

A SEGURANÇA JURÍDICA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Roberto Lopes
Advogado

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no art. 611, contempla duas espécies de instrumentos normativos aptos a regulamentar as relações de trabalho, a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT):

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos das categorias profissionais ou econômicas estipulam, convencionam, condições de trabalho por um período (art. 611 da CLT).

Acordo Coletivo de Trabalho é uma forma de negociação coletiva entre uma ou mais empresas, diretamente com o sindicato dos trabalhadores, por um prazo determinado, aplicável no âmbito da empresa (art. 611, § 1º, da CLT).

Dessa forma, para que a CCT tenha validade jurídica, permitindo segurança jurídica para todos, é mister que o sindicato, patronal ou laboral, observe todos os requisitos essenciais para sua elaboração e validade, conforme determinado pelos arts. 612 a 616 da CLT. Seguem alguns exemplos:

- Assembleia Geral: convocada pela categoria profissional, nos termos de seus atos constitutivos, com a finalidade de elaborar a pauta de reivindicações antes da data-base, com observância do quórum estatutário (art. 612, CLT).
- Assembleia Geral Patronal: convocada pela categoria econômica, nos termos de seus atos constitutivos, com observância do quórum estatutário, para iniciar as negociações antes da data-base, analisar a pauta de reivindicações da categoria profissional e eventuais deliberações, fixar o valor da contribuição assistencial (art. 612 CLT).
- Pauta de Reivindicação: definida pela AG do sindicato profissional e remetida para a respectiva entidade patronal, com data e hora para a 1ª reunião de negociação coletiva entre as partes contendo as condições econômicas e/ou sociais (piso salarial, benefícios etc.), direitos e deveres para os envolvidos (art. 613, IV, VII, CLT).

- Pauta ou Contrapauta de Reivindicação Patronal: definida pela AG do sindicato patronal e encaminhada para o sindicato profissional.

Da mesma forma, outros requisitos formais também não podem ser ignorados, sob pena de nulidade. Confira-se:

- Publicação de editais em jornais de grande circulação: Princípio da Publicidade e da Boa-Fé;
- Observar prazos estatutários de publicação dos editais;
- Quórum estatutário – Artigo 612 da CLT;
- Lavratura das atas e documentos do sindicato laboral (Mandato, CNES, editais).

Além disso, é importante observar os atos preparatórios da negociação, pois o parágrafo 3º, art. 8º, da CLT deixa claro que “no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 do Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”.

“Art. 104 CC. A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita e não defesa em lei.”

A seguir, analisaremos cada um dos elementos de validade dos negócios jurídicos no âmbito da elaboração da Convenção Coletiva de Trabalho.

AGENTE CAPAZ

Para firmar uma CCT, é mister que ocorra a participação de dois ou mais sindicatos representativos das respectivas categorias econômica e laboral (at. 611, *caput*). Referido instrumento valerá para todos os respectivos integrantes das categorias envolvidas.

Já para se pactuar um ACT basta que a empresa estabeleça negociação diretamente com o sindicato profissional que corresponda à respectiva atividade econômica por ela exercida (§ 1º, art. 611), sendo certo que suas regras valerão apenas para a empresa e os seus empregados,

mesmo porque participam da assembleia a que se refere o § 2º do art. 617 da CLT apenas os interessados (os empregados da empresa) em sua celebração.

Trata-se de requisito formal – agente capaz/legitimidade – que deve ser observado para dotar de validade os instrumentos coletivos. A CCT subscrita por agente incapaz/parte ilegítima – sindicato sem registro no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), ou sem registro de alteração de base e/ou representação, por exemplo –, poderá ser considerada nula nos termos do art. § 3º, art. 8º, da CLT.

Além desses requisitos formais, as entidades sindicais precisam ficar atentas para verificar, antes de pactuar instrumento normativo, se existe a paridade entre os sindicatos participantes com suas respectivas categorias.

Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Coletivos do TST, de nº 22. “Sindicato. Correspondência das atividades profissional e econômica envolvidas. Legitimidade *ad causam* do sindicato. Correspondência entre as atividades exercidas pelos setores profissional e econômico envolvidos no conflito. Necessidade.”

