Negociação Coletiva

A **negociação coletiva é uma forma de acordo e comprometimento entre os interesses das partes, que ajustam os diferentes desejos existentes, procurando encontrar uma solução eficiente que equalize suas posições.**

Dessa forma, a negociação coletiva visa ao atendimento das necessidades pontuais das categorias, privilegiando as características daquele grupo (por exemplo: categoria predominantemente feminina).

Ademais, **tem o fim de criar novas regras, melhorar as condições sociais (art. 7º, CF/88) e de trabalho**.

Importante ressaltar que o Brasil instituiu a obrigatoriedade de negociação e, se esta for recusada, o Estado pode intervir.

Assim, os sindicatos das categorias econômicas ou profissionais e as empresas, mesmo as que não tenham representação sindical, quando provocadas, não podem recusar-se à negociação coletiva (art. 616, CLT).

Acordo e Convenção Coletiva

O **acordo coletivo é um instrumento normativo que decorre da negociação coletiva, formado pelo sindicato da categoria profissional (trabalhadores) com uma ou mais empresas**.

A **convenção coletiva**, por outro lado, é um instrumento normativo que também decorre da negociação coletiva, mas **é firmado pelos sindicatos da categoria profissional e o sindicato da categoria econômica, ou seja, os sindicatos de empregadores e empregados**.

Observe-se que a convenção coletiva tem natureza jurídica fundada na teoria do ato ou contrato-regra, a qual explica que **a convenção é aplicada como lei profissional, colocando-se numa posição de meio direito, entre a categoria e a lei do Estado**. Assim, teria forma de contrato mas características de lei.

A legitimidade na negociação é obrigatória aos sindicatos e, na falta dela, serão chamadas para compor as discussões as federações ou confederações, nessa ordem, conforme dispõe o art. 611, §2º da CLT (aqui não se incluem as centrais sindicais).

Por fim, essencial a leitura do art. 613 da CLT, que traz os requisitos de validade para que a convenção coletiva seja válida.

Vejamos:

> **Art. 613** - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:
>
> I - Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;
>
> II - Prazo de vigência;
>
> III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;
>
> IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
>
> V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
>
> VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
>
> VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;
>
> VIII - Penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.
>
> Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

Ato contínuo, importante realizar uma observação quanto à vigência do acordo que, após a reforma trabalhista, alterou o art. 614 da CLT, prevendo a vedação da ultratividade das convenções e acordos, os quais terão seus efeitos cessados após o prazo final de vigência do instrumento coletivo que não poderá ser superior a 2 anos.

Funções da Negociação Coletiva

A função *jurídico-normativa* da negociação coletiva é uma de suas principais funções, ou seja, a de atribuir à negociação peso de lei, força de lei.

Adicionalmente, existem ainda as funções *obrigacionais* e *compositivas*.

A **função obrigacional** consiste na obrigação de cumprimento do que foi acordado na negociação coletiva e a função compositiva remete exatamente ao poder mútuo das partes de chegar a um consenso entre empregado e empregador, tentando dirimir qualquer possível conflito dentro da empresa.

Nesse contexto, com o advento da **reforma trabalhista**, surge um novo princípio no direito do trabalho, chamado de **princípio do negociado sobre o legislado**.

Isso quer dizer que a **negociação coletiva ganha ainda mais força dentro da lei**, garantindo o princípio da equivalência dos poderes e da autonomia da vontade coletiva.

Ato contínuo, vejamos os arts. 611-A e 611-B da CLT, que apresentam o que pode ou não ser objeto de negociação coletiva:

> **Art. 611-A.** A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
>
> I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
>
> II - banco de horas anual;
>
> III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
>
> IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE);
>
> V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
>
> VI - regulamento empresarial;
>
> VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
>
> VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
>
> IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
>
> X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
>
> XI - troca do dia de feriado;
>
> XII - enquadramento do grau de insalubridade;
>
> XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
>
> XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
>
> XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Desde logo, possível extrair que diversos direitos trabalhistas estão sujeitos à negociação entre as partes por meio de negociação coletiva, mas sempre respeitando o disposto na Constituição Federal.

Dica de Prova: O inciso VIII do art. 611-A é novo, sendo que as formas de teletrabalho surgiram recentemente, sendo uma boa aposta para questões a serem cobradas em prova.

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

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois

> anos após a extinção do contrato de trabalho;
>
> XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
>
> XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
>
> XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
>
> XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
>
> XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
>
> XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
>
> XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
>
> XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
>
> XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.
>
> 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.

Possível perceber que o art. 611-B é exatamente o oposto do 611-A, apresentando exatamente as vedações de tópicos sujeitos à negociação coletiva.

Importante ressaltar que o dispositivo apresenta exatamente os direitos previstos na CF/88, ou seja, o que a CF/88 prevê como direito garantido esse dispositivo apresenta como inegociável.