as características e os contornos traçados abarcam as normas trabalhistas em regra geral. Todavia, excepcionalmente existem normas que admitem a restrição do seu núcleo mínimo assegurado ao trabalhador através do acordo ou da convenção coletiva de trabalho, por expressa disposição contida na própria norma a este respeito. Desse modo, quando o legislador autorizou a flexibilização desse direito, em princípio, poderemos

²⁸ Maurício Godinho Delgado, assim como grande parte da doutrina, classificam o Direito Material do Trabalho em Direito Individual do Trabalho e em Direito Coletivo do Trabalho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 64.

²⁹ *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 1295.

³⁰ Cf. SÜSSEKIND, *Instituições de Direito do Trabalho*, v. 1, 2000, p. 205-07, o Direito do Trabalho se constitui em grande parte de preceitos de ordem pública, que visam amparar o trabalhador como ser humano e a concretização dos princípios da justiça social, mediante limitação da autonomia da vontade.

³¹ Cf. TEIXEIRA, *Instituições de Direito do Trabalho*, v. 1, 2000, p. 1159 e 1161.

³² Obviamente que as partes poderão contratar além dos direitos mínimos estabelecidos em lei, incidindo, neste particular, o princípio da autonomia da vontade, no sentido de ampliarem o contrato mínimo legal.

³³ Assim também sustentam Orlando Gomes e Élon Gottschalk. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 636.

ter presente a redução desse espectro de proteção ao trabalhador.³⁴ Os exemplos excepcionais mais notórios a respeito são os de redução dos salários e de compensação da jornada de trabalho, trazidos nos incisos VI e XIII, respectivamente, do artigo 7º da Constituição Federal³⁵.

A legislação trabalhista possui normas expressas, que retratam as características e os elementos ora trazidos, estabelecendo os devidos contornos para a validação de uma norma coletiva, oriunda de uma negociação coletiva de trabalho. Inicialmente, é no plano internacional que temos a principal diretriz a ser seguida, estabelecida pela Organização Internacional do Trabalho, que vem a ser a sua Recomendação nº 91, que traz a definição dos contratos coletivos como sendo: “todo acordo escrito relativo às condições de trabalho ou emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, por um lado, e, por outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, na falta delas, por representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por eles, de acordo com a legislação do respectivo país.”³⁶ A referida recomendação traça claramente limites objetivos aos acordos e convenções coletivas de trabalho celebrados, dispondo que deverão ser celebrados de acordo com a legislação do respectivo país. Não poderão, portanto, trazer normas contrárias aquelas já estabelecidas na legislação nacional, devendo atuar no vazio da lei, para criar normas e condições de trabalho mais benéficas ou para ampliar esses benefícios, mas nunca para limitá-las. Essa conclusão é extraída a partir do que dispõem os basilares arts. 9º e 444, ambos da CLT.

O elementar e necessário artigo 9º da CLT dispõe que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação, indo ao encontro da Recomendação nº 91 da OIT, que exige que os acordos coletivos celebrados estejam em consonância com a legislação do respectivo país. Desse modo, é inviável se pensar na celebração de normas coletivas que venham a restringir os direitos mínimos assegurados pelo Estado aos trabalhadores. O igualmente importante artigo 444 da CLT é expresso em dispor que “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Essas normas nos levam a conclusão que não há espaço

³⁴ Claro que aqui estamos analisando genericamente a possibilidade de restrição desse direito por meio de acordo ou convenção coletiva quando a norma geradora desse direito assim autoriza expressamente, sem entrarmos neste momento na análise de constitucionalidade dessas restrições, sobretudo em razão do que dispõe os princípios da proibição de retrocesso e da progressividade social. Esses princípios serão analisados no item seguinte, sem, contudo, ser feita uma análise individual das hipóteses previstas excepcionalmente em lei autorizadoras de negociação coletiva, por exigir um estudo mais amplo, de cada um desses casos.

