

**ALCANCE DO ARTIGO 7º, XXVI, DA CF/88.  
INALTERABILIDADE DE CLÁUSULAS CONSTANTES  
DE ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE  
TRABALHO. LEI Nº 8.542/92.**

*Cristina Maria Navarro Zornig<sup>(\*)</sup>*

É controvertida a questão sobre o alcance do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, debatendo-se sobre a possibilidade ou não da autonomia das normas coletivas reduzir direitos previstos em lei.

Consideremos alguns aspectos: o prestígio conferido pela Constituição Federal à autonomia privada coletiva; necessidade de manutenção de garantias mínimas fundamentais através da lei; e a questão da modernização do Direito do Trabalho.

*1. Prestígio conferido pela Constituição Federal à autonomia privada coletiva*

O artigo 7º, XXVI, da CF/88 reconhece como direito legítimo as tratativas que se destinam a regular as relações laborais de toda uma categoria profissional (convenções coletivas) ou de empresa ou grupo de empresas que participam de negociações (acordos coletivos). Entretanto, o preceito reproduz texto constitucional existente desde 1934 (artigo 121, § 1º, “j”), repetido em 1937 (artigo 137, “a” e “b”), 1946 (artigo 157, XIII), 1967 (artigo 158, XIV) e na Emenda Constitucional de 1969. Logo, não se trata de qualquer novidade.

Por outro lado, inegável que a Constituição de 1988 abriu nova perspectiva quando, além de repetir outras Constituições, previu que a negociação coletiva pode dispor sobre redução de salários, compensação de horários, redução de jornada, aumento da jornada especial de seis horas prevista para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, e, indo além, condicionou o ajuizamento de dissídio coletivo a prévias tentativas de negociação coletiva e de arbitragem, dando margem para trabalhadores e empregadores recorrerem à negociação, de modo a regularem suas relações

---

<sup>(\*)</sup> *Cristina Maria Navarro Zornig é Assessora do Juiz Luiz Eduardo Gunther no TRT da 9ª Região*

aproveitando a abertura que lhes foi conferida nos pontos em que se referiu à negociação e naqueles em que suas disposições dependem de regulamentação legal ainda inexistente.

Entretanto, no mais, considerando o fato de a Constituição descer a minúcias que deveriam ser estabelecidas na negociação, aos interessados, através de suas organizações representativas, em verdade, praticamente possibilitou-se apenas que eles negociem a respeito de interpretação das normas constitucionais e legais existentes.

Tal barreira não pode, absolutamente, ser ultrapassada, pois é a própria Constituição quem limita o campo de atuação da autonomia, na medida em que mantém ambigüidades, como por exemplo: a) declaração de que é proibida a intervenção e a interferência do Estado na organização sindical (artigo 8º, I e II) e, ao mesmo tempo, conservação do princípio do sindicato único e da contribuição sindical obrigatória para todos os membros da categoria profissional ou econômica representada por um sindicato; b) a manutenção do poder normativo da Justiça do Trabalho (artigo 114, § 2º).

Note-se que a Constituição manteve, em sua maior parte, os institutos básicos da organização de trabalho impostos pelo regime autoritário e corporativista do Estado Novo e até mesmo a terminologia arcaica, referindo-se a “base territorial” e “categoria profissional e econômica”, sem se importar com as diferentes formas de organização sindical do mundo livre, como organização por profissão, ramo de produção, etc.

A Carta Magna revela falta de confiança nos interlocutores sociais, não concedendo uma verdadeira liberdade sindical. E, data venia, sem fazer do sindicato um real órgão de reivindicação das classes trabalhadoras, um porta-voz do sentimento e dos anseios daqueles que produzem, não se pode, mesmo, cogitar de autonomia coletiva hábil ao reconhecimento sem qualquer condição ou restrição.

