Disposições Legais

A negociação coletiva é um instrumento relevante no Direito Coletivo do Trabalho. É garantida constitucionalmente nos arts. 7º, XXVI, e 8º, VI:

> **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; [...]
>
> **Art. 8º.** É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...]
>
> VI – é **obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas** de trabalho;

Quanto à disposição do art. 8°, VI, embora seja obrigatória a participação da organização sindical nas negociações, existem situações com participação das federações, confederações e dos trabalhadores sem a representação sindical. Além disso, a CLT trata do tema em seu Título VI - Convenções Coletivas de Trabalho. As Convenções de nº 98 e 154 da OIT (ratificadas pelo Brasil) igualmente protegem as convenções coletivas de trabalho:

> **Convenção nº 98.**
>
> **Art. 4º.** Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.
>
> **Convenção nº 154.**
>
> **Art. 2º.** Para efeito da presente Convenção, a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:
>
> a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou

> b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
>
> c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Desse modo, é possível dizer que a negociação coletiva se trata de um procedimento por meio do qual se elabora **convenção coletiva** (sindicato dos trabalhadores x sindicato dos empregadores) ou **acordo coletivo** (sindicato dos trabalhadores x empresa), conforme previsto no art. 611, *caput* e §1º da CLT:

> **Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho** é 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 de trabalho.
>
> §1º É facultado aos **Sindicatos representativos de categorias profissionais** celebrar **Acordos Coletivos** com **uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica**, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Importante também registrar que tanto convenções quanto acordos coletivos de trabalho serão válidos e aplicáveis, de igual modo, para trabalhadores sindicalizados e para os não filiados à entidade sindical representante da categoria.

Ainda a respeito deste tema, destacamos uma relevante modificação na CLT trazida pela Reforma Trabalhista. Os acordos coletivos de trabalho prevalecerão **sempre** às disposições de convenção coletiva:

> **Art. 620.** As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

> Antes da Reforma Trabalhista, o dispositivo legal obrigava a aplicação das convenções coletivas somente quando fossem mais benéficas que os acordos.

A Reforma Trabalhista também trouxe a ideia de **prevalência do negociado sobre o legislado**, uma forma de flexibilização do princípio da norma mais favorável. O dispositivo de convenção coletiva de trabalho prevalece sobre a lei, mesmo que a disposição não seja a mais benéfica para o trabalhador.

> **Art. 611-A, CLT.** A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, **entre outros**, dispuserem sobre: [...].

O referido dispositivo legal elenca exemplos de temas a respeito dos quais o negociado prevalecerá sobre a lei, tais como: pacto quanto à jornada de trabalho (observando-se os limites impostos pela Constituição Federal, conforme inciso I) e o banco de horas anual (nos termos do inciso II).

Com isso, possibilitou-se maior flexibilidade no contrato de trabalho sob os limites da Constituição Federal, Tratados Internacionais ratificados pelo Brasil e os previstos no **art. 611-B da CLT.**

> Flexibilização não é desregulamentação: flexibilização é reduzir o rigor da lei, desregulamentação é a exclusão de um direito.

Artigo 611-A da CLT

- **Intervenção mínima:** previsão encontrada no §1º do art. 611-A. O juiz não pode analisar a convenção coletiva na integridade, mas deve se ater apenas aos requisitos formais de validade (`art. 104, CC` – agente capaz, objeto lícito e forma).

> **Art. 611-A.** [...]
>
> §1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no §3º do art. 8º desta Consolidação.

- **Princípio da contrapartida:** disposto nos §§2º, 3º e 4º do art. 611-A da CLT, corresponde à concessão de um direito e à retirada de outro, simultaneamente. As previsões da Reforma Trabalhista de 2017 reduziram a importância do princípio da contrapartida (exceto pelo teor do §3º), uma vez que há a possibilidade legal de flexibilização do contrato de trabalho, sem precisar da contrapartida. Caso a cláusula originária seja anulada, a de contrapartida também será.

> **Art. 611-A.** [...]
>
> §2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

> §3º Se for pactuada **cláusula que reduza o salário ou a jornada**, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a **proteção dos empregados contra dispensa imotivada** durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.
>
> §4º Na hipótese de procedência de **ação anulatória de cláusula de convenção** coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a **cláusula compensatória**, esta deverá ser **igualmente anulada**, sem repetição do indébito.

- **Litisconsórcio necessário:** conforme o §5º do art. 611-A, ações individuais e coletivas que tenham por objeto a anulação de instrumentos coletivos devem ter os sindicatos como litisconsortes necessários.

> **Art. 611-A.** [...]
>
> §5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Artigo 611-B da CLT

Como limitações ao art. 611-A estão as disposições encontradas na Constituição Federal, nos Tratados Internacionais e no art. 611-B. O *caput* deste art. prevê:

> **Art. 611-B.** Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a **supressão** ou a **redução** dos seguintes direitos: [...].

O dispositivo da CLT em questão elenca um rol de direitos que não poderão ser objeto de supressão ou redução. Como exemplo: normas de identificação profissional (inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social – inciso I) e o seguro-desemprego (em caso de desemprego involuntário - inciso II).

Além disso, o parágrafo único do art. 611-B determina que é proibido suprimir ou reduzir direitos relacionados à saúde, à higiene ou à segurança no trabalho. Porém, as previsões relacionadas à jornada de trabalho e intervalos não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, podendo sofrer reduções ou supressões.

> **Art. 611-B.** [...]
>
> Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste

> artigo.

Como exemplo disso, temos o art. 611-A, que prevê a possibilidade de redução do intervalo para refeição.

Vigência dos instrumentos coletivos

A previsão legal relativa ao **prazo de vigência** dos instrumentos coletivos (convenções e acordos coletivos de trabalho) também foi alterada pela Reforma Trabalhista. Os instrumentos serão vigentes por dois anos (contados de sua celebração) vedada a ultratividade. Ou seja, o prazo máximo é de dois anos. A previsão está no §3º do artigo 614 da CLT:

> **Art. 614.** Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. [...]
>
> §3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

Após esse período, a relação entre empregador e empregado será regida pelo que dispuser a lei e não mais pelo que foi negociado. Dessa forma, há a aplicação da **teoria da aderência limitada ao prazo** (ou seja, não haverá ultratividade nos instrumentos negociados). Essa aplicação supera a **Súmula nº 277 do TST**, que estabelecia que o instrumento coletivo celebrado vigeria até que outro acordo ou convenção coletiva de trabalho o substituísse.