

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO BRASIL

Eneida Lima de Almeida*

Resumo: A negociação coletiva é considerada um dos instrumentos mais eficazes para a solução dos conflitos coletivos trabalhistas. Tomando-se em conta esta assertiva, discorreremos à luz da doutrina brasileira, determinados itens que julgamos ser dos mais relevantes de sua estrutura, como por exemplo: legitimidade para celebrar acordos, requisitos necessários à validade dos instrumentos, efeitos e eficácia, prazo de vigência, revogação, etc. Além disso, selecionamos alguns acordos e convênios coletivos registrados no Ministério do Trabalho e Emprego no Brasil e analisamos as cláusulas relacionadas com os pontos fundamentais da negociação coletiva, averiguando, sobretudo, questões sobre a multa em caso de descumprimento do pactuado, prorrogação e outros importantes temas.

Palavras-Chave: Negociação coletiva; Brasil; Instrumentos coletivos; Sistema; Conflitos coletivos trabalhistas.

Sumário: 1. Considerações iniciais 2. Legitimidade para celebrar acordos e convenções coletivas 3. Requisitos necessários para existência e validade dos instrumentos coletivos 4. Prazo de vigência e prorrogação do acordo entre as partes 5. Revisão, revogação e suspensão do convencionado pelas categorias profissionais e econômicas 6. Efeitos e eficácia da negociação coletiva no tempo e no espaço 7. Conclusões 8. Bibliografia

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

* Doutora em Direito.



omentam os doutos que, “no Direito Coletivo, a negociação coletiva é considerada a forma mais eficiente de solução dos conflitos coletivos trabalhistas, significando o entendimento direto das partes, resultando na celebração de uma norma coletiva de trabalho¹”. Exposto isto e ainda que pese a sua relevância em nossa investigação, posto se tratar também do exame de algumas cláusulas resultantes de negociação coletiva em Brasil, prescindiremos de seu conceito², dos comentários a respeito dos seus princípios (Contradição e da Cooperação; Preservação do Bem-Estar Social; Preservação dos Interesses Comuns, Boa-Fé, entre outros) e delinearemos sobre o assunto apenas o suficiente para entender suas diretrizes. Sendo assim, antes de adentrarmos em outros pontos, vale mencionar duas das principais funções da negociação coletiva, as quais, diante do contexto e necessidades deste trabalho, são as que mais nos interessam: as funções econômicas e sociais.

Como aponta Cavalcante e Jorge Neto, “a função econômica reflete a negociação coletiva como meio de distribuição de riquezas, pela aquisição de melhorias nas condições sociais e econômicas que norteiam o trabalho humano. Pelo aspecto social, permite-se a participação dos trabalhadores no processo de decisão empresarial, recompondo-se a normalidade nas relações coletivas e individuais do trabalho humano. A paz social atrelada ao bem-estar social, portanto, é inegável que a negociação coletiva tem como finalidade a concessão de vantagens maiores para os trabalhadores, de acordo com as condições dos empregadores³”. Assim, ajuizados, sobretudo, a estas funções, resolvemos analisar, como dissemos líneas retro, alguns instrumentos coletivos brasileiros. Daqui, partiremos para

¹ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 4ª ed., Tomo II, 2008, p. 1649.

² Podemos inteirar-nos sobre o conceito pelo artigo 2º, da Convenção nº 154 da OIT.

³ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Op. cit.*, p. 1652.

informar os passos primordiais para a celebração da negociação coletiva.

2. LEGITIMIDADE PARA CELEBRAR ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

Podemos pensar em três tipos de legitimidades para celebrar acordos e convenções coletivas. A primeira espécie, a qual também é denominada de primária, pertence por excelência ao sindicato. Por outras palavras, significa que o sindicato prefere a qualquer outro dos legitimados (grupo de trabalhadores, federações e confederações), sendo, inclusive, sua participação obrigatória na negociação coletiva, de acordo com o inciso VI, artigo 8º da Constituição Federal. São eles – os sindicatos, portanto, “que em regra, negociam acordos e convenções coletivas, que deflagram os movimentos paredistas, que instauram os dissídios coletivos, que aforam as ações de cumprimento, que assistem os integrantes da categoria em assuntos jurídicos e socioeconômicos. São eles que, em regra, fazem o sindicalismo⁴”.