Observa Francisco Corrêa Weffort que “o corporativismo afeta não só a organização sindical mas o conjunto das instituições democráticas, obstaculizando a conquista da cidadania pelos trabalhadores”. O Brasil ainda não conseguiu realizar o desiderato da democracia na regulação das relações de trabalho, à míngua de uma associação sindical “constituída para a emancipação individual do trabalhador dependente permitindo-lhe colocar-se como cidadão, em pé

**de igualdade com o patrão. Ao contrário: seguindo o espírito regressivo de um corporativismo de inspiração fascista, o Estado se arroga funções de tutor em relação aos sindicatos, impondo-se a conclusão de que os trabalhadores não são vistos como cidadãos no sentido pleno da palavra. São, quando muito, cidadãos pela metade”<sup>(1)</sup>.**

Isto, sem falar das barreiras impostas pela vigência de inúmeras leis sobre contrato individual de trabalho, dentre elas a CLT, com texto básico de 1943 e sem a necessária adaptação à Constituição de 1988. Ela não legitima, por exemplo, a negociação de entidades sindicais de grau superior (artigo 611 da CLT), impedindo contratos coletivos de trabalho em níveis mais amplos e gerais, em detrimento do “princípio democrático segundo o qual os níveis de negociação coletiva devem ser aqueles autodesignados pelos próprios interlocutores sociais, nos termos sugeridos pela Recomendação nº 163 da Organização Internacional do Trabalho”<sup>(2)</sup>.

Em suma, se no Brasil quase tudo já se acha de antemão prefixado na lei, o artigo 7º, XXVI, da CF/88 só está a preconizar que todas as condições ou normas de trabalho criadas por convenção ou acordo coletivo de trabalho são válidas, sem que as partes, ou a Procuradoria do Trabalho possam delas dissentir ou recorrer, mas desde que não sejam portadoras de inconstitucionalidade no seu texto ou não afrontem as garantias mínimas legais.

## **2. Necessidade de manutenção de garantias mínimas fundamentais através da lei**

Diante das peculiaridades legislativas antes narradas, urge sublinhar que o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho inserido no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal não autoriza, absolutamente, a adoção indiscriminada de cláusulas normativas contrárias às garantias mínimas do trabalhador, estejam elas localizadas na própria Lei Maior ou contidas na esfera infraconstitucional. Mantida a ordem social reinante, de tutela legislativa, irrefutável que o reconhecimento dos instrumentos normativos, até mesmo porque se constitui um direito do trabalhador, tem como condicionante a melhoria de sua condição social.

---

<sup>(1)</sup> citado por Arion Sayão Romita, *in* “Os Direitos Sociais na Constituição e Outros Estudos”, LTr., SP, 1.991, pág. 199.

<sup>(2)</sup> Amauri Mascaro Nascimento, “Estudos de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho em homenagem a J. L. Ferreira Prunes”, LTr, SP, 1.998, pág. 50

Dentro de uma Constituição detalhista sobre os valores sociais do trabalho e, principalmente diante da organização sindical brasileira que não permite ao trabalhador escolher o sindicato que melhor negocie, é inconcebível a supremacia de regras de cunho convencional sobre normas legais mais benéficas com conteúdo mínimo de garantia.

A evolução dos textos constitucionais a partir de 1934 demonstra que o instrumento normativo coletivo sempre mereceu lugar reconhecido na órbita constitucional, entretanto também sempre com o mesmo critério de melhoria das condições do trabalhador.

Com efeito, a Constituição Federal de 1934 assim dispunha:

**Art. 121.** “A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

(...)

j) reconhecimento das convenções coletivas do trabalho”.

A Carta de 1937, no capítulo da ordem econômica, tratou dos instrumentos normativos sob a denominação de “contratos coletivos de trabalho”, dispondo, seu artigo 137, alínea “a”, que a legislação do trabalho observaria, além de outros preceitos, aquele segundo o qual os mencionados contratos “concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam”.

A Constituição Federal de 1946, em seu Título V, “Da Ordem Econômica e Social”, estabeleceu:

“**Art. 157.** A legislação do trabalho e da previdência social obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores:

(...)