³⁵ Todavia, importante ressaltar que existem limites impostos pela própria lei para esta celebração. Por exemplo, o citado inciso XIII dispõe que a compensação poderá ser estabelecida na semana de trabalho, dentro das quarenta e quatro horas semanais, apesar de reconhecermos que a jurisprudência majoritária admite que a compensação extrapole este limite, sendo o exemplo mais notório o conhecido banco de horas.

³⁶ Cf. BANDINI, Renato Luiz de Avelar. Reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho – art. 7º, inc. XXVI, da Constituição Federal de 1988, In: VILLATORE, Marco Antônio César; HASSON, Roland (org.), Direito Constitucional do Trabalho – vinte anos depois – Constituição Federal de 1988, Curitiba: Juruá, 2008, p. 410.

para a autonomia da vontade das partes com respeito à restrição, limitação ou supressão dos direitos mínimos dispostos em lei, na medida em que tais direitos são indisponíveis e irrenunciáveis pelo trabalhador. Enquanto tais normas continuarem em vigor, não haverá espaço para a prevalência do negociado em relação ao legislado no tocante a tais espécies de direitos.³⁷

As normas coletivas restritivas dos direitos mínimos previstos em lei devem ser automaticamente afastadas por serem *contra legem*, devendo prevalecer a norma mais favorável ao trabalhador. As regras imperativas concernentes ao Direito do Trabalho são de índole impositiva ou proibitiva, que devem ser observadas tal como foram estatuídas.³⁸ Esta conclusão decorre da simples aplicação das normas existentes em nosso sistema jurídico, especialmente com a conjugação dos artigos 9º e 444 ambos da CLT. Orlando Gomes e Elson Gottschalk são taxativos ao dizerem que “O princípio da liberdade contratual na estipulação do conteúdo da convenção coletiva está limitado pela regra prevista nos arts. 9º e 444 da CLT (disposições contrárias às disposições de proteção ao trabalho), pelas disposições contrárias à ordem pública, à moral (Código Civil) e à liberdade sindical.”³⁹

Aliás, outro dispositivo da própria CLT ensina também este caminho a trilhar, que é o artigo 623 ao dispor que: “será nula de pleno direito disposição de convenção ou acordo, que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.” O parágrafo único da mesma norma traz o dever da declaração de nulidade da norma, até mesmo de ofício pelo juiz, em processo submetido ao seu julgamento. Essa também é a orientação contida na Lei complementar nº 75/93, que dispõe sobre a organização e as atribuições do Ministério Público, contida no artigo 83, inciso IV, ora transcrito: “Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: ... IV – propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;”

O raciocínio ora esposado também tem como fundamento o princípio da proteção.⁴⁰ A síntese desse princípio é reduzida na idéia de compensação. Existindo duas normas que regulam a mesma situação fática, uma delas constante na lei, sendo a outra uma norma coletiva, terá prevalência aquela que for mais favorável ao trabalhador. Finalmente, e não com menos relevo argumentativo, o princípio da irrenunciabilidade mostra-se também como sendo uma barreira intransponível à celebração de normas coletivas que venham a restringir as normas de tutela do trabalhador, previstas em

³⁷ Cf. SÜSSEKIND, *Instituições de Direito do Trabalho*, v. 1, 2000, p. 205-06, acrescentando que nada impede que as partes celebrem condições mais favoráveis do que as resultantes dos preceitos imperativos.

³⁸ Cf. SÜSSEKIND, *Instituições de Direito do Trabalho*, v. 1, 2000, p. 205-206.

³⁹ *Curso de Direito do Trabalho*, Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 585.