Na falta dos sindicatos, serão as outras entidades sindicais as legitimadas a negociar acordos e convenções coletivas. Devemos, pois, comentar os outros tipos de legitimidade: a subsidiária e a substitutiva. O §2º do artigo 611 da CLT é bem claro a respeito da legitimação subsidiária: “as Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas e profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações”. Com outras palavras, “as federações ou as confederações, na falta das primeiras, poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das catego-

⁴ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 628.

rias a elas vinculadas, desde que inorganizadas em sindicatos, no âmbito das suas representações. Assim, inexistindo sindicato numa base territorial, assume a negociação a federação. Não havendo federação, cabe à confederação respectiva⁵”.

Quanto à legitimidade substitutiva, “trata-se de situação incomum em que os empregados diretamente interessados na celebração de um acordo coletivo deparam-se com a recusa do sindicato da categoria em dar azo à formulação do acordo, hipótese na qual poderão, respectivamente, as federações e as confederações assumirem a direção dos entendimentos, após instadas pelos trabalhadores interessados⁶”. Na hipótese ainda mais anormal de todas as entidades sindicais se recusarem a entabular a negociação, os próprios interessados poderão seguir diretamente em tal. É o que estabelece o § 1º artigo 617 da CLT: expirado o prazo de oito dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado este prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até o final.

Portanto, como visto, além de legitimar as federações e confederações, “vai mais além, prevendo a possibilidade de inércia também das entidades sindicais superiores. Autoriza os trabalhadores a, diretamente, negociar e, por meio de uma representação, ainda que *ad hoc*, para o ato, fechar o acordo, caso em que, igualmente, o acordo coletivo será lícito, para todos os efeitos legais. Trata-se de uma hipótese de legitimação extraordinária para negociar à margem da esfera sindical⁷”. A propósi-

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. São Paulo: Atlas, 12ª ed., 2008, p. 655.

⁶ SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das Normas Coletivas*. São Paulo: LTr, 2ª ed., 2009, p. 203.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 5ª ed., 2008, p. 476.

to, tal legitimidade encontra respaldo no item 1, do artigo 2º da Recomendação nº 91 da OIT que, igualmente prevê a possibilidade de, na falta de entidade sindical profissional (em todos os seus níveis), os próprios trabalhadores interessados negociarem com os empregadores ou com suas organizações.

3. REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA A EXISTÊNCIA E VALIDADE DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS

As convenções e acordos coletivos do trabalho estão sujeitos a certos requisitos para que, juridicamente, sejam considerados válidos, os quais, como elucida Ronaldo Lima, “têm como função principal tutelar a formação e a representação da vontade coletiva dos trabalhadores e a produção de efeitos sobre os contratos individuais de trabalho⁸”. O primeiro requisito a ser observado está no artigo 612 do estatuto celetista e diz respeito à deliberação de uma assembleia dos trabalhadores, que deverá observar, conforme este mesmo artigo e seu parágrafo único, os quóruns de comparecimento e votação: “em primeira convocação, de dois terços dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de um terço dos membros”. Quanto à segunda convocação, o quórum de comparecimento e votação será de um oitavo de associados, nas entidades sindicais que tenham mais de cinco mil associados.

O segundo requisito se refere à forma escrita, exigida tanto na elaboração dos instrumentos coletivos quanto para os processos de prorrogação, revisão e revogação destes. O parágrafo único do artigo 613 celetista determina que, ademais disso, será sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantas forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro. Por fim, o último requisito trata de dar publicidade à convenção coletiva para que esta seja

⁸ SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria...cit.*, p. 232.

vigente. “Essa publicidade é realizada de dois modos, um formal, consistente no depósito de uma via da norma coletiva no órgão responsável do Ministério do Trabalho, e outro informal, por meio da fixação de cópias da norma coletiva nos locais de trabalho e nas sedes do sindicato⁹”. Assim que, o não depósito no Ministério do Trabalho impede a entrada em vigor da norma coletiva, pois conforme o §1º do artigo 614 da CLT, as Convenções e os Acordos entrarão em vigor três dias após a data da entrega dos mesmos (...).