XIII – reconhecimento das convenções coletivas do trabalho”.

No mesmo sentido, embora com referência expressa ao fato de que a garantia era assegurada pelo próprio Texto Constitucional, é a Carta Magna de 1967 (artigo 158, XIV), neste passo seguida pela Emenda Constitucional nº 1/69 (artigo 165, XIV).

Dessarte, a posição de que a negociação coletiva não pode reduzir benefícios impostos por uma lei de caráter imperativo (tácito ou expresso), sempre teve e continua tendo amplo apoio constitucional.

### **3. Modernização do Direito do Trabalho**

Inegável a necessidade de se passar de uma ordem social imposta a um ordenamento jurídico negociado.

O Estado não pode continuar exercendo uma função reguladora das relações trabalhistas, deixando de libertar, na plenitude, a organização sindical, pois isto dificulta a negociação coletiva.

Apesar de o modelo brasileiro já ter deixado para trás a extrema legalidade protecionista (artigo 7º, incisos, VI, XIII e XIV, da CF/88), ainda há muito o que mudar. Os padrões devem ser revistos e as bases legislativas têm que ser refeitas, a fim de que haja uma combinação entre a função tutelar do Direito do Trabalho com a função ordenadora dos interesses recíprocos dos parceiros sociais representantes dos empregados e empregadores. Parafraseando Amauri Mascaro Nascimento, é preciso “legislar menos sobre relações individuais de trabalho e abrir caminhos para o desenvolvimento das negociações coletivas como forma prioritária de constituição dos enlacs jurídicos que regerão os comportamentos e os interesses dos protagonistas dos embates sindicais e patronais, inclusive envidando todos os esforços para que se tornem possíveis pactos sociais que possibilitariam a formação de uma plataforma consensual política indispensável para que as reformas da legislação possam ser efetivadas”<sup>(3)</sup>.

Sem tais mudanças mostra-se inviável preconizar que o artigo 7º, XXVI, repetindo crédito à autonomia privada, por si só, permita a flexibilização ilimitada por meio de convenções e acordos coletivos.

---

<sup>(3)</sup> *ob. cit. pág. 47*

No Brasil ainda não temos a regra básica da negociação coletiva, qual seja, a possibilidade de as organizações de trabalhadores poderem negociar livremente com as de empregadores, estabelecendo a regulamentação das relações trabalhistas entre seus filiados, com os únicos limites dos compromissos assumidos com a ratificação das convenções da OIT, e o que consta das ainda não ratificadas.

As convenções e acordos coletivos, como formas de solução de problemas, por envolverem a coletividade de empregados e empregadores, na busca de uma solução viável ao reclamo da maioria, geram o fortalecimento da sociedade, ao proporcionar uma socialização das soluções. Portanto, sem necessidade de uma desregulamentação do Direito do Trabalho, a negociação coletiva merece ser elevada como fonte de adaptação das normas trabalhistas a fatos novos, o que, entretanto, só acontecerá mediante uma real revitalização do papel da autonomia sindical no sistema em vigor. “Leis menos imperativas e mais dispositivas permitirão, a nosso ver, que o direito do trabalho continue regendo os processos de transformação trabalhista”<sup>(4)</sup>.

Nesse sentido, tem-se a Lei nº 8.542/92, que dispõe de modo a que cláusulas resultantes de acordos, convenções ou contratos coletivos somente podem ser suprimidas ou reduzidas por meio de subseqüentes alterações advindas de mencionadas negociações, jamais, pois, via decisão normativa.

Desde a edição de medidas complementares ao Plano Real, tem-se repetido, via Medida Provisória, a revogação do § 1º do seu artigo 1º.