Esse vício formal, a propósito, é insanável, ensejando a declaração de nulidade de eventual CCT realizada por entidade sindical desprovida de legitimidade – irregularidade de representação –, o que seria o caso.

Observar o § 2º, art. 611, da CLT. “As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações de trabalho.” (A prerrogativa é, originariamente, do sindicato – art. 8º, III c/c VI da CF).

“ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. SINDICATO. REPRESENTAÇÃO IRREGULAR. FEDERAÇÃO. ATUAÇÃO ILEGÍTIMA. INVALIDADE DA NORMA COLETIVA. VÍCIO FORMAL. Nos termos do § 2º do art. 611 da CLT, a intervenção negocial da federação é admitida nos casos de categorias inorganizadas ou se houver recusa do sindicato para a celebração do instrumento coletivo de trabalho. No caso, o contexto fático não é de sindicato sem organização, porque há entidade sindical de primeiro grau devidamente constituída e administrada provisoriamente por junta governativa, circunstância que obsta a representação supletiva do sindicato da categoria profissional pela respectiva federação. Constatada a existência de vício formal na celebração do instrumento coletivo de trabalho, ante a irregularidade na representação do sindicato da categoria profissional e pela ilegitimidade de atuação da federação, a norma coletiva não é válida. Recurso ordinário da reclamada conhecido e desprovido.”

(TRT 10ª Reg., RO 0000345-70.2013.5.18.0821, 2ª Turma, Rel. Desª. Elke Doris Just, DEJT 03/08/2015)

OBJETO ILÍCITO/POSSÍVEL

A negociação coletiva não pode estabelecer, por exemplo, cláusulas que afastem o cumprimento de disposições legais e constitucionais, ou contrárias à política econômica e financeira do governo (art. 623 da CLT), ou, ainda, que imponham limitações à livre iniciativa (art. 170 da CF), estabelecendo regras e obstáculos para o pleno exercício da atividade empresarial (ex.: impedir a empresa de terceirizar mão de obra ou proibir a instalação de estabelecimentos em determinadas ruas).

Da mesma forma, os sindicatos devem observar o art. 611-B da CLT, a fim de evitar negociar as matérias enumeradas nos incisos I a XXX, consideradas objeto ilícito de constar na CCT e, na sua maioria, é a repetição dos direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais consagrados nos artigos 7º/9º da Constituição Federal.

Dentro desse contexto, o Tema 1.046 do Supremo Tribunal Federal (STF) delimita a questão, eis que deixa clara a necessidade de que o instrumento coletivo de trabalho não pode contrariar os preceitos constitucionais e os direitos sociais. Pode se entender que estariam incluídos no conceito de direitos absolutamente indisponíveis, a garantia de um patamar civilizatório mínimo, diretamente ligado à dignidade da pessoa humana e ao conceito de trabalho decente (segurança, higidez e saúde) e que, portanto, não poderiam ser flexibilizados. Vejamos:

STF – TEMA 1.046 – REPERCUSSÃO GERAL

VALIDADE DE NORMA COLETIVA DE TRABALHO QUE LIMITA OU RESTRINGE DIREITO TRABALHISTA NÃO ASSEGURADO CONSTITUCIONALMENTE.

“São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.”

(ARE1121633, Relator Ministro Gilmar Mendes, publicado DJU 28/04/2023)

Finalmente, outra questão que merece atenção é a necessidade de que os instrumentos coletivos correlacionem a cláusula flexibilizadora com a vantagem compensatória concedida

(contrapartidas recíprocas), a fim de que, na hipótese de a Justiça do Trabalho anular a referida cláusula, igualmente anule a cláusula compensatória, sem devolução do indébito, exatamente para que seja mantido o caráter sinalagmático do acordo (§ 4º, art. 611-A, da CLT).

FORMA PRESCRITA EM LEI

A convocação da assembleia pelo sindicato, nos termos do art. 612 da CLT, é requisito essencial para a validade da CCT, pois ele somente poderá celebrá-la se obtiver autorização da categoria, mesmo porque é na assembleia que o processo de negociação se inicia, permitindo que as categorias econômica e profissional tomem conhecimento das reivindicações eventualmente existentes e/ou formulem suas pautas:

“Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.”