4. PRAZO DE VIGÊNCIA E PRORROGAÇÃO DO ACORDADO ENTRE AS PARTES

A legislação laboral brasileira não estipula um prazo mínimo para a vigência dos acordos e convenções coletivas. Tampouco é admitida norma coletiva por tempo indeterminado¹⁰. Sem embargo, há uma data limite máxima, a qual está prevista no §3º do artigo 614 do estatuto celetista que reza: não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a dois anos. Recorda, Ronaldo Lima que “geralmente, os acordos e convenções coletivas são estipulados com vigência de 1 (um) ano, para que o seu término coincida com a data-

⁹ *Op. cit.*, p. 238. Nas mesmas lições de Ronaldo Lima, “a não observância do disposto no §2º do art. 614 da CLT, referente à fixação, no prazo de 5 (cinco) dias, de cópias nas sedes dos sindicatos e nos estabelecimentos das empresas onde deve ser aplicada a norma coletiva, configura mera infração administrativa, tendo em vista que o legislador possibilitou que o *dies a quo* de vigência da norma coletiva (art. 614 1º, da CLT) ocorra anteriormente à sua ampla divulgação, uma vez que ela passa a vigor 3 (três) dias após o depósito e a fixação das cópias dá-se até 5 (cinco) dias após ele”. *Op. cit.*, p. 241.

¹⁰ A jurisprudência do TST consolidou entendimento neste sentido por meio da OJ nº 322 da SDI-I: “Acordo coletivo do trabalho. Cláusula de termo aditivo 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 e convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo legal de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado”.

base da categoria, conforme os preceitos do art. 4º da lei nº 6.709/1979¹¹”. Constatamos tal verdade por meio dos instrumentos coletivos examinados neste estudo, cujo prazo de vigência em todos - quase sem exceção, é de um ano.

Já ocorreu, no entanto, acordos e convenções coletivas que estabeleceram prazos de vigência superior ao estipulado em lei, trazendo às mesas dos tribunais várias discussões e posicionamentos divergentes. A doutrina, igualmente, tampouco é uniforme no tocante a este ponto. Cairo Júnior elucida que este prazo de vigência previsto em lei “pode ser desconsiderado quando o instrumento normativo negociado estabelecer melhores condições de trabalho do que a convenção ou acordo coletivo anterior, pela aplicação do princípio protetivo¹²”. Pinto Martins, em suas lições, afirma que “as normas coletivas têm sido firmadas com prazo de um ano, justamente em razão de mudanças que podem ocorrer durante a vigência e que podem tornar parte das suas disposições inaplicável em razão de terem sido modificadas as situações que lhes deram origem¹³”.

Mas, de qualquer modo, opinamos - seguindo a primeira corrente - que não há problema algum em prazo superior ao estabelecido em lei, quando este venha a benefício da categoria profissional, em razão, inclusive do princípio das condições mais favoráveis que também norteia o direito do trabalho. Quando inicialmente regulada a questão, vale lembrar, o artigo 7º, §2º do decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932, determinava que “seja por estipulação inicial ou por prorrogação, nenhuma convenção coletiva poderá vigorar por mais de 04 anos”, isto é, por um prazo duplicado do que a norma trabalhista vigente. Nesta linha de pensamento – de que há razões maiores para admitir um instrumento coletivo com prazo de vigên-

¹¹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria...cit.*, p. 242.

¹² CAIRO JÚNIOR, José. *Curso de Direito do Trabalho*. Salvador: JusPodivm, 5ª ed., 2010, p. 67.

¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à...cit.*, São Paulo: Atlas, 12ª ed., 2008, p. 664.

cia superior ao estabelecido em lei caso seja mais vantajosa aos trabalhadores, ainda que minoritário, há posicionamento jurisprudencial do TST, cuja decisão abaixo transcrevemos:

“Acordo de trabalho por meio do qual o sindicato da categoria profissional firma com a empresa garantia de emprego para os seus empregados, com prazo de vigência de cinco anos em troca de vantagens salariais, reveste-se de validade, ante o que dispõe o artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, que consagra o direito dos trabalhadores ao reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho. A norma constitucional nada disciplina acerca de prazo de vigência dos instrumentos coletivos, de forma que não existe nenhuma incompatibilidade vertical do seu regramento com o disposto no § 3º do artigo 614 da CLT, no sentido de não se permitir estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho por prazo superior a dois anos. Interpretação literal do preceito consolidado levará à conclusão de ser vedado, em qualquer circunstância, firmar norma convencional com prazo de vigência superior a dois anos. Procedendo-se, todavia, à interpretação da norma pelo método lógico-sistemático, considerado no conjunto da legislação do trabalho (v.g. artigos 9º e 468 da CLT), de natureza protecionista, infere-se do disposto no artigo 614, § 3º, da CLT que a restrição para a vença do instrumento normativo com prazo de duração superior a dois anos é imperativa somente quando resultar em prejuízo ao trabalhador, ante a supremacia do princípio tutelar orientador do Direito do Trabalho sobre preceito legal isoladamente considerado. Não se olvide, ainda que, o juiz aplicará a lei atendendo aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum (art. 5º da Lei de Introdução ao Código Civil). Ao aplicador da lei, portanto, cabe lançar mão do método interpretativo lógico-sistemático e teleológico, para encontrar o sentido da norma que realize os fins sociais por ela objetivados. Na hipótese vertente, não incide o disposto na Orientação Jurisprudencial n°

322 da SBDI-I do TST, na medida em que tal jurisprudência assenta-se em precedentes que enfrentam o exame de hipóteses nas quais os prazos de vigência das normas coletivas foram prorrogados por tempo indeterminado, de forma prejudicial aos obreiros, razão pela qual foram ditas como inválidas em face do preceito contido no artigo 614, § 3º, da CLT e do ordenamento jurídico juslaboral. Recurso de revista conhecido e provido¹⁴.

Quanto à prorrogação, o primeiro item importante a destacar é que seu processo, por força do artigo 615 da CLT, segue igual procedimento para a elaboração da norma coletiva. Sendo assim, a proposição deverá ser primeiramente apreciada pelas partes acordantes ou pela assembleia dos sindicatos convenientes, devendo observar os quóruns exigidos no artigo 612 celetista, bem como ser registrada no mesmo órgão competente do Ministério do Trabalho em que foi depositada a norma coletiva anterior. Então, isto significa que a prorrogação automática dos instrumentos coletivos na legislação laboral brasileira não é possível? Exatamente. Não é permitida a prorrogação tácita de norma coletiva e, se eventualmente cláusula de acordo ou convenção coletiva estipule o contrário, sua nulidade certamente será decretada, por violar os dispositivos celetistas que prevêm o processo de prorrogação.

Neste contexto, assim o é, explica Ronaldo Lima, “em virtude da contingencialidade da norma coletiva, a necessidade de prorrogação não pode ser decidida *a priori*, ainda que com manifestação da coletividade, uma vez que a prorrogação é movida pelo princípio da atualidade de norma coletiva, que exige que a deliberação sobre a necessidade da prorrogação seja efetuada de acordo com os fatos e circunstâncias do mo-

¹⁴ Acordo coletivo de trabalho. Prazo de vigência. Cinco anos. Validade. Garantia de emprego. Norma benéfica. Supremacia do princípio tuitivo do direito do trabalho. Não incidência da Orientação Jurisprudencial nº 322 da SBDI-I do TST. (TST. 1ª T. RR nº 1248/2002-043-12-00. Rel. Min. Lélío Bentes Corrêa. DJU 30.11.2007).

mento¹⁵”. Antes, porém, a dilação tácita dos instrumentos coletivos era a regra. O decreto nº 21.761, de 1932, anteriormente citado neste capítulo, estabelecia que se as partes pactuantes não se manifestassem em sentido contrário à prorroga, pelo menos trinta dias antes de expirar o ano ou o prazo estipulado, esta seria automática, e não uma exceção, como ocorre atualmente.

