

# NEGOCIAÇÃO COLETIVA: LIMITES E VALIDADE DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO

**Francisco Gérson Marques de Lima**

(Doutor, Professor da UFC, Tutor do GRUPE, Procurador Regional do Trabalho, membro fundador da Academia Cearense de Direito do Trabalho)

**Resumo:** A Reforma Trabalhista imprimida pela Lei nº 13.467/2017 estabeleceu a prevalência do negociado sobre o legislado, além de cercar os instrumentos coletivos de garantias contra as anulações. No entanto, tais disposições não são absolutas, eis que carecem ser interpretadas sistematicamente, como é natural da teoria dos contratos e da supremacia constitucional. Isto, porém, não depõe contra a autonomia da vontade coletiva.

**Palavras chave:** Trabalho. Negociação coletiva. Limites. Nulidades.

**Summary:** The Labor Reform printed by Law No. 13.467/2017 established the prevalence of negotiated over the legislated, and surrounds the collective instruments of guarantees against cancellations. However, such provisions are not absolute, and they need to be interpreted systematically, as is natural in contract theory and constitutional supremacy. This, however, does not contradict the autonomy of the collective will.

**Keywords:** Work. Collective bargaining. Limits. Nullities.

## 1. Problematização: o negociado sobre o legislado:

Uma faceta da reforma trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional em 2017 refere-se à prevalência das negociações coletivas de trabalho sobre a legislação pátria. Ou seja, é possível que os instrumentos coletivos de trabalho afastem disposições ditadas por leis, decretos, resoluções, portarias, regulamentos etc.

De forma expressa, no entanto, segundo a Lei nº 13.467/2017, as negociações não podem reduzir o alcance da legislação sobre normas de saúde e de segurança no trabalho, em face da sua natureza pública e de sua indisponibilidade, entre outras limitações. As normas constitucionais também não podem ser afastadas, considerando que a Constituição possui hierarquia superior à lei que estabeleceu a prevalência do negociado sobre o legislado. Se a lei ordinária pudesse autorizar o descumprimento da Constituição seria o mesmo que negar o Estado Constitucional e a supremacia da Carta Magna, o que é, terminantemente, inadmissível.

Quando da elaboração da Lei nº 13.467/2017, o principal argumento para que ela tratasse do tema era o ajuizamento de várias ações anulatórias, principalmente, pelo Ministério Público do Trabalho, nas quais, ao questionar cláusulas coletivas violadoras da legislação pátria, encontrava eco na Justiça do

Trabalho. Também ocorreram anulações de modo incidental, em Reclamações Trabalhistas individuais, em que o trabalhador apontava a existência de elementos que justificavam a anulação de certas cláusulas dos acordos ou convenções coletivas de trabalho. Ao ver das empresas e de alguns sindicatos, estas anulações causavam insegurança às negociações coletivas e violavam a autonomia coletiva, sendo necessário freá-las. Tendo a Reforma Trabalhista de 2017 sido promovida no interesse empresarial, obviamente o tema foi pautado e obteve êxito tranquilo.

Mas a pretensão de tornar as negociações imunes ao controle estatal não alcançou a totalidade dos casos, eis que restam, ainda na Lei nº 13.467/2017 e no Direito Civil, situações de nulidade. Também, há limites negociais impostos por outras normas ou decorrenciais do sistema jurídico, considerado como um todo. Isto será demonstrado, nas páginas que seguem, por meio de cotejo de leis, da análise da supremacia constitucional e da verificação de vários julgados dos tribunais pátrios. Além da apreciação sob a perspectiva da dogmática jurídica, as presentes reflexões se escudam em exames prospectivos e zetéticos, eis que consideram a crítica emanada de situações reais e possíveis, derivadas das práxis social e negocial, em que os sindicatos e as empresas negociam, por vezes, direitos não negociáveis. A prospecção se encontra na tentativa de realizar uma análise crítica, mas, ao mesmo tempo, construtiva de boas práticas e preventiva de condutas que possam viciar os instrumentos coletivos de trabalho.

As indagações básicas que levaram à elaboração deste estudo acadêmico são: frente ao primado do negociado sobre o legislado, vigente no Direito brasileiro, as cláusulas negociadas em acordos ou convenções coletivas de trabalho estão imunes às anulações na Justiça? Quais os limites da negociação válida? Ou não há mais limites para a livre negociação coletiva, considerando sua prevalência sobre a lei?

O objetivo deste estudo, como se percebe, é analisar vários aspectos da **validade** das negociações coletivas, apontando as nulidades de que os respectivos instrumentos normativos podem se revestir, mesmo com as alterações impostas pela Lei nº 13.467/2017. Deste modo, buscar-se-á estabelecer o equilíbrio jurídico entre a liberdade negocial, a supremacia dos acordos e convenções coletivas e, ao mesmo tempo, o caráter sistêmico em que esta realidade se insere.

## **2. Conhecendo as alterações de 2017:**

Antes de enfrentarmos o questionamento feito na parte introdutória deste artigo, é preciso compreender o que a Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) modificou, sobre negociação coletiva. De forma sintética, é possível resumir assim:

O art. 611-A, CLT, escancara as portas à negociação, esclarecendo que, além dos direitos ali nominados, outros poderão ser objeto de negociação coletiva, com prevalência sobre o legislado. O rol dos direitos negociáveis, portanto, é meramente exemplificativo. É possível, assim, que os sindicatos negociem jornada, banco de horas, repousos, prêmios, teletrabalho, trabalho intermitente, dias feriados, enquadramento do grau de insalubridade etc.

