

BREVE ANÁLISE DO ART. 7º, XXVI

Lorena Karenine Martins Gomes de Paiva¹

A origem da convenção e do acordo coletivo de trabalho nos remete a Europa e Estados Unidos e desde o início e trouxe vantagens para os convenentes.

No Brasil, a expressão convenção coletiva surgiu com o Decreto nº 21.761 de 1932, tendo por base a lei francesa de 1919 e possuía efeito normativo para toda a categoria profissional e econômica.

A expressão foi reconhecida constitucionalmente, no Brasil, em 1934 e a partir de então todas as demais constituições brasileiras trataram do assunto. Tal repetição fica evidenciada ao analisarmos os textos das Constituições de 1934, 1937, 1967 e a Emenda constitucional de 1969, como veremos a seguir:

- Constituição Federal de 1934:

Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

- Constituição Federal de 1937:

Art 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

a) os **contratos coletivos de trabalho** concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam;

- Constituição Federal de 1946:

Art 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

XIII - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;

- Constituição Federal de 1967:

Art 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:

¹ Advogada; Bacharel em Direito pela Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte – FARN; Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Universidade Tiradentes – UNIT.
E-mail: lkarenine@yahoo.com

XIV - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;

- Emenda Constitucional de 1969:

Art. 165. A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social:

XIV - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;

Apesar de muitos acreditarem que a redação do inciso XXVI do artigo 7º da Carta Magna se constitui uma inovação no ordenamento jurídico, na realidade o referido inciso trata de mera repetição dos textos constitucionais anteriores. É importante ressaltar que a Constituição de 1988 reconhece não apenas as convenções coletivas, mas também os acordos coletivos de trabalho, uma vez que as constituições anteriores reconheciam apenas as convenções coletivas, porém, os acordos já aconteciam na prática desde o decreto nº 229/67.

O inciso XXVI do Art. 7º da Constituição Federal, que reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho não possui regulamentação atual, por se tratar de uma norma constitucional auto-aplicável, não dependendo de lei.

A Constituição Federal de 1988 traz de forma privilegiada a chamada autocomposição dos conflitos, onde as partes negociam e celebram acordos e convenções coletivas de trabalho, sem a necessidade de intervenção de um terceiro na solução do conflito. Como características, ambos são instrumentos formais, solenes, escritos e de divulgação pública.

O acordo coletivo está definido no art. 611 § 1º da CLT como instrumento normativo pactuado entre o sindicato da categoria profissional (trabalhadores) e uma ou mais empresas, com o objetivo de fixar condições de trabalho aplicáveis às relações de trabalho no âmbito das respectivas empresas. Já a convenção coletiva é definida pelo art. 611 da CLT, sendo considerado o instrumento normativo pactuado entre o sindicato da categoria profissional (trabalhadores) e o sindicato da categoria econômica (patronal), objetivando fixar condições de trabalho aplicáveis às relações de trabalho no âmbito das respectivas representações. Estes conceitos nos permite afirmar que as convenções possuem uma abrangência maior que o acordo coletivo.

A CLT em seu artigo 614 § 3º afirma que tanto o acordo como a convenção coletiva não podem ter duração superior a dois anos.

Estes instrumentos contem em sua forma regras jurídicas e cláusulas contratuais. As primeiras são aquelas que geram obrigações e direitos que não se incorporam ao contrato individual de trabalho, sendo de efeito erga omnis, desde que respeitados os limites da representação/base territorial. Já as segundas são aquelas que criam obrigações e direitos para as partes, sendo o efeito inter partes.

Com relação a hierarquia entre acordo e convenção coletiva, a própria CLT em seu artigo 620 nos ensina que as condições estabelecidas em convenção prevalecerão sobre as do acordo coletivo, quando mais favoráveis. Porém, se o acordo foi mais favorável, ele haverá de prevalecer em função do Princípio da norma mais favorável.

Se fizermos uma análise isolada deste inciso até podemos cogitar a hipótese de que o mesmo não possui limites, podendo inclusive sobrepor-se a legislação ordinária. Mas é necessário reconhecer que a negociação coletiva deve obedecer aos limites legais impostos pelo sistema jurídico, não tendo o referido inciso constitucional o condão de permitir a flexibilização in pejus dos Direitos Fundamentais e indisponíveis previstos no ordenamento jurídico atual.

Outro fato interessante que convém ressaltar reside na localização deste inciso no texto constitucional. A Carta Magna de 1988 contém em seu Título II (“Dos direitos e garantias fundamentais”) o Capítulo I que trata “Dos direitos e deveres individuais e coletivos”. O inciso XXVI do artigo 7º, CF encontra-se localizado no Capítulo II (“Dos direitos sociais”) deste mesmo título, o que nos leva a perceber que o Capítulo II deve ser interpretado levando em consideração as regras genéricas contidas no Capítulo I.