Por conta disso, o sindicato patronal que deixa de convocar a assembleia, nos termos do citado art. 612 da CLT, além de impedir que a categoria por ele representada tome conhecimento da pauta dos trabalhadores, do piso salarial pretendido e demais pleitos, comete ilegalidade que maculará a CCT porventura firmada, pois ela foi celebrada sem a manifestação da vontade da categoria, prevalecendo, irregularmente, a vontade exclusiva do sindicato.

A empresa, ou até mesmo um dos filiados do sindicato, que tomar conhecimento de que ele firmou uma CCT nessas bases pode, inclusive, obter sua anulação no âmbito da Justiça do Trabalho, exatamente por faltar um dos elementos essenciais para sua validação (forma prescrita em lei), conforme dicção do § 3º do art. 8º da CLT.

“VALIDADE DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS: Nos termos do disposto no artigo 612 consolidado, os sindicatos somente poderão celebrar convenção ou acordo coletivo por deliberação da Assembleia Geral especialmente convocada para votar sobre as cláusulas a serem firmadas na norma coletiva, o que de fato não sucedeu neste caso. Recurso ordinário do sindicato-autor Sinthoresp – Sindicato dos Empregados em Hotéis, Motéis, Flats, Restaurantes, Bares, Lanchonetes e Similares de São Paulo e Região não provido pelo Colegiado Julgador.” (TRT 2ª região-RO-1001110-53.2019.5.02.0007, 11ª Turma, Relator Desembargador Ricardo Verta Ludovice, DEJT 30/01/2020)

Analisados os elementos de validade dos negócios jurídicos, cumpre ressaltar que não pode haver CCT com prazo de vigência que ultrapasse o máximo permitido pelo § 3º do art. 614 da CLT, que é de 02 (dois) anos, vedada a ultratividade. A Orientação Jurisprudencial 322 da SDI-1 do TST, a propósito, dispõe:

“ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA. Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos coletivos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.”

Elemento importante que, hoje, deve constar das CCTs é a instituição da contribuição assistencial, com base no art. 513 “e” da CLT, verba devida pelos trabalhadores e pelas empresas, em função da atuação/participação, dos respectivos sindicatos e das federações (no caso das categorias inorganizadas), nas negociações coletivas.

Ela é fixada na convenção coletiva de trabalho (CCT) ou no acordo coletivo de trabalho (ACT), em respeito ao princípio da autonomia da vontade coletiva. Ou seja, o seu desconto tem natureza convencional, uma vez que é estipulada pelas partes na norma coletiva.

Sua importância ficou mais evidente quando o Supremo Tribunal Federal (STF) fixou o Tema 935 de repercussão geral, com a seguinte tese: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.” (Recurso Extraordinário ARE nº 1.108.459/PR, DJE 30/10/2023)

A segurança jurídica nas relações de trabalho é requisito essencial para que o capital e o trabalho atuem com a devida harmonia, em prol do desenvolvimento social e econômico do País. A reforma trabalhista estabeleceu novo paradigma para a organização sindical brasileira, pois a CLT foi reestruturada para permitir maior interação entre as categorias econômicas e profissionais com os respectivos sindicatos.

Os sindicatos do comércio de bens, serviços e turismo quando promovem o empoderamento das Negociações Coletivas de Trabalho evitam que o empresário despreze o sindicato patronal, fazendo acordo coletivo direto com o sindicato laboral, lembrando que o acordo terá repercussão na CCT, daí porque não se pode esquecer de obedecer às formalidades estabelecidas na CLT para a elaboração e formalização dos instrumentos coletivos de trabalho.