⁴⁰ Nesse sentido também SÜSSEKIND, *Instituições de Direito do Trabalho*, v. 1, 2000, p. 205, ao dispor que o referido princípio é um dos característicos fundamentais do Direito do Trabalho, estabelecendo uma base legal cogente para o contrato de trabalho.

nosso sistema jurídico laboral. Este princípio assegura como sendo irrenunciáveis esses direitos, retratando a premissa de indisponibilidade, justamente porque deles não dispõe o trabalhador à luz dos artigos 9 e 468 ambos da CLT. Süsssekind ensina que são irrenunciáveis os direitos conferidos aos trabalhadores pela lei, salvo se a renúncia for admitida por norma constitucional ou legal ou se não acarretar uma desvantagem ao trabalhador ou prejuízo à coletividade.⁴¹ A orientação jurisprudencial nº 31 da seção de dissídios coletivos do TST retrata fielmente essa doutrina, ao estabelecer que não é possível a prevalência de acordo sobre legislação vigente, quando ele é menos benéfico do que a própria lei, porquanto o caráter imperativo dessa última restringe o campo de atuação da vontade das partes. Apesar da orientação versar especificamente sobre acordo celebrado em discussão atinente a estabilidade do acidentado, vêm estabelecer de forma clara os contornos admitidos em uma negociação coletiva, proibindo a celebração de normas coletivas menos benéficas ao trabalhador do que a própria lei.

7. ANÁLISE DA NORMA CONTIDA NO ARTIGO 7º, INCISO XXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A partir das premissas já estabelecidas anteriormente, é necessária a análise da norma contida no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, que dispõe o seguinte: "art. 7º- São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;". Obviamente que esse exame diz respeito a análise conjunta, global do artigo 7º da Constituição Federal, jamais de forma isolada do seu inciso XXVI, já que este faz parte da norma diretriz constante no citado artigo. Isto é, o exame dos valores, dos objetivos e das diretrizes traçadas na norma, de tamanha importância no ordenamento jurídico brasileiro.⁴²

Inicialmente, temos que analisar a natureza e espécie de norma contida no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal. Este dispositivo está inserido no Título II da Constituição Federal, que versa sobre os direitos e garantias fundamentais, sendo reconhecidamente como um direito fundamental, especificamente um direito fundamental social dos trabalhadores. Os direitos fundamentais estão em um plano privilegiado superior em relação às demais normas constitucionais, sobretudo a partir do reconhecimento dado pela Constituição de 1988, sendo considerados cláusulas pétreas, assumindo local de destaque na Constituição, logo após o preâmbulo e os princípios fundamentais. Os direitos fundamentais são considerados atualmente como um dos principais instrumentos de realização das diretrizes traçadas ao Estado brasileiro, na implementação de um Estado Social e Democrático de Direito, sendo que a maioria destes direitos tem como fulcro a busca da dignidade da pessoa humana. Desse modo, os direitos sociais são autênticos direitos fundamentais, tanto sob o aspecto formal como também material.⁴³ Destarte, desde já podemos afirmar que

⁴¹ Cf. SÜSSEKIND, *Instituições de Direito do Trabalho*, v. 1, 2000, p. 216-17.

⁴² Nesse sentido, são os ensinamentos de Juarez Freitas, que prega uma interpretação sistemática, sobretudo conforme a Constituição Federal. FREITAS, Juarez. *A interpretação sistemática do direito*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

⁴³ Assim é a posição predominante da doutrina, inclusive internacional. CANOTILHO, J. J. Gomes, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7. ed., Lisboa, Almedina, 2003. ALEXY, Robert, *Teoria de las*

interpretar o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, de forma a possibilitar a celebração de contratos coletivos amplos e contrários ao posto nas normas infraconstitucionais é colidir com o próprio sistema existente em nossa Constituição – dos princípios e valores estabelecidos em seu texto, sobretudo com a teoria dos direitos fundamentais em sua integralidade.