Se formos analisar este mesmo inciso a luz do artigo 5º, CF/88 perceberemos que os reconhecimentos de acordos e convenções coletivas de trabalho tem limites fixados pelo Princípio da Legalidade, ou seja, deve respeitar os limites normativos hierarquicamente superiores ao do inciso XXVI.

Também devemos recordar, que nenhuma norma oriunda de negociação coletiva poderá submeter o trabalhador a tratamento desumano e degradante, afinal não podemos imaginar que uma norma afaste o trabalhador dos seus direitos de igualdade, liberdade e vida.

Com relação a flexibilização, nas últimas décadas, as relações de trabalho vem sofrendo modificações em face da conjugação de inúmeros fatores, tais como: inovações tecnológicas, modificações na organização da produção, competitividade entre países, necessidade de combater o desemprego, imposição de redução de custos, dentre outros. Essas mudanças desencadearam a discussão sobre este tema no campo laboral, tendo em vista que segmento empresarial busca incessantemente menores custos aliados a uma maior governabilidade do fator trabalho, necessitando assim de uma forma de amenizar as normas jurídicas laborais.

Segundo Alice Monteiro de Barros, a flexibilização “pressupõe a substituição das garantias legais pelas garantias convencionais” através das negociações coletivas, traduzindo-se numa forma de adaptar as normas trabalhistas às modificações do mercado de trabalho, observando os limites mínimos previstos no Diploma Constitucional. Assim, só é admitida a flexibilização nas situações específicas elencadas na CF/88, permitindo assim a aplicação de uma regra menos benéfica ao trabalhador, desde que haja uma medida justificada e demonstrada. Caso não exista autorização expressa e específica para a flexibilização trabalhista, a cláusula do instrumento normativo que não terá qualquer eficácia.

Vejamos algumas hipóteses de flexibilização previstas no Texto Constitucional de 1988:

a) No inciso VI do art. 7º, CF, o legislador constituinte permitiu que em situações excepcionais, mediante intervenção sindical por meio de negociação coletiva os salários fossem reduzidos temporariamente, em casos de dificuldade da empresa, por intermédio da assinatura de convenção ou acordo coletivo de trabalho. Neste caso, buscando a

preservação do emprego dos trabalhadores, é feita a redução temporária dos salários, prevalecendo assim, o princípio da continuidade da relação empregatícia. Sendo regra a irredutibilidade dos salários, somente em casos excepcionais de dificuldade financeira do empregador e visando preservar o emprego dos obreiros, a Constituição permite a redução temporária de salários pelo prazo máximo de dois anos, desde que esteja presente a intervenção sindical na assinatura do instrumento de negociação coletiva. Lembrando que não é possível a redução do salário por ato unilateral do empregador ou mesmo com o consentimento do obreiro, nem o pagamento de salário com valor inferior ao mínimo legal vigente.

b) Com relação ao inciso XIII do art. 7º, CF este encontra-se de acordo com a súmula 85 do TST, que em seu inciso I reafirma a necessidade da compensação de jornada de trabalho se ajustada através da negociação coletiva.

Assim, podemos concluir que as hipóteses de flexibilização previstas não autorizam as entidades sindicais a pactuarem livremente sobre os direitos dos seus filiados. Sobre o tema, podemos destacar o entendimento do professor Renato Saraiva, que nos ensina que: “A redução de direitos somente pode ser tolerada como medida de caráter excepcional e temporária, em virtude de ocasional dificuldade financeira ou operacional enfrentada pela empresa que não permita a observância das normas trabalhistas”.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito do Trabalho: versão universitária**. São Paulo: Método, 2008.

PINTO, José Alexandre Pereira. **Apontamentos de Direito do Trabalho**. 3. ed. rev. atual. Natal: Lucgraf, 2008.

HERMIDA, Denis Domingues. O inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal de 1988 e o modelo de Direito do Trabalho adotado. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 7, n. 63, mar. 2003. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3801>>. Acesso em: 23 mar. 2009.

MELLER, Fernanda. A flexibilização das normas trabalhistas como uma tendência atual e a integridade do trabalhador como aspecto fundamental da personalidade. **R2 Direito**. Disponível em: <http://www.r2learning.com.br/_site/artigos/curso_oab_concurso_artigo_798_A_flexibilizacao_das_normas_trabalhistas_como_uma_>. Acesso em: 23 mar. 2009.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2003.