De sua vez, o art. 611-B, CLT, estabelece as restrições à livre negociação coletiva, em texto que, praticamente, diz o óbvio, repetindo a Constituição Federal. E de outro modo não poderia ser, já que a legislação ordinária não pode dispor contra a Carta Magna, que lhe é superior. Em sua redação, exclui do âmbito

da negociabilidade: aviso prévio, FGTS, Seguro-desemprego, salário mínimo, salário família, repouso semanal, direito às férias, retirada de adicionais noturno e de insalubridade ou periculosidade, 13º salário, licenças gestante e de paternidade, aposentadoria, seguro contra acidente, proteção ao meio ambiente de trabalho, tributação, proteção de menores, igualdade de tratamento e não discriminação, proteção à gestante, liberdade de associação, adicional de horas extras, registro da CTPS e prescrição dos créditos trabalhistas. Estas vedações estão grafadas *numerus clausus* (= rol taxativo), eis que o *caput* do art. 611-B, dispõe: “*Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos*”.

Quanto à restrição concernente às ações anulatórias de cláusulas coletivas, é bastante citar duas alterações à CLT, pela Lei nº 13.467/2017: a primeira, disposta no art. 8º, CLT, o qual cria o “*princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva*”, repetindo-a no § 2º do art. 611-A, CLT, esclarecendo que o Estado deve primar por não interferir na validade dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Depois, ainda denotando a intenção de restringir ao máximo a anulação de instrumentos coletivos de trabalho, determina que os signatários da negociação sejam chamados ao processo quando ajuizada ação judicial. Neste ponto, tem inteiro sentido a disposição, por assegurar o contraditório e o direito de defesa de quem subscreveu o instrumento coletivo. Na prática, já era costume da Justiça do Trabalho ouvir os autores das negociações coletivas nas ações anulatórias autônomas; mas tal praxis não ocorria com a mesma naturalidade quando a nulidade era pedida incidentalmente, nas Reclamações individuais. Agora é garantido o contraditório das entidades coletivas signatárias, mesmo nas ações individuais.

O discurso do legislativo se pautou, na reforma trabalhista, em estimular e valorizar as negociações coletivas, remetendo para empregados e empregadores a responsabilidade de regulamentarem temas de seu interesse direto, em um dos pontos essenciais da atividade produtiva, as relações trabalhistas. Daí a implementação de novo regramento, limitando a atuação do Poder Público e elevando o princípio da autonomia da vontade coletiva das partes, com disposições de direito material e de direito processual.

Mas, contraditoriamente, a par desta “pretendida” **estrutura negocial**, a Lei nº 13.467/2017 retirou da mesa de negociação coletiva direitos historicamente típicos dela, remetendo-os aos acordos individuais, como ocorreu com a jornada 12hx36h e o banco de horas. De seu turno, não tratou de regras sobre compromisso nem de equilíbrio negocial, muito menos de princípios importantes, como o da boa-fé e da transparência, nem fortificou os mecanismos ou as instâncias de diálogo coletivo. Então, a anunciada valorização da negociação coletiva não se fez acompanhar de estímulo algum aos processos negociais, fato que se verificou nos anos seguintes, com a queda na taxa de acordos e convenções coletivas realizados.

A Reforma Trabalhista possibilitou a redução de direitos pelo empregador e, no âmbito coletivo, retirou a força de barganha que os sindicatos laborais detinham. Agora, se os sindicatos obreiros quiserem despertar o interesse dos empregadores para a negociação coletiva, terão de oferecer propostas inferiores ao patamar legal, causando mais precarização. Uma extraordinária saia justa, sem dúvida. Outras maneiras de abrir o flanco patronal à negociação seriam os conflitos coletivos e a resistência dos sindicatos dos trabalhadores, o que não é fácil acontecer, em virtude do enfraquecimento que a Reforma de 2017 lhe causou.

### 3. Limites objetivos e formais da negociação coletiva:

A manifestação de vontade é elemento essencial à validade de qualquer negócio jurídico. Mas ela só não é bastante, porquanto o princípio da legalidade, que estabelece a ordem pública e as formalidades dos atos, também é indispensável aos instrumentos contratuais.

Caio Mário da Silva Pereira analisava este fenômeno sob a ótica da vontade-legalidade, para que os negócios jurídicos sejam entendidos como válidos. E explicava:

“Quando falta a vontade, ou falta o preceito autorizador das consequências, o negócio não chega a formar-se. Quando existe a vontade manifestada e o *placet* legal, constitui-se e produz seus efeitos regulares e queridos. Mas, quando é rompido o binômio vontade-norma legal, o negócio se forma, porém maculado ou inquinado de um defeito” (PEREIRA, *Instituições de direito civil, introdução ao direito civil*, vol. 1, p. 431).

Não há dúvidas de que os acordos e convenções coletivas possuem natureza contratual, apesar de ser reconhecer as peculiaridades que ostentam. Logo, a base jurídica sobre a qual se ergue é a contratual, devendo observância aos requisitos e pressupostos de validade dos negócios jurídicos.