Na Adin nº 1.849-0, o relator, Exmo. Ministro Marco Aurélio, em 02.07.98, deferiu o pedido liminar formulado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos (CONTTMAF), determinando a suspensão da eficácia dessa revogação. Além de se justificar no sentido de que para a edição da Medida Provisória, no aspecto atacado, não concorriam os requisitos de relevância ou de urgência, bem como de que havia a problemática concernente às reedições, que lhe emprestavam caráter de prazo indeterminado, em desconformidade com o artigo 62 da CF/88, enfatizou, expressamente, o entendimento de que o disposto na Lei nº 8.542/92, mais precisamente no artigo 1º, § 1º e 2º,

---

<sup>(4)</sup> *Juan Raso Delgue, professor assistente de Direito do Trabalho, in “Estudos sobre as Fontes do Direito do Trabalho”, LTr, SP, 1.998, pág. 158.*

mostrava-se em plena harmonia com o Diploma Máximo (artigos 7º e 114, § 2º)

Decisão essa, que vigorou até 31 08 99, pois em 1º 09 99 o STF, prosseguindo no julgamento, não conheceu da referida ação direta de inconstitucionalidade, fundando-se em perda de objeto, em face do não aditamento da inicial quanto às reedições posteriores da medida inicialmente impugnada (MP 1 620-38/98)

Renovada a Adin, agora sob a autuação nº 2 081, o STF, em 21 10 99, voltou a se manifestar, indeferindo, por maioria, medida cautelar na parte em que o artigo 19 da MP 1 875-55/99 revogou os parágrafos 1º e 2º da Lei nº 8 542/92, sob o fundamento de que as normas legais que estendam eficácia de preceitos da CF não adquirem estatura constitucional<sup>(5)</sup>

Portanto, não se nega, o texto impugnado nas Adin nº 1 849-0 e 2 081 “continua em plena vigência”<sup>(6)</sup>

Ocorre, porém, que o sistema brasileiro também permite o exercício do controle de constitucionalidade por via de exceção e, assim, considerando que o STF não se manifestou em definitivo, por decisão de mérito, qualquer interessado pode suscitar a questão em tela, em qualquer processo, seja de que natureza for, qualquer que seja o juízo

Nesse sentido

“É, em princípio, de caráter difuso o controle judiciário no Brasil. Perante qualquer juiz pode ser levantada a alegação de inconstitucionalidade e qualquer magistrado pode reconhecer essa inconstitucionalidade e em consequência deixar de aplicar o ato inconstitucional. Trata-se, pois, de controle incidental, de efeito ‘inter partes’”<sup>(7)</sup>

Faz-se possível, assim, a declaração de inconstitucionalidade, por essa via indireta, consoante posição sinalizada pelo Excelso STF, desde há

---

<sup>(5)</sup> *Informativo STF nº 167/99*

<sup>(6)</sup> *OFCIRC GCGJT nº 02 Exmo Min Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, Ursulino Santos de 15 09 99*

<sup>(7)</sup> *FERREIRA Filho Manoel Gonçalves, “Curso de Direito Constitucional”, 17ª ed., SP Saraiva, 1 989, p 34*

muito, inclusive, defendida pela doutrina trabalhista<sup>(8)</sup>: cláusulas convencionais incorporam-se definitivamente às condições que regem os contratos individuais, por força do artigo 114, § 2º, da CF/88, que fala em observância das “condições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho”, consagrando o princípio da manutenção da condição mais favorável ao trabalhador (artigos 444 e 468 da CLT).

Ela não anulará a Medida Provisória nem a revogará; teoricamente a MP continuará em vigor, eficaz e aplicável, até que o Senado Federal suspenda sua executoriedade nos termos do art. 52, X, pois a arguição de inconstitucionalidade mostrar-se-á como questão prejudicial, gerando um procedimento *incidenter tantum* na busca da simples verificação da existência ou não do vício alegado, e resultando em sentença declaratória, que, repita-se, só faz coisa julgada no caso e entre as partes. Entretanto, no que tange a hipótese concreta, virtual declaração surtirá efeitos *ex tunc*<sup>(9)</sup>, isto é, fulminará a relação jurídica fundada na Medida Provisória inconstitucional desde o seu nascimento, atendendo, assim, satisfatória e plenamente, os anseios da classe trabalhadora resumidos pelo legislador, em momento de grande sensibilidade, no artigo 1º, parágrafo 1º, da Lei nº 8.542/92.