Em uma segunda análise temos que buscar o enquadramento desta norma no seu ramo específico do Direito e depois os objetivos do respectivo ramo em que está enquadrada. Este exame soa talvez desnecessário, mas é importante situarmos o alcance da norma e os seus respectivos objetivos, a fim de que não tenhamos confusões ou equívocos futuros com uma interpretação distorcida do seu sentido. Ou seja, a referida norma constitucional versa sobre o reconhecimento dos contratos coletivos de trabalho, que estão, por sua vez, inseridos no campo do Direito do Trabalho que trata especificamente do Direito Coletivo do Trabalho. Desse modo, passada esta primeira conclusão – que estamos diante de uma norma atinente ao Direito Coletivo do Trabalho, temos que buscar os objetivos estabelecidos ao Direito Coletivo. Na lição de Mário de La Cueva: “O Direito Coletivo constitui a primeira parte do que denominamos a envoltura protetora do direito individual do trabalho e da Seguridade Social.”⁴⁴ Destarte, a segunda conclusão que chegamos, sobretudo através do contido no item anterior, é que o artigo 7º, inciso XXVI, da CF, ao reconhecer as normas coletivas em nível constitucional, tem como objetivo proteger as normas contidas no direito individual do trabalho e também buscar melhorar as condições de trabalho e de salário dos trabalhadores. Esta é a essência do instituto do Direito Coletivo do Trabalho, no mundo inteiro, desde a sua origem. Süsskind, citando Kant, sublinha que o Direito, quando concebido sem consideração aos princípios que o fundamentam, assemelha-se a uma cabeça sem cérebro.⁴⁵

Para ilustrar com o direito comparado, as premissas são as mesmas na Argentina, por exemplo. “A vontade das partes constitui fonte normativa do contrato de trabalho na medida em que com ele não se altere a denominada ordem pública laboral, vale dizer, os acordos que não impliquem renúncias aos benefícios mínimos previstos para o trabalhador derivados da lei do contrato de trabalho, leis complementares e contratos coletivos de trabalho. Neste último caso, as cláusulas violadoras dos mínimos legais ou convencionais permanecem automaticamente substituídas pelas disposições mínimas contidas na lei ou contrato coletivo aplicável (art. 13 da LCT). Só se revestem do caráter de fonte normativa aqueles acordos individuais, derivados da vontade das partes, que estabeleçam condições mais favoráveis para o trabalhador.”⁴⁶ Estevão Mallet traz a experiência norte-americana a respeito, que também caminha no mesmo sentido, afirmando que “por mais desenvolvido que sejam os procedimentos de negociação

Derechos Fundamentales, Madrid, 2002. MIRANDA, Jorge, *Manual de Direito Constitucional*, Tomo IV – *Direitos Fundamentais*, 2. ed., 1998. SARLET, Ingo Wolfgang, *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*.

⁴⁴ *Panorama do Direito do Trabalho*, Porto Alegre: Sulina, 1965, p. 141.

⁴⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. Os princípios do Direito do Trabalho e a Constituição de 1988, In: GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto; MARTINS, Melchíades Rodrigues; VIDOTTI, Tércio José; (org.), *Fundamentos do Direito do Trabalho*, São Paulo. LTr: 2000, p. 220.

⁴⁶ MANSUETI, Hugo Roberto, O Direito do Trabalho na sociedade argentina, In: FREDIANI, Yone; SILVA, Jane Granzoto Torres da (org.), *O Direito do Trabalho na sociedade contemporânea*, 2001, p. 40.

coletiva e fortes os sindicatos, ainda assim restam matérias inevitavelmente excluídas da disponibilidade das partes. Mesmo no regime norte-americano de relações de trabalho, em que tanto se deixa à negociação coletiva, não se ocupando a legislação, em regra, do conteúdo dos ajustes estabelecidos, reconhece-se a existência de assuntos postos ao abrigo da vontade dos agentes econômicos. Não haverá de ser de outro modo no direito brasileiro. Imaginar que, em algum momento, isso possa mudar, ficando toda e qualquer matéria sujeita à negociação coletiva é inaceitável.”⁴⁷