Diz-se que há um esforço em blindar os instrumentos coletivos de trabalho, deixando-os acima da lei, infensos à fiscalização pelo Estado e indiscutíveis na via judicial. O argumento é de que a Justiça do Trabalho, especialmente provocada pelo Ministério Público do Trabalho, vinha anulando cláusulas coletivas negociadas entre empregados e empregadores, criando insegurança nas relações coletivas e substituindo a vontade coletiva pelo poder do Estado.

Certamente, com o texto imprimido em 2017, serão negociados temas como flexibilização da jornada de trabalho, reajustes salariais e pisos, facilidades na rescisão contratual, concessão de férias, repousos, suspensão do contrato, cesta básica etc. Os empregadores já não querem o simples cumprimento da lei; com as exceções de praxe, querem negociar abaixo dela.

Dentro do que seja juridicamente **disponível** pelos sindicatos, é razoável entender-se que os direitos negociados sejam respeitados. Mas também é razoável entender-se que os direitos **indisponíveis** não podem ser negociados, a não ser no sentido de aprimorá-los. E quem estabelece estas barreiras não é, própria nem unicamente, o Direito do Trabalho: é a Constituição Federal e a legislação ordinária, o Direito Civil, além da própria teoria geral do direito.

Os sujeitos da negociação coletiva (sindicatos, trabalhadores e empresas) se encontram dentro de uma estrutura social organizada, balizada pela lei, pelo ordenamento jurídico, pela organização estatal. Portanto, como observa Arion Sayão Romita, “a autonomia da associação profissional não significa soberania, porque a entidade, embora autônoma em sua vida interior, obedece ao ordenamento jurídico estatal” (ROMITA, *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*, p. 332).

Os princípios do direito contratual fornecem excelentes balizas sobre as possibilidades e as vedações admissíveis. Eles estão consagrados no Código Civil

e fazem parte da teoria dos contratos, um campo construído pela doutrina e pelo conhecimento científico do Direito de todo o mundo.

Não se pode descurar que a autonomia privada da vontade, fonte da liberdade contratual, é reconhecida desde há muito tempo, orientando as relações negociais. Mas, também, é sabido que o livre contratualismo cedeu espaço às limitações garantidoras dos sujeitos mais fracos e à razoabilidade do objeto contratado. Ao longo da história, reconheceu-se a prevalência do interesse público e, mais recentemente, a prevalência dos direitos fundamentais. Então, **o princípio da autonomia privada da vontade foi colocado em equilíbrio com outros interesses e recebeu limitações inerentes ao Estado Democrático de Direito.**

As regras que ditam quando um contrato é válido ou inválido chegam ao Direito do Trabalho por aplicação da **teoria dos negócios jurídicos, ou, mais especificamente, da teoria dos contratos**, consubstanciada em disposições expressas da legislação civil. É certo que a CLT aprimorou algumas destas disposições, adaptando-as à realidade do Direito do Trabalho, assim como, posteriormente, fê-lo a legislação consumerista, que protege o consumidor e regula as relações de consumo. Porém, a revogação da CLT não implicará, obrigatoriamente, em mudança na legislação civil nem impedirá sua aplicação analógica, até mesmo porque este recurso é expresso no art. 8º, CLT.

Para que as disposições sobre nulidade contratual desaparecessem completamente do mundo jurídico laboral, seria necessária uma norma expressa, de mesma hierarquia que a legislação ordinária, determinando a inaplicabilidade de tais previsões normativas ao Direito do Trabalho. Ou algo na linha do “não existem nulidades nas relações de trabalho”. Obviamente, além dos riscos recíprocos para os contratantes, isso feriria a concepção de *sistema jurídico*, considerando que o Direito do Trabalho se ergue na estrutura contratual, individual e coletiva. Criar-se-ia um monstro no ordenamento, como uma bananeira numa plantação de feijão.

Outra norma a considerar é a **Constituição Federal**, especialmente as disposições sobre direitos fundamentais. Para que direitos fundamentais possam ser reduzidos ou renegados por acordos trabalhistas, ter-se-ia que reformar a Constituição, denunciar os Tratados internacionais de direitos humanos de que o Brasil é parte e reformular todo um embasamento histórico e internacional sobre o tema. Aliás, a própria reforma da Constituição já despertaria uma grande dificuldade jurídica, em face da previsão de que os direitos fundamentais constituem cláusulas pétreas (art. 60, § 4º, IV, CF/88). Os direitos sociais, afinal, são modalidades de direitos fundamentais.

Independentemente de ser trabalhistas ou não, constituem direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição brasileira, em réplica a Constituições de outros países, o repouso, a saúde, a igualdade de tratamento, a vedação à discriminação, o regime de liberdades, o direito à informação, o acesso ao Judiciário, a indenização por danos materiais e morais etc. Nenhum cidadão, por exemplo, pode ser alvo de discriminação; o trabalhador também não. Nenhum jurisdicionado pode ter negado o seu acesso à justiça; nem o trabalhador. Estão acima da vontade das partes os direitos dos idosos, da criança e do adolescente; não é admissível nenhuma cláusula que crie desigualdades entre homens e mulheres; não é sequer cogitável aceitar-se cláusulas que exponham os trabalhadores a riscos de acidentes de trabalho, reduzindo as normas protetivas de saúde e segurança. E assim sucessivamente.

Abdón Pedrajas Moreno, ao tratar dos direitos trabalhistas frente à Constituição Espanhola – no particular, semelhante à brasileira – , cita decisões do Tribunal Constitucional, para quem “é evidente que o respeito aos direitos fundamentais e liberdades públicas garantidos pela Constituição é um componente essencial da ordem pública, e que, em consequência, hão de ter-se por nulas as estipulações contratuais incompatíveis com este respeito” (*Despido y derechos fundamentales*, p. 85).