JURISPRUDÊNCIAS SOBRE O TEMA

“CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. ALTERAÇÃO POR MEIO DE TERMO ADITIVO. APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA-GERAL DA CATEGORIA REPRESENTADA. REQUISITO DE VALIDADE. Constituindo a convenção coletiva de trabalho norma oponível a todos os trabalhadores e os empregadores abrangidos pelos sindicatos celebrantes, deve observar de forma estrita os requisitos legais para sua validade, como a aprovação da pauta reivindicatória em assembleia-geral. Por possuírem a mesma natureza jurídica, as alterações das cláusulas submetem-se aos requisitos legais de validade exigidos para a norma coletiva originária.” (TRT 12ª Reg., RO nº 0000140-20.2016.5.12.0000, Seção Especializada 1, Relator Des. Amarildo Carlos de Lima, DEJT 29/07/2016)

“RECURSO ORDINÁRIO – AÇÃO ANULATÓRIA AJUIZADA PELO SINDICATO PATRONAL – CONVENÇÃO COLETIVA – COAÇÃO – NULIDADE. É inválida a convenção coletiva celebrada com coação ao sindicato patronal, já que o temor de dano iminente e considerável ao patrimônio de seus filiados demonstra que a convenção não reflete a livre manifestação de vontade da categoria econômica. Aplicação do art. 151 do Código Civil. Recurso Ordinário conhecido e provido.” (TST-RO-3288-33.2010.5.09.0000, SDC, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJe 06/04/2017)

“CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADA POR FEDERAÇÃO. NÃO PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. INAPLICABILIDADE. Nos termos do inc. III do art. 8º da Constituição da República, cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria profissional, constituindo assim a parte legítima para a negociação coletiva. Por tal razão, a atuação da federação na negociação coletiva somente tem lugar no caso de categoria não organizada em sindicatos, ou quando este, sem qualquer fundamento ou de forma abusiva, tiver se recusado a negociar.” (TRT 12ª Reg., RO nº 00012719-46.2017.5.12.0048, 3ª Turma, Relator Des. Amarildo Carlos de Lima, DEJT 01/10/2018)

“FIXAÇÃO DA ‘COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL’. CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EXITOSA QUE OBTVE BENEFÍCIOS EM PROL DE TODOS OS EMPREGADOS REPRESENTADOS ASSOCIADOS OU NÃO DO SINDICATO. POSSIBILIDADE. PRINCÍPIO DA SOLIDARIEDADE, DA BOA-FÉ OBJETIVA E DA FUNÇÃO SOCIAL DA CONTRATAÇÃO COLETIVA. É lícita a estipulação da cota de participação negocial em acordos/convenções coletivas destinada a ressarcir o trabalho e as despesas da entidade

sindical em promover negociação coletiva exitosa, que redundou em benefício financeiro para todos os empregados integrantes da categoria, associados ou não do sindicato. Assim sendo, deve ser descontada de todos os empregados, associados ou não, pois todos se beneficiaram igualmente dos resultados da negociação coletiva. Tal entendimento está respaldado no **princípio constitucional da isonomia, da solidariedade, da boa-fé objetiva e da função social da contratação coletiva**, amparado no inciso XXVI do artigo 7º da CF/88, que reconheceu a negociação coletiva como direito fundamental de todos os trabalhadores e não apenas dos associados, eis que nosso sistema, pautado pela unicidade, imputa ao sindicato a obrigação de representar os interesses de toda a categoria, nos termos dos incisos II e III do artigo 8º da CF/88. Além de ter respaldo constitucional, tal estipulação não viola o entendimento do STF no julgamento da ADI n. 5794, que trata de matéria distinta, nem a Súmula Vinculante 40 e Súmula 666 do STF, Precedente Normativo 119 do C. TST, OJ 17 da SDC/TST e inciso XXVI do artigo 611-B, inserido na CLT pela Lei 13.467/2017, uma vez que a ‘cota de participação negocial’ tem natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento do sistema, mas na participação de cada representado beneficiado pelo ressarcimento do trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que a entidade sindical teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefício de todos os empregados, e não apenas dos associados. Inteligência dos incisos II e III do artigo 8º e XXVI do artigo 7º da CF/88, aplicação dos artigos 421 e 422 do Código Civil, assim como artigos 611-A e 611-B da CLT, em interpretação conforme aos princípios da solidariedade, isonomia e liberdade sindical previstos no inciso I do artigo 3º *caput* e XX do artigo 5º, todos da CF/88.” (TRT 15ª Reg, DCG-0007155-85.2018.5.15.0000, SDC, Relatora Desembargadora Dora Maria da Costa. DEJT de 28/06/2019)