#### 4. Conclusão

Como vimos, a autonomia coletiva para pactuação e alteração de normas e condições de trabalho pode ser exercida (artigo 7º, XXVI, da CF/88), mas desde que a tratativa não seja inconstitucional ou não afronte as garantias mínimas legais. Dentro deste contexto, no entanto, dada a necessidade de se afastar o ranço de querer dar continuidade à interferência nas organizações sindicais, a sugestão é a de, pelo menos por enquanto, o alcance do artigo 7º, XXVI, da CF/88 ser visto com olhos voltados ao denominado princípio do **conglobamento**, uma norma técnica que não admite

---

<sup>(8)</sup> COSTA, Orlando Teixeira da, “Sobrevivência das Normas Coletivas após a expiração do Prazo Convencional”, Ltr 54-2/154-156, Freitas, Manoel Mendes de, “Poder Normativo da Justiça do Trabalho - Poder Regulamentar do Chefe do Poder Executivo - Análise Comparativa”, Ltr 55-06/648-653, Maciel, José Alberto Couto, “A Nova Constituição e a Possibilidade de Redução de Direitos na Convenção e no Acordo Coletivo”, Ltr 53-1/69-71, Melo, Raimundo Simão, “Convenção Coletiva - Incorporação das Cláusulas Normativas nos Contratos Individuais de Trabalho”, *Jornal do VI Congresso Brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho*, Ltr 1991 - p 46-47

<sup>(9)</sup> SILVA, José Afonso da, “Curso De Direito Constitucional Positivo”, 7ª ed SP RT, 1 991, p 49/54



a invocação de prejuízo – aqui entendido como violação a garantias mínimas legais - como objeção a uma cláusula sem se demonstrar que ele (o prejuízo) resultou da negociação globalmente considerada em seu resultado final, proposto ou aceito

Hugo Gueiros Bernardes acentua “o conglobamento é uma garantia da unidade da negociação, para que os mesmos argumentos não sejam repetidos e para que, principalmente, as partes jamais percam de vista o conjunto da negociação. Esse mesmo princípio, numa extrapolação de sua abrangência, pode significar que as concessões recíprocas, durante a negociação, ou em relação a direitos existentes, não vinculam as partes a não ser em relação ao conjunto de suas propostas ou dos direitos daí resultantes: nenhuma das partes poderá invocar isoladamente a concordância da outra com determinada cláusula abstraindo-a do conjunto de sua proposta ou contraproposta. Assim, não seria compatível até mesmo com a boa-fé insistir em que o aumento real de 4% nos salários foi proposto pelo empregador sem pronunciar-se sobre a aceitação das demais propostas que acompanham a proposta de aumento (por exemplo; suspensão compensatória de horas extras). Este é um desenvolvimento prático da teoria do conglobamento de utilização também necessária na negociação, para evitar sutilezas verbais ou argumentos falsos que muitas vezes geram desentendimentos evitáveis entre as partes”

Em outras palavras, considerada a unicidade sindical que não do direito de opção pela representação que melhor atenda as expectativas do trabalhador, poder-se-ia admitir que determinadas “reduções” de direitos ocorressem quando o sindicato, no mesmo instrumento, expressamente faça constar outras concessões compensatórias

Isto, porque, apesar da permanência da necessidade de garantias mínimas, também não pode ser ignorado um dos princípios da negociação coletiva, o princípio da boa-fé ou da lealdade (*fair practice* do direito norte-americano) Ele significa “que as partes se obrigam a negociar de boa-fé e proceder com lealdade em todos os seus entendimentos, assim como na execução do que foi acordado”<sup>(10)</sup>

---

<sup>(10)</sup> *Relações Coletivas de Trabalho 1989 SP Ltr pags 371 e segs*