De seu turno, José João Abrantes leciona:

“A verdade é que se assiste hoje, sem dúvida alguma, a um movimento generalizado de reconhecimento da eficácia dos direitos fundamentais em relação a *poderes privados*, designadamente indivíduos que, como é o caso do empregador, dispõe nas relações ou outros de uma *situação real de poder*” (*Contrato de trabalho e direitos fundamentais*, p. 17).

A questão da segurança nas relações jurídico-contratuais não é específica do Direito do Trabalho. O direito empresarial e as relações civis não subsistiriam sem a garantia de respeito mútuo às cláusulas contratuais. Mas todos sabemos que não se pode sustentar a eficácia dos contratos nulos, aqueles que padecem de vícios insuportáveis, ou as avenças desonestas, porque ferem valores sociais de grande relevância. Mesmo os negócios anuláveis podem ser invalidados, preservando-se apenas alguns de seus efeitos. Submeter alguém a maus tratos ou a riscos de vida constitui conduta repugnável, não admitida pelo Direito, aliás punível pela legislação penal. Não é aceitável também no Direito do Trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento lembra de direitos dos trabalhadores, que não podem ser contrariados nas negociações, alguns pertinentes à liberdade sindical. Escreve o doutrinador:

“Cláusulas sindicais, ajustadas em convenções coletivas entre o sindicato e o empregador, podem inibir e limitar o direito de sindicalização do trabalhador, caso em que contrariam o princípio da liberdade sindical. A mais antiga é a *closed shop*. O empregador se compromete a admitir apenas empregados filiados ao sindicato. A empresa é fechada a não-sindicalizados. A lei *Taft-Hartley* (1947), nos Estados Unidos, considerou-a ilegal. Há outras cláusulas sindicais: a) *open shop*, da empresa aberta a não filiados do sindicato; b) *yellow dog contract*, um compromisso de não-filiação sindical que o empregado assume para ser admitido pelo empregador; c) *company unions*, compromisso de criação de sindicatos fantasmas; d) *unions shop*, após um prazo da admissão o empregado se compromete a sindicalizar-se; e) *preferencial shop*, preferência de admissão para filiados ao sindicato; f) *label*, marcado do sindicato nos produtos do empregador para que todos saibam que há sindicalização na empresa” (NASCIMENTO, *Compêndio de direito sindical*, p. 146).

Siqueira Neto analisa as várias correntes sobre a relação do sindicato com seus representados, na atividade negocial (mandato, instituição, sindicalismo integral, ordenamento corporativo etc.), e conclui que a concepção civilista não é suficiente para explicar tal função. No entanto, reconhece que os códigos civis de vários países influenciam decisivamente na validade dos negócios jurídicos coletivos, especialmente sob o aspecto formal (SIQUEIRA NETO, *Contrato coletivo de trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*, p. 155-159).

Na verdade, não há como afastar os instrumentos coletivos de trabalho de aspectos ditados pela legislação civil, especialmente no referente a requisitos de validade e pressupostos dos atos jurídicos. A disciplina das nulidades jurídicas também informa, mesmo que observando certas peculiaridades, a validade dos instrumentos coletivos de trabalho. Assim, por exemplo, é que não pode contratar quem não possui capacidade; tampouco é permitida contratação de objeto ilícito; nem é permitido o dolo ou a ameaça nas relações contratuais, mesmo coletivas.

Notem-se os casos de nulidade tipificados pelo Código Civil, de forma ampla, aplicáveis às diversas modalidades de negócio jurídico:

- Vício de manifestação de vontade (dolo, coação) – arts. 145 e 151, Cód. Civil;
- Erro e ignorância (arts. 138 a 144, Cód. Civil);
- Estado de Perigo, Lesão, Fraude a Credores (arts. 156 a 165, Cód. Civil);
- Anulabilidade, por vício de vontade (art. 171, Cód. Civil);
- Vício de simulação (art. 167 e § 1º, Cód. Civil);
- Nulidade quando for ilícito ou impossível o objeto (art. 166-II, Cód. Civil);
- Nulidade absoluta (arts. 166 e segs., Cód. Civil);
- Cód. Civil: “*Art. 424. Nos contratos de adesão, são nulas as cláusulas que estipulem a renúncia antecipada do aderente a direito resultante da natureza do negócio.*”

As nulidades do art. 166 e 167, Cód. Civil, “*podem ser alegadas por qualquer interessado, ou pelo Ministério Público, quando lhe couber intervir*” (art. 168). Nos termos do art. 169, “*o negócio jurídico nulo não é suscetível de confirmação, nem convalesce pelo decurso de tempo*”.

Existem várias situações de aplicabilidade destas disposições civilistas ao Direito do Trabalho, valendo citar casos de coação do empregador sobre o empregado, ameaças relacionadas ao serviço, induzimento da parte a erro, iludir o trabalhador leigo nas vantagens de renunciar à estabilidade, enganar o semi-analfabeto nos cálculos rescisórios etc. São situações que desafiam a anulação do ato praticado sob a égide do vício. Além da recriminação jurídica, da violação à boa-fé, existe o vício moral, a conduta desonrosa, desonesta, que a sociedade não pode aceitar. A humanidade ainda tem valores.