Entretanto, de acordo com a norma anterior, nenhum acordo ou convenção coletiva, mesmo que pactuado inicialmente, poderia vigorar por mais de quatro anos. Hoje, diferentemente, “a duração máxima de dois anos constitui limite para cada norma coletiva, não revelando óbice para que haja sucessivas prorrogações, pois cada prorrogação inicia-se o termo *a quo* da nova norma coletiva e, conseqüentemente, novo termo *a quo* do prazo máximo de vigência¹⁶”. Quanto a este aspecto, Amauri Mascaro Nascimento assinala que a prorrogação pode ultrapassar os dois anos, inclusive com ilimitadas prorrogações sucessivas, pois “prorrogar é ampliar a duração do instrumento coletivo para durar mais do que regularmente, e limitar a dois anos não é prorrogar, é usar o prazo normal; a situação que se forma quando, findo o prazo, novo acordo é ajustado entre as partes é igual à que ocorre quando há prorrogação; logo, não há razão para burocratizar quando, mais prático, é prorrogar¹⁷”.

5. REVISÃO, REVOGAÇÃO E SUSPENSÃO DO CONVENCIONADO PELAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS E ECONÔMICAS

Para Alice Monteiro de Barros, “a revisão consiste em um processo de adaptação da convenção ou do acordo a novas

¹⁵ SANTOS, Ronaldo Lima. *Teoria...cit.*, p. 243.

¹⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *Noções de direito sindical*. In: BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). *Estudos em memória de Célio Goyatá*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 1997, v.2.p.670, *apud*. SANTOS, Ronaldo Lima. *Op. cit.*, p.,244.

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio...cit.*, p. 477.

situações de fato¹⁸”, estando prevista no artigo 615 do estatuto celetista e seguindo o mesmo processo para a elaboração dos instrumentos coletivos. Pois bem, pelas lições de outra doutrina, vale recordar que “o legislador não fixou os critérios ou o momento adequado para manifestação da pretensão de quaisquer das partes à revisão da norma coletiva em vigor. O fundamento da revisão é encontrado na cláusula *rebus sic stantibus*, também conhecida como teoria da imprevisão, que se fundamenta na existência de fatos incomuns e imprevisíveis que tornem impossível a manutenção daquilo que se estabeleceu numa contratação, tornando necessária a revisão do acordo ou, em casos excepcionais, a sua cessação¹⁹”.

No tocante à revogação, nas linhas do direito coletivo do trabalho, tem-se que esta “é o ato bilateral pelo qual as partes do acordo ou convenção coletiva resolvem desfazer, total ou parcialmente, o instrumento pactuado²⁰”. É uma das formas de cessação dos instrumentos coletivos e o seu procedimento é o mesmo que deve ser submetido à elaboração destes. Imperioso ressaltar a inexistência em nosso ordenamento jurídico laboral da revogação tácita ou por substituição, visto que “o artigo 615 da CLT determina expressamente as formalidades que devem ser observadas no processo de revogação, de modo que a simples elaboração de nova convenção coletiva não retira a eficácia da norma coletiva anterior, que continuará vigendo durante o prazo nela fixado²¹”. Dessa maneira, aplicando o problema aos instrumentos coletivos pesquisados, o que sucede quando um acordo coletivo é pactuado ainda quando outro, na mesma base territorial, vigora?

O artigo 620 da CLT, ainda que não estabelecido para ser aplicado concretamente nesta questão, traz-nos uma luz e, ana-

¹⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 5ª ed., 2009, p. 1271.

¹⁹ SANTOS, Ronaldo Lima de. *Op. cit.*, p. 245.

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio...cit.*, p. 488.