A este respeito, Russomano informa que nos Estados Unidos os contratos coletivos constituem um valioso instrumento para a classe trabalhadora, acrescentando que “através deles, sobretudo, os empregados procuram ressaltar e conquistar seus direitos. Acrescenta com extrema propriedade que: “em síntese, portanto, se alguma consequência se pode pretender extrair – relativamente ao assunto desta dissertação – através de um paralelo entre as condições próprias dos Estados Unidos da América do Norte e as condições próprias dos Estados Unidos do Brasil, no que diz respeito a tais convênios, essa consequência é a seguinte: toda e qualquer recomendação em favor do uso prático dos contratos coletivos de trabalho necessita ser antecedida por uma recomendação preliminar, no sentido de que se fortaleça o sindicalismo de que dispomos.” Conclui afirmando que é sobre sindicalismo verdadeiro, atuante e forte que repousa o êxito cotidiano, no sistema dos contratos coletivos de trabalho. “No Brasil, ao contrário, encontramos com um sindicalismo fictício, inerte e ineficiente. É precisamente, sobre esse sindicalismo, que existe mais na lei do que na vida, que repousa o fracasso diuturno de nossas tentativas de aplicação dos contratos coletivos.”⁴⁸ As brilhantes considerações e conclusões do professor Russomano não merecem quaisquer complementações, na medida em que o panorama atual não se alterou significativamente da época em que apresentados tais argumentos. E essa conclusão é do próprio professor Russomano, que em janeiro de 2009 sustentou o seguinte: “A representatividade sindical, como disse, está tão definhada que, segundo as estatísticas, nem chega a 20% o número de trabalhadores sindicalizados no Brasil.”⁴⁹

Süssekind informa que em quase todos os países a negociação coletiva vem sendo prejudicada pelo enfraquecimento dos sindicatos, resultante da crise gerada pela globalização da economia com o endeusamento das leis de mercado, o que ampliou consideravelmente o desemprego e reduziu significativamente o número de trabalhadores filiados aos correspondentes sindicatos. Acrescenta que no Brasil a necessidade do intervencionismo estatal na legislação trabalhista decorre do fato do país estar desigualmente desenvolvido, tendo sindicatos expressivos preponderantemente apenas em alguns pontos do território, apenas onde estão localizadas as indústrias de porte. Por ser um país com dimensões continentais entende que tais desigualdades justificam o intervencionismo estatal na legislação, em razão do enfraquecimento

⁴⁷ MALLET, Estevão. A negociação coletiva nos Estados Unidos da América, In: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (org.), *Direito Coletivo do Trabalho em uma sociedade pós-industrial*, 2003, p. 404.

⁴⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Pequeno Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: José Konfino, 1956, p. 112-113.

⁴⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. Entrevista dada para a *Revista ANAMATRA* nº 56. Janeiro de 2009, p. 69.

sindical em vários pontos deste país. Justifica que até mesmo em países com poderosas organizações sindicais, como Alemanha, França, Itália, Suécia e Espanha, a legislação trabalhista continua intervencionista, sendo os direitos trabalhistas ampliados pelas convenções coletivas.⁵⁰

Resta visto, portanto, que a norma contida no artigo 7º, inciso XXVI não pode ser examinada em separado, extraindo-a do seu contexto científico-jurídico, por se tratar de um direito que visa alcançar aos trabalhadores a melhoria das suas condições sociais. Desse modo, de acordo com uma interpretação sistemática do referido inciso não há como se chegar a conclusão que tal dispositivo venha a possibilitar a diminuição dos direitos mínimos dos trabalhadores, com a conseqüente diminuição da sua condição social. Interpretação nesse sentido, além de ser *contra legem* é contrária a todas as premissas e pressupostos básicos e essenciais construídos nos princípios e regras do Direito do Trabalho, especificamente do Direito Coletivo do Trabalho. Além disso, tal interpretação vem colidir frontalmente com o que dispõe o próprio *caput* da norma em apreço, na medida em que o inciso XXVI não pode ser analisado e interpretado de forma isolada do que está contido no referido *caput* do artigo 7º da Constituição Federal. Por fim, tal interpretação também é contrária a todo o sistema constitucional posto em nossa Constituição. A partir do momento em que a Constituição Federal estabelece o Brasil como sendo um Estado social e democrático de Direito⁵¹ e, sobretudo, traça os princípios fundamentais do país que necessitam ser implementados, ganhando relevo neste aspecto os princípios da dignidade da pessoa humana, do reconhecimento dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, da erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais, constantes nos artigos 1º e 3º da CF, passa a ser dever do Estado implementar estes fundamentos. Nesse sentido, com base nas premissas estabelecidas não haveria nenhum espaço para que o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição fosse visto como uma brecha para diminuição dos direitos sociais, que foram formalmente reconhecidos pelo próprio constituinte como direitos fundamentais materiais e formais.