Quanto ao âmbito coletivo, considerando que o princípio da boa-fé preside as relações entre as partes, pode-se sustentar que as trapaças na mesa de negociação podem ensejar a nulidade dos negócios coletivos. Assim se diz das informações prestadas por uma parte à outra, falsamente, com o intuito de ludibriar as tratativas (art. 422, Cód. Civil). As promessas ou condicionantes a cláusulas específicas, quando não cumpridas, também podem levar à invalidação do acordado. Padecem de vício, também, o induzimento ao erro, a simulação e o uso de expedientes que comprometam a liberdade negocial.

Os casos de nulidade absoluta, aplicáveis ao Direito do Trabalho por importação dos ditames civilistas, reclamam providências pelas autoridades públicas, sem prejuízo da legitimação dos afetados pela contratação viciada. A jurisprudência não se mostra invasiva quando rebate condutas ilegais. Não é responsável pela insegurança das avenças quando promove justiça e faz cumprir a legislação.

O Código Civil de 2002, em vigor, trouxe para o direito legislado o que a doutrina e a jurisprudência vinham lapidando: a função social do contrato (art. 421). Se, deveras, os contratos devam cumprir sua função social, esta máxima se potencializa no campo das relações coletivas, onde o impacto dos negócios coletivos é muito maior do que nos contratos individuais. E quando seu objeto são os direitos sociais (ex.: os trabalhistas), a vertente social que alimenta tais contratos coletivos assume mais um impulso de relevância. Logo, os instrumentos coletivos de trabalho desempenham uma importantíssima função social, da qual não devem se descurar.

Além dos casos de anulação, há situações de inexigência contratual, como dispõe o Cód. Civil: “Art. 476. Nos contratos bilaterais, nenhum dos contratantes, antes de cumprida a sua obrigação, pode exigir o implemento da do outro.”

Com base neste arcabouço, colhem-se, entre outros casos de anulação de cláusulas coletivas, os seguintes exemplos jurisprudenciais, que demonstram ser justificada a interpretação judicial, mesmo com a vigência da Lei nº 13.467/2017:

- Renúncia à estabilidade gestante. Cláusula coletiva anulada, por permitir a renúncia a direito constitucional indisponível (TRT-24 e TST/SDC, RODC-796.714/01);
- Permissão de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos. Cláusula coletiva anulada por violar dispositivo constitucional (TST/SDC, RO 386700-55.2009.5.04.0000);
- Cláusula coletiva que acaba com aviso prévio e reduz multa do FGTS. Também anulada, por violar o Texto Magno (TST/7ª T., RR 362-26.2013.5.10.0007; TRT-24ª Reg., MS 8500-52.2009.5.24.0);
- Flexibilização da jornada máxima dos professores. Cláusula anulada, por infringir regras de saúde (TRT-10, 1077-49.2014.5.10.002);
- *Adicional de periculosidade. Percentual inferior ao previsto em lei. Norma coletiva.* O Plenário do TST, por meio da Res. nº 174/2011 (DEJT de 27, 30 e 31.05.2011), decidiu pelo cancelamento do item II da Súmula nº 364, que considerava válida a negociação coletiva que estipulava o adicional de periculosidade em percentual inferior ao legal. Recurso de embargos conhecido e provido (TST/SDI-1, E-ED-RR 8900-73.2005.5.15.0027, Min. Walmir Oliveira da Costa, j. 24.05.2018);
- Horas extras. Base de cálculo a menor. Nulidade da cláusula coletiva, por permitir a flexibilização de dispositivo constitucional (TRT-2, RO 84820125020010);
- Anulada negociação coletiva em que se permitia jornada de 34 horas consecutivas, no transporte rodoviário de açúcar. Ofensa a regras de saúde do trabalhador e violação ao limite de jornada previsto na Constituição (TRT-15 Reg., 0012217-93.2015.5.15.0006);
- *Cláusula décima oitava. Contribuição. Atividade sindical. Pagamento a ser efetuado pelo sindicato das empresas ao sindicato profissional a título de licença remunerada. Cláusula inválida.* Para o regular exercício da prerrogativa prevista no art. 8.º, III, da Constituição Federal, faz-se necessária a isenção do sindicato profissional. Significa dizer que não pode estar ele envolvido com benesses oriundas do seguimento patronal, para efeitos de sua sustentação econômico-financeira e, por conseguinte, para viabilizar sua atividade sindical. Tal interferência



comprometeria, por certo, a liberdade de atuação do sindicato profissional no que tange aos interesses dos empregados por ele representados. Cláusula em dissonância com o que dispõe o art. 8.º, III, da Constituição Federal e o art. 2.º, 2, da Convenção Coletiva de Trabalho n.º 98 da OIT. (TST/SDC, RO-20238-58.2010.5.04.0000, Min. Maria de Assis Calsing, j. 09.10.2012);

- Anuladas cláusulas que reduziam as alíquotas de FGTS e INSS. (TRT-24ª Reg., MS 8500-52.2009.5.24.0, em AACC, Des. Marcio V. Thibau de Almeida, DO/MS 30.09.2009).

Esta análise não se afasta da dogmática jurídica, pois se houvesse um olhar além dos muros do Direito esgrimido, seria de se indagar se, de fato, os trabalhadores e trabalhadoras teriam votado, efetivamente, na assembleia sindical pela renúncia aos direitos mencionados na jurisprudência acima. Seria muito mais crível que eles não tenham sido devidamente esclarecidos do alcance das citadas cláusulas ou não foram consultados de forma alguma.