²¹ SANTOS, Ronaldo Lima de. *Op. cit.*, 248.

logicamente podemos concluir que prevalecerão as cláusulas que forem mais favoráveis aos trabalhadores. O artigo retro, em verdade, trata de conflitos entre convenções e acordos coletivos, mas nos mostra um caminho a seguir, fundamentado em argumento contundente que é o princípio da condição mais favorável. Corroborando o que acabamos de mencionar, a doutrina tem pensamento similar e, discutindo a questão de revogação tácita ou por substituição, posiciona-se no sentido de que “a superveniência de nova norma coletiva não produz o efeito de revogação da norma anterior, de forma que ambas continuam vigendo, resolvendo-se a questão pela aplicação do princípio da norma mais favorável²²”.

Por fim, tratando-se de suspensão, o artigo 9º do decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932, previa a hipótese de interromper a execução dos instrumentos coletivos - a qual podia ser definitiva ou temporária - em casos comprovados de força maior, tais como falta de matéria que acarretam escassez de fundos ou de encomendas, e outros de idêntica relevância, ao critério das Comissões de Conciliação. Hoje, porém, não há nenhuma disposição legal sobre o assunto, e a doutrina tampouco se refere a respeito. Ronaldo Lima, a propósito, comenta o tema e afirma: “uma vez que as partes convenientes possuem a faculdade legal de denunciar ou revogar os acordos e convenções coletivas, o que ocasiona a sua extinção, subentende-se que possuem o direito de simplesmente suspender os seus efeitos, uma vez que esse ato implica tão somente uma cessação temporária dos efeitos da norma coletiva²³”.

Com outras palavras e resumindo, estamos dizendo que a suspensão não significa que o pactuado em negociação coletiva vai desaparecer, apenas ocasionará a cessação dos seus efeitos por um período determinado. Tendo isto posto e aclarado, surge-nos a seguinte indagação: de que maneira influenciará o

²² *Op. cit.*, p. 249.

²³ *Idem.*

período da suspensão sobre a norma coletiva vigente? Ainda nas lições do acima mencionado e consagrado autor, “deve-se distinguir as situações de suspensão total daquelas em que há suspensão parcial. Em se tratando de suspensão total da norma coletiva, as partes podem deliberar sobre se o tempo de suspensão deverá ser ou não computado na contagem do prazo. Nas hipóteses de suspensão parcial, esta não influenciará no período de vigência da norma, uma vez que a norma coletiva como um todo não sofrerá os efeitos da suspensão; a cláusula ou o conjunto de cláusulas suspensas vigorará até o prazo final do acordo ou convenção coletiva, independentemente do tempo de duração da suspensão²⁴”.

6. EFEITOS E EFICÁCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO TEMPO E NO ESPAÇO

A primeira nota a fazer neste ponto é óbvia: os instrumentos coletivos de trabalho teriam seu valor reduzido a nada se seus pactos fossem letra morta, é dizer, sem nenhum efeito e eficácia. Mas o Direito do Trabalho, dinâmico que é, e com sua tendência *in fieri*, não está hoje tal como nasceu. Com o decorrer do tempo, as experiências internas e externas adquiridas nos bons e maus momentos histórico-econômicos levam-nos a aperfeiçoar nossos mecanismos de luta. No caso dos trabalhadores, já sabemos que um deles é a negociação coletiva que no Brasil surgiu sem primor, da mesma forma que surgem muitos outros institutos que, naturalmente, em razão de muitos fatores, sobretudo das transformações da sociedade, vão sendo melhorados no tempo e no espaço.

Assim foi com os efeitos e eficácia dos acordos e convenções coletivas em nossa pátria. No início da nossa história sindical, ou melhor, na fase pré- 1930, não havia maiores implicações quando descumprido o estabelecido na negociação

²⁴ *Op. cit.*, p. 250.

coletiva. A partir do decreto nº 21.761, de 1932, determinou-se que os instrumentos coletivos deveriam fixar multa na hipótese de infração das cláusulas combinadas. A esse respeito, informa-nos Pinto Martins que “normalmente os empregadores pagavam as multas e não davam cumprimento ao pactuado, ficando a convenção coletiva sem qualquer eficácia²⁵”. Então, para corrigir esta falta, editou-se o decreto nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, alterando todo o capítulo da CLT referente à convenção coletiva.