Conforme José Eduardo de Resende Chaves Júnior, o constituinte inseriu no *caput* do artigo 7º da Constituição uma cláusula aberta de recepção de direitos sociais, através da locução: “além de outros direitos que visem à sua melhoria da condição social”. Acrescenta que tal dispositivo vai além da simples consagração do princípio da proteção, tratando-se da consagração do princípio da emancipação social do trabalhador, que tem como objetivo cobrar da sociedade uma postura pró-ativa, promocional, com intuito de diminuir as desigualdades existentes. Sustenta que a idéia contemporânea do Direito Coletivo tem como desafio privilegiar a emancipação social do trabalhador.⁵²

⁵⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*, 2. ed., RENOVAR: 2001, p. 424-25.

⁵¹ Esta conclusão é extraída principalmente a partir do próprio preâmbulo da Constituição e dos princípios fundamentais estabelecidos na Constituição Federal.

⁵² CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Direito Coletivo do Trabalho: uma aproximação pós-estruturalista*. In: VIDOTTI, Tarcio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (org.). *Direito Coletivo do Trabalho em uma sociedade pós-industrial*, São Paulo: LTr. 2003, p. 130-31. (org.), *A Nova Interpretação Constitucional. Ponderação, direitos fundamentais e relações privadas*, 2003, p. 328-329.

Por fim, é a própria Constituição Federal, no § 2º do artigo 114, que exige sejam respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, quando verificada a negociação coletiva como mecanismo de solução do conflito existente entre empregados e empregadores. A norma constitucional deixa evidente a indisponibilidade das normas mínimas legais de proteção do trabalho, mostrando mais uma vez a característica da irrenunciabilidade desses direitos. Do mesmo modo é a interpretação já dada pelo Supremo Tribunal Federal, conforme trecho da ementa ora transcrito: “Aos acordos e convenções coletivos de trabalho, assim como às sentenças normativas, não é lícito estabelecer limitações a direito constitucional dos trabalhadores, que nem à lei se permite.” (STF, 1ª T., RE nº 234.186/SP, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, julg. em 05.06.2001).⁵³

Portanto, vimos que as cortes superiores já se posicionaram a respeito do tema, no sentido da impossibilidade da restrição de direitos mínimos previstos em lei em favor dos trabalhadores através de norma coletiva, devendo esta servir exclusivamente para majorar o contrato mínimo legal estabelecido em nosso ordenamento.⁵⁴

8. CONCLUSÃO

A Constituição de 1988 busca estabelecer um marco divisório na história do Brasil, traçando como objetivo supremo a construção de um país justo e digno, com avanços sociais. Estes objetivos, que não são fruto da construção puramente doutrinária, mas estão expressos na Carta Constitucional, especialmente no Preâmbulo e no capítulo que elenca os princípios fundamentais, não podem, jamais, ser esquecidos.

O Direito do Trabalho sempre ocupou no cenário jurídico brasileiro idéias de vanguarda, orgulhando a todos nós que operamos neste campo e lutamos pela sua realização, servindo de modelo, em inúmeros aspectos, para diversos outros ramos do Direito. Com estas premissas é possível, lógico e razoável se concluir que as normas coletivas de trabalho devem ser vistas como valiosos instrumentos de melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores, bem como de majoração dos direitos mínimos estabelecidos no texto de lei.

Não há espaço para se possibilitar uma diminuição de direitos mínimos a partir da interpretação do texto constitucional. Aliás, com uma atenta leitura dos basilares artigos 9º e 444 da CTL também não se mostra viável qualquer exame nesse caminho, porquanto os direitos mínimos devem ser mantidos e assegurados.