Há situações, ainda, em que a entidade empregadora precisa cumprir certas condições ou obter autorizações prévias para negociar, por exemplo, índices de reajuste salarial. É o que acontece com entidades públicas e as empresas chamadas “paraestatais”, que possuem importante fatia do orçamento disponibilizado pelo Poder Público (*rectius*, Administração Direta).

As negociações com a Administração Pública, considerando que este expediente é permitido e estimulado pela Convenção 151-OIT (ratificada pelo Brasil), precisam observar normas próprias, como a autorização de negociadores públicos, que funcionarão nas mesas de negociação, e os limites orçamentários, como impõe a lei de responsabilidade fiscal (LC 101/2000).

Em síntese, considerando o patamar constitucional, superior à legislação trabalhista ordinária (ex.: Lei nº 13.467/2017), é possível assegurar que os instrumentos coletivos de trabalho não podem estabelecer regras de discriminação, nem excepcionar os princípios da igualdade e da dignidade, nem se sobrepor ao interesse público, direto ou indireto. Em suma, assim como o legislador ordinário não pode dispor contra a Constituição, também a negociação coletiva não pode feri-la nem contrariar os direitos fundamentais.

A par das considerações tecidas acima, outro fator limitador do poder negocial é a **ordem pública ou o interesse público**. De fato, há normas, realidades, valores e interesses que não podem ser solapados pela vontade de grupos. E é a própria CLT quem estabelece que a interpretação jurídica será de tal maneira que “*nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público*” (art. 8º). Assim, nenhuma negociação coletiva pode comprometer, por exemplo, a segurança, a vida, a saúde ou o bem-estar da população.

Regras sobre segurança no trabalho traduzem interesse público, porque as consequências de um sinistro repercutem em toda a sociedade, causando prejuízos além da individualidade do acidentado, pois afetam a família, a comunidade e os cofres previdenciários. Então, normas que facilitem a ocorrência de acidentes devem ser combatidas pelo Poder Público, já que não estão na livre disponibilidade dos sindicatos nem das empresas.

Pode-se considerar, ainda, que o objeto das negociações coletivas, no sistema pátrio, são os direitos inerentes à relação de trabalho. Então, na atual sistemática, os sindicatos não podem, em acordos ou convenções coletivas,

estabelecerem cláusulas sobre direitos do consumidor, relações comerciais ou financeiras etc. Para Campos Batalha, “não paira dúvida de que as lides coletivas intersindicais só podem ser pertinentes a assuntos de interesse das categorias envolvidas” (BATALHA, *Sindicatos, sindicalismo*, p. 162). E porque integram normas de natureza pública, as penais, tributárias, de segurança pública, do sistema educacional, de direito urbanístico, cartoriais, de direito administrativo etc., também não podem ser objeto de negociação coletiva.

#### **4. Formalidades da negociação coletiva:**

A ausência de formalidades exigidas legalmente pode contaminar os instrumentos coletivos de trabalho. Além disso, há pressupostos ínsitos aos negócios coletivos e à realidade sindical que precisam ser cumpridos.

O primeiro ponto a observar é a regularidade da entidade pactuante, ou seja, se ela foi constituída regularmente, se possui registro legal, se não está com sua atividade suspensa. Claro que uma entidade meramente de fato não pode praticar atos do mundo jurídico, especialmente celebrar negócios coletivos. É que lhe faltaria personalidade jurídica, requisito sem o qual não é sujeito de representação ativa.

Em processos eleitorais judicializados, é comum que a chuva de liminares proveniente do Judiciário afaste ou reintegrem diretores, o que acaba causando certo transtorno nas relações jurídicas das entidades. No entanto, fato é que diretores desprovidos da devida investidura nos cargos sindicais não podem representar a entidade nem, muito menos, a categoria. Conta para estes efeitos, também, diretores com mandatos vencidos ou aqueles porventura afastados de suas funções, quer disciplinarmente, quer por decisão judicial ou, ainda, por gozo de licença.

Cada sindicato tem um âmbito de representação, que se manifesta objetiva e subjetivamente. Deveras, há definições territoriais e categoriais, de tal maneira que é preciso analisar se a entidade pactuante possui poder de representação em determinada localidade e se a categoria ou grupos (trabalhadores ou empregadores) são representados pelo sindicato que se intitula ser o legítimo e legal representante. Esta exigência é fácil de compreender, porque cada sindicato possui limites de representação estabelecidos em seus estatutos, não sendo aceitável que negociem fora deles ou que uma entidade pactue por outra, ressalva feita à hipótese excepcional do art. 617, CLT, que permite à Federação e, sequencialmente, à Confederação negociar pelos trabalhadores quando seu sindicato, devidamente notificado, recusar-se a assumir a direção dos entendimentos entre os interessados.