Desse modo, o artigo 611 da CLT preceitua que a 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 do trabalho. Com este conceito, o que almejamos ressaltar não é a definição em si do instrumento coletivo, mas sim o caráter normativo que o dispositivo legal atribui aos acordos e convenções coletivas. Possui, portanto, efeito *erga omnes* e suas cláusulas “são aplicáveis a todos os membros da categoria, filiados ou não aos respectivos sindicatos estipulantes, tanto no lado profissional como no patronal. Os acordos coletivos de trabalho aplicam-se a todos os empregados da empresa pactuante, sócios ou não do sindicato²⁶”.

Para reforçar normativamente o pactuado em convenção coletiva e dificultar o descumprimento de suas cláusulas, o artigo 622 da legislação celetista prevê que os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acordo que lhes for aplicável, serão passíveis da multa neles fixada. No caso do empregado descumpridor, o parágrafo único desse mesmo dispositivo celetista reza que a multa a ele imposta não poderá ser superior à metade

²⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à...cit.*, p. 678.

²⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio...cit.*, pp. 488-489.

daquela que, nas mesmas condições, seja estipulada para o empregador. Isto porque, o poderio financeiro do empregador é enormemente mais elevado. “O empregado, quando infringe norma convencional, o faz, geralmente, por necessidade. Ao contrário, o empregador, procede, normalmente, com dolo, visando ao não-pagamento de salários ou de vantagens concedidas pelas convenções²⁷”.

A título de ilustração de algumas “classes” de multa que encontramos nos instrumentos coletivos investigados, comentaremos algumas espécies. A primeira é aquela que não serve para nada. Apenas ali está para cumprir uma formalidade. Caracteriza este tipo o instrumento coletivo²⁸ baiano ao prever que “em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas desta Convenção, pagará o infrator a multa per capita de R\$ 50,00 (cinquenta reais), por cada infração, que será revertida em favor da parte prejudicada”. Semelhante a esta, o CCT²⁹ do Rio Grande do Norte estabelece que “nos casos de descumprimento de quaisquer das cláusulas deste Contrato Coletivo de Trabalho, será aplicada uma multa, no mês da infração cometida, equivalente a 2% (dois por cento) dos salários dos empregados atingidos, salvo motivo de força maior. A multa somente será devida quando a reclamação for ajuizada pelo Sindicato da categoria”.

Ora, convenhamos, uma multa no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) é irrisória. Esta quantia não suprirá em muitos casos nem o transporte para se deslocar ao posto médico de atendimento que o empregador se obrigou a providenciar em caso de parto da empregada rural, por exemplo, ou ainda o auxílio-creche que teria direito no caso de pais ou mães de filhos menores com idade, segundo o estabelecido em cada instrumento coletivo. Por outras palavras, é um escarnecimento para

²⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários...cit.*, p. 678.

²⁸ BA000208/2008.

²⁹ RN000292/2008.

com os trabalhadores rurais quando o empregador falte com uma destas obrigações e a penalidade que lhe é aplicada diz tão somente a esta rés porção de dinheiro. Mais do que isto, fere a dignidade do trabalhador. A multa, em nossa opinião, não deve ser tão irrelevante a ponto de a empresa preferir arcar com o pagamento da indenização a cumprir com o pactuado em negociação coletiva.

No segundo caso do CCT do Rio Grande do Norte, a penalidade pela inexecução do ajustado no instrumento coletivo é, inclusive, ainda mais ridícula, porque além de fixar o valor de 2% do salário dos empregados atingidos (na maioria das vezes será somente um empregado ou poucos), que não é muito, excepciona a sanção para os casos de força maior e condiciona o recebimento da multa somente se for ajuizada uma reclamação pelo Sindicato da categoria. Pois bem, qual é o empregado do campo que, sendo vítima de não cumprimento de obrigação pactuada em negociação coletiva, vai acionar o sindicato que o representa para receber uma indenização de R\$ 50,00 (cinquenta reais), por exemplo? Ressalte-se, o problema principal neste caso não está somente no valor a ser eventualmente recebido, e sim em todo trabalho com burocracia e papéis que para tal se demanda. Outro fator talvez mais importante esteja relacionado ao medo da represália por parte do empregador, culminando em sua despedida ou de toda a sua família.