Esses direitos devem ser assegurados, a fim de que se mantenha a estrutura originária do Direito do Trabalho, que busca estabelecer condições que coloquem as partes contratuais – trabalhadores e patrões, em planos iguais, para contratação e execução do contrato de trabalho. Esses objetivos e limites estabelecidos aos contratos coletivos de trabalho são estabelecidos também no plano internacional, sobretudo nas

⁵³ Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/>>. Acesso em: 23 abril 2009.

⁵⁴ Apesar dos pronunciamentos do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal nesse sentido, a jurisprudência continua oscilante a respeito da matéria, sendo constatada, por diversas oportunidades, a restrição desses direitos mínimos através da negociação coletiva, o que se constata, inclusive, em outras decisões do próprio TST.

normas postas pela Organização Internacional do Trabalho. O Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho já retrataram, de forma clara e explícita, esse entendimento.

9. REFERÊNCIAS

- ALEXY, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. 3. ed. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 2002.
- BANDINI, Renato Luiz de Avelar. Reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho – art. 7º, inc. XXVI, da Constituição Federal de 1988, In: VILLATORE, Marco Antônio César; HASSON, Roland (org.), *Direito Constitucional do Trabalho – vinte anos depois – Constituição Federal de 1988*, Curitiba: Juruá, 2008.
- BAYLOS, Antonio. *Direito do Trabalho: modelo para armar*. São Paulo: LTr, 1999.
- CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. Porto Alegre: Síntese, 1999.
- CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7. ed. Lisboa: Almedina, 2003.
- CESARINO Jr., A.F. *Direito Social Brasileiro*. São Paulo: Freitas Bastos S/A, 1957.
- CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Direito Coletivo do Trabalho: uma aproximação pós-estruturalista, In: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (org.), *Direito Coletivo do Trabalho em uma sociedade pós-industrial*, São Paulo: LTr, 2003.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.
- FREITAS, Juarez. *A interpretação sistemática do direito*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.
- HESSE, Konrad. *A força normativa da Constituição*. Porto Alegre: Fabris, 1991.
- LA CUEVA, Mário de. *Panorama do Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Sulina, 1965.
- LAMARCA, Antônio. *Curso expositivo de Direito do Trabalho: introdução e sistema*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1972.
- LEDUR, José Felipe. *A realização do Direito ao Trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1998.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O Direito do Trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000.
- _____; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. *O que é direito social?* In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Org.). *Curso de Direito do Trabalho. v. 1: teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.
- MANSUETI, Hugo Roberto, O Direito do Trabalho na sociedade argentina, In: FREDIANI, Yone; SILVA, Jane Granzoto Torres da (org.), *O Direito do Trabalho na sociedade contemporânea*, 2001.
- MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luís Inácio Barbosa. *Direito do Trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993.
- MALLET, Estevão. A negociação coletiva nos Estados Unidos da América, In: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (org.), *Direito Coletivo do Trabalho em uma sociedade pós-industrial*, 2003.
- MICHAELIS. *Moderno dicionário da língua portuguesa*. São Paulo: Companhia Melhoramentos, 1998.

MORAES FILHO, Evaristo de; *Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. *Convenção nº 151*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>. Acesso em: 06 jun. 2007.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Pequeno Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: José Konfino, 1956.

_____. *Estudos de Direito do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1964.

_____. *Revista ANAMATRA nº 56*. 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SÜSSEKIND, Amaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 19. ed., São Paulo: LTr, 2000. v. 1.

_____. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed., São Paulo: LTr, 2000. v. 2.

_____. *Direito Constitucional do Trabalho*, 2. ed., RENOVAR: 2001.

_____. Os princípios do Direito do Trabalho e a Constituição de 1988, In: GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto; MARTINS, Melchíades Rodrigues; VIDOTTI, Tércio José; (org.), *Fundamentos do Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 2000.

SUPREMO Tribunal Federal. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/>>. Acesso em: 23 abril 2009.