Giuliano Mazzoni chamava atenção para as peculiaridades dos contratos coletivos no sistema da *civil law* e da *common law*. Em sua explicação, o contrato coletivo existente no primeiro grupo é regulado e apresenta sua base na lei, que lhe precisa os pressupostos, as formas, o conteúdo e os efeitos. Ou seja, é a lei quem dita as regras da relação de trabalho e impõe limites ao contrato coletivo de trabalho, que, assim, “tem acentuado o seu caráter normativo ou de contrato coletivo obrigatório e inderrogável”. De sua vez, no sistema da *common law*, típico dos países anglo-saxões,

“registra-se a prevalência da regulação espontânea, por via contratual, da parte de um grupo, e que não é disciplinada nem reconhecida pela lei; o sindicato não é reconhecido e não é também reconhecido o instituto do

contrato coletivo; nenhum efeito obrigatório é previsto em seguida à estipulação do contrato coletivo; o direito civil não o considera, frequentemente o ignora por completo; pelo que o contrato coletivo de trabalho, do ponto de vista do direito estatal, constitui um ato privado de efeitos jurídicos” (MAZZONI, *Relações coletivas de trabalho*, p. 133).

Na Nota Técnica nº 02/2017, MPT-PGT, foram narradas situações apuradas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e julgadas pelo Judiciário, em que se constatou, por exemplo, assinatura falsa nos instrumentos coletivos de trabalho, inclusive por pessoas que não eram diretores sindicais (Proc. 0011745-45.2015.5.15.0151 e 0011597-22.2016.5.15.0079) e casos em que não ocorrera previamente a assembleia com a categoria de trabalhadores.

É certo que a diretoria da entidade não tem poderes para tratar da negociação sem autorização assemblear (art. 524, “e”; art. 612; art. 615; art. 617, § 2º; art. 659; todos da CLT). Logo, acordos ou convenções celebradas sem prévia assembleia de empregados e, quando exigível, de empregadores (no caso de convenção coletiva) são nulos por vício formal.

Mesmo se houver assembleia, é necessário que ela ocorra conforme os ditames democráticos e estatutários. Ou seja, deverá ser precedida de edital, com observância de prazos próprios, conduzida por quem de direito e aprovação de propostas pelo quórum previsto estatutariamente. Para o TST, o quórum para autorizar dissídio coletivo deve ser o do art. 859, CLT: Proc. ARR 4506-30.2011.5.12.0016 (presença de 2/3 dos associados em primeira convocação; e de 2/3 dos presentes, em segunda convocação). Quanto ao quórum para celebrar ACT ou CCT, a Corte não tem jurisprudência firme consolidada sobre a aplicação do art. 612, CLT, mesmo tendo cancelado sua OJ 13-SDC: Procs. RO 102504-72.2015.5.18.0000 e RO 165300-06.5.03.0000 (presença mínima, em primeira convocação, de 2/3 dos associados, no caso de CCT, ou dos interessados, no caso de ACT; e, em segunda convocação, com quórum de 1/3 deles). Para a deflagração de greve, o quórum é o estatutário, não se aplicando o art. 612, CLT, por determinação do art. 4º, § 1º, Lei nº 7.783/89: TST, RO 2011500-04.2010.5.02.0000).

Se a diretoria violar o estatuto da própria entidade sindical, seus atos não podem surtir efeitos. Dependendo da natureza ou gravidade do ato, a assembleia poderá ser convocada para legitimá-lo e conferir-lhe validade. Mas, sabe-se, os estatutos sindicais costumam limitar os poderes dos órgãos das entidades sindicais, prevendo, apenas excepcionalmente, a prática *ad referendum* de certos atos.

Os diretores sindicais só poderão participar das tratativas negociais se estiverem no exercício regular de seus mandatos. Se o mandato tiver finalizado ou, por alguma razão, os diretores estiverem suspensos de suas atividades, não poderão integrar as tratativas negociais. E o negócio jurídico por acaso estabelecido não tem validade alguma, a não ser que a assembleia geral o chancela.

Embora estando no exercício regular do mandato sindical, os diretores só poderão negociar conforme o autorizado pela assembleia, contra a vontade da qual não podem se opor. Qualquer negociação em dissintonia com a vontade assemblear vicia o negociado, nos termos do art. 119, Cód. Civil:

**“Art. 119.** É anulável o negócio concluído pelo representante em conflito de interesses com o representado, se tal fato era ou devia ser do conhecimento de quem com aquele tratou.”

A Comissão de Negociação, quando porventura existente, carece de prévia e formal constituição pela assembleia ou pela diretoria colegiada, conforme estabeleça o estatuto sindical, para poder desempenhar suas atividades na mesa negocial (TST, RO 10250-47.2015.5.18.0000, publ. 05.05.2017). Afinal, dita Comissão recebe poderes específicos e momentâneos de representação. Logo, não pode fugir dos poderes que o colegiado ou a assembleia lhe tenha conferido.

Para que surta efeitos, é bastante que os instrumentos coletivos de trabalho sejam **depositados** no Ministério do Trabalho (atual Ministério da Economia), mesmo sem a utilização do sistema “Mediador” (TST, RR 3802800-92.2009.5.09.0011). O simples depósito, embora sem a conferência e análise da autoridade do trabalho, já valida o instrumento coletivo, funcionando como gatilho de sua exigibilidade. Por outro lado, no sistema brasileiro, o instrumento coletivo não se perfectibiliza enquanto não houver o referido depósito público. Ou seja, trata-se de formalidade complementar à vontade das partes signatárias, cuja assinatura do pacto não é, de *per se*, suficiente para a exigibilidade jurídica das obrigações pactuadas.