“III – RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. NORMA COLETIVA QUE ESTABELECE O PAGAMENTO DAS HORAS ‘IN ITINERE’ DE FORMA SIMPLES SEM O ADICIONAL DE 50%. DIREITO TRABALHISTA NÃO ASSEGURADO CONSTITUCIONALMENTE. TEMA 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL. TESE DO STF. VALIDADE. 1. Na hipótese, a discussão envolve validade de cláusula de norma coletiva que estabeleceu o pagamento das horas *in itinere*, sem o cômputo do adicional de 50%, em que o e. Tribunal Regional entendeu que ‘Tal direito, por sua indisponibilidade, não pode ser reduzido por negociação coletiva, sob pena de ferir o mínimo existencial e a máxima efetividade da Constituição’. 2. Entretanto, o Supremo Tribunal Federal, ao exame do **Tema 1046** de repercussão geral, fixou a tese de que ‘São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens

compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis’, concluindo, ao julgamento do ARE 1121633/GO, que ‘em relação especificamente às horas *in itinere*, o Supremo Tribunal Federal já chegou à conclusão de que se trata de direito que pode ser pactuado entre trabalhadores e empregadores de forma diversa ao previsto na legislação trabalhista’, concluindo que se trata de ‘direito disponível, sujeito à autonomia de vontade coletiva expressa mediante acordo e convenção coletiva’. 3. Portanto, resolvida a questão em debate pelo e. STF que, ao julgamento do processo em que foi analisado o tema 1046, entendeu no sentido de que as horas *in itinere* não se inserem no arcabouço normativo como direito indisponível, deve ser reconhecida a validade do ajuste coletivo. 4. Configurada a violação do art. 7º, XXVI, da CF. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST-RR24545-61.2016.5.24.0041, 1ª Turma, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 28/6/2023)

“[...] 6. **HORAS EXTRAS – ATIVIDADE INSALUBRE – ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA PREVISTO EM NORMA COLETIVA – AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO DA AUTORIDADE COMPETENTE PREVISTA NO ARTIGO 60 DA CLT – INVALIDADE. TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO E. STF.** I. A parte reclamante alega que a prestação de horas extras habituais, inclusive aos sábados, e o trabalho insalubre invalidam o regime compensatório. Afirma que não foi comprovada a existência de licença prévia prevista no art. 60 da CLT. II. O Tribunal Regional entendeu que a validade do regime de compensação de horas extras previsto em norma coletiva deve prevalecer, mesmo em se tratando de atividade insalubre e sem a autorização da autoridade competente exigida pelo art. 60 da CLT para a prorrogação da jornada, sob o fundamento de que a combinação dos incisos XIII e XXVI do art. 7º da Constituição da República não convalidam a exigência prevista no dispositivo legal, visto que aqueles incisos prestigiam o princípio da autonomia das vontades coletivas e a compensação da jornada de trabalho. (...) IV. Em 14/06/2022 foi publicada a decisão do e. STF proferida no **Tema 1046** (...),’. V. Na hipótese vertente, discute-se exclusivamente a possibilidade ou não de a negociação coletiva estipular, sem autorização da autoridade competente, prorrogação e compensação jornada em atividade insalubre. A matéria está abarcada por direito absolutamente indisponível, havendo previsão constitucional e legal que vedam a ampliação da jornada de trabalho em atividade insalubre sem autorização da autoridade competente, nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição da República, que assegura ao trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e do art. 60 da CLT, com a redação anterior à alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017, que, sem nenhuma exceção, dispõe ser indispensável a autorização prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho para que haja acordo de prorrogação da jornada de trabalho em atividades insalubres. VI. No caso concreto, ao afastar a exigência do art. 60 da CLT para validar

negociação coletiva que prorrogou a jornada em atividade insalubre sem a autorização da autoridade competente na matéria, o v. acórdão recorrido violou o mencionado dispositivo legal. Deve, portanto, o recurso de revista ser provido para restabelecer a sentença que condenou a parte reclamada ao pagamento das horas extraordinárias. VII. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” (TST-RR-281-20.2013.5.04.0662, 7ª Turma, rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes, julgado em 24/5/2023)