Este aspecto de “**forma do instrumento coletivo**” merece ser analisado, ainda, sob a ótica do art. 613, CLT, o qual nomina quais elementos devem conter os acordos e convenções coletivas, como designação das entidades convenentes, prazo de vigência do instrumento, definição das categorias ou classes representadas, condições ajustadas etc. A bem da verdade, conquanto a regra dos negócios jurídicos seja a informalidade, tanto que podem ser celebrados até verbalmente, os instrumentos coletivos de trabalho, todavia, exigem certa solenidade, o que é compreensível em face do seu alcance e da modificação coletiva de direitos, além da criação normativa de obrigações.

## **5. Instrumentos de anulação de atos jurídicos e legitimação:**

Os instrumentos utilizados para anular instrumentos coletivos de trabalho são os já conhecidos, destacando-se a ação anulatória e a ação civil pública. A primeira, por construção jurisprudencial, é promovida perante os tribunais, em razão da competência originária para decidir sobre matéria inerente a dissídios coletivos e negociação coletiva. A ação civil pública é ajuizada no primeiro grau de jurisdição, quando se requer a nulidade da cláusula apenas de forma incidental a pedidos de reparação de danos morais coletivos, de ressarcimento à sociedade, de obrigações de não fazer (tutelas inibitórias) e de devolução de valores, quando for o caso.

Por uma construção, *data vênia*, equivocada e muito problemática na prática, os tribunais do trabalho firmaram jurisprudência de que as ações anulatórias de cláusulas coletivas não podem ser cumuladas com pedidos de tutelas inibitórias nem de indenização (mesmo a por danos morais coletivos), ressarcimento ou devolução de valores (TST/SDC, RO 167700-69.2009.5.07.0000, julg. 13.08.2012). E, assim, esvaziaram o sentido e a utilidade das ações anulatórias, pois não impedem nem desestimulam a repetição negocial de cláusulas combatidas judicialmente. Na prática, o Tribunal anula a cláusula num ano e, no outro, ela se repete na convenção ou acordo coletivo; volta-se a anulá-

la judicialmente e ela renasce na próxima negociação, sucessiva e indefinidamente.

A Lei nº 13.467/2017 deixa claro que, nessas ações e nas reclamações individuais, sejam chamadas ao feito as entidades signatárias do instrumento coletivo questionado (art. 611-A, § 5º, CLT).

Quanto à legitimidade para ajuizar ações pleiteando a nulidade *erga omnes* de cláusula coletiva, o TST já definiu que é, primariamente, do MPT (AACC 8401-70.2017.5.00.0000, publ. 29.08.2017; RO 21027-81.2015.5.04.0000, publ. 19.12.2018); e, por exceção, de outros interessados na anulação, quando manifesto vício de vontade ou nos casos do art. 166 do Cód. Civil (RO 96-71.2013.5.06.0000, publ. 24.04.2015).

## **6. Considerações finais:**

De todo o exposto, pode-se concluir que o primado da prevalência do negociado sobre o legislado, implementado pela Lei nº 13.467/2017, não é absoluto, porquanto há limites que o ordenamento jurídico impõe aos negócios jurídicos em geral, por aplicação subsidiária do direito comum e por interpretação sistemática. Ademais, o mesmo ordenamento impõe certos requisitos e pressupostos para a validade dos negócios coletivos.

Assim, é possível asseverar que os instrumentos coletivos de trabalho encontram limites nas seguintes instâncias e ordens:

- a) Na Constituição Federal, especialmente em face dos direitos e garantias constitucionais, os quais são irrenunciáveis e infensos a meras disposições contratuais;
- b) No art. 611-B, CLT, por sua expressa disposição legal;
- c) Em face dos requisitos e pressupostos de validade dos negócios jurídicos, nos termos da legislação civil e da própria CLT;
- d) Em razão das formalidades e procedimentos a que estejam sujeitas as negociações coletivas, os acordos e as convenções coletivas de trabalho;
- e) Por aplicação da prevalência do interesse público, que é superior aos interesses individuais e de classe, aí incluídas as normas de ordem pública, como as penais, as tributárias, as urbanísticas, as do sistema educacional etc.

O descumprimento a estes limites vicia o instrumento coletivo, causando nulidade ou anulabilidade, conforme o caso.

Feitas estas ressalvas, aí sim é livre a negociação coletiva, a qual se rege pelo primado da prevalência do negociado sobre o legislado.

Da parte dos atores sociais, especialmente sindicatos de trabalhadores, é aconselhável manter juízo crítico, para compreender que o discurso de liberdade sindical e de liberdade negocial, empreendido pelo legislador de 2017, traz intrínseco outro propósito, que é a desregulamentação do trabalho, deixando que as partes da relação laboral entabulem suas próprias regras, porém num ambiente de desigualdade sindical, porquanto a Lei nº 13.467/2017 enfraqueceu a representação dos trabalhadores.

## **Referências:**

ABRANTES, José João. *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*. Coimbra: Coimbra editora, 2005.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Sindicatos, sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1992.

MAZZONI, Giuliano. *Relações coletivas de trabalho*. Trad.: LAMARCA, Antonio. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1972.

MORENO, Abdon Pedrajas. *Despido y derechos fundamentales*. Madrid: Editorial Trotta, 1992.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de direito civil: introdução ao direito civil*. 24ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011, vol. 1.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Contrato coletivo: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*. São Paulo: LTr, 1991.

---

Como citar:

LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Negociação coletiva: limites e validade dos instrumentos coletivos de trabalho*. Elaborado em 2018. Disponível no site [www.excolasocial.com.br](http://www.excolasocial.com.br), produção acadêmica.