Em situação melhor, em relação ao valor da multa no caso da não observância do estabelecido em negociação coletiva, estão as penalidades previstas nos instrumentos coletivos do Mato Grosso e do Paraná. Alguns dos ACTs³⁰ investigados no primeiro estado redigem as cláusulas de maneira idêntica, determinando que “pelo descumprimento do presente acordo, independentemente do quantitativo de cláusulas infringidas, será aplicada ao empregador a multa de um piso salarial e em caso de reincidência o dobro da penalidade, em proveito do

³⁰MT000531/2009;MT000304/2009;MT000364/2009;MT000231/2010.

empregado”. De modo similar, o CCT³¹ paranaense prevê que “fica instituída uma multa de 01 (um) salário mínimo federal vigente pelo descumprimento das obrigações estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo-se em favor da parte prejudicada e dobrada na reincidência”.

Note-se, em “situação melhor” porque pelo menos, na falta de cumprimento do primeiro exemplo citado anteriormente (meio para transportar a trabalhadora gestante até o serviço de atendimento médico mais próximo), a indenização revertida a favor da empregada cobrirá os gastos que teve que arcar do seu próprio bolso, quando deveria receber o transporte do empregador sem nenhum problema, visto estar ajustado em negociação coletiva. No entanto, em se tratando de outras condições de trabalho como a falta de auxílio-creche, obviamente, um salário-mínimo não reparará a ausência de tal benefício, exceto se a multa aplicada ao empregador em benefício do empregado fosse enquanto perdurasse o descumprimento do pactuado, porque do contrário, tampouco compensará o empregado pelo inadimplemento do conveniado.

A penalidade mais eficaz que encontramos, levando em conta ser a multa de quantia mais elevada, repercutindo sobremaneira a ambas as partes da relação de trabalho, foi a de um ACT³² do Estado do Pará. Neste instrumento, a cláusula fixa que “fica estabelecida a multa de 05 (cinco) salários da categoria a parte que descumprir qualquer das cláusulas (...), revertendo o valor para a parte prejudicada no prazo de dez dias a contar da data da constatação”. Analisando, pois, a cláusula em comento, a primeira vantagem observada é: a multa ser de 05 salários, e não 05 salários-mínimos, mas da categoria, que normalmente costuma ser maior. O segundo ponto positivo diz respeito ao prazo estabelecido para o pagamento da multa: dez dias contados a partir do momento do conhecimento da falta.

³¹ PR001155/2009.

³² PA000038/2009.

Em definitiva, pelo peso pecuniário que representa, esta multa pode ser um meio eficaz de evitar o inadimplemento do empregador, posto que é ele quem mais descumpre o ajustado em negociação coletiva.

No tocante à eficácia no tempo, discute-se se a convenção ou acordo coletivo posteriores revogam o anterior. Conforme as lições de Mascaro Nascimento, “em nosso ordenamento jurídico, a matéria não é resolvida pela legislação, mas, a prevalecer os critérios adotados no direito estrangeiro, aplica-se o princípio cronológico da sucessividade, caso em que o acordo ou a convenção coletiva posterior revoga a anterior, da mesma forma que, quanto às leis, aplicável é o princípio do *tempus regit actus*³³”. Assim, a parte de discussões teleológicas e ontológicas e das teorias de acumulação e conglobamento, vale comentar que em situação de instrumentos coletivos de diferentes níveis, prevalecerá o que for melhor para o trabalhador, é dizer, “a relação entre os instrumentos coletivos concomitantemente vigentes, entre si e em relação à lei, em nosso ordenamento jurídico, pautou-se, sempre, pelo princípio da norma mais favorável ao trabalhador³⁴”.

A esse respeito, a legislação laboral brasileira redundava em clareza. O artigo 620 da CLT determina que as condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo, *contrario sensu* se as condições fixadas em acordo forem mais benéficas ao trabalhador do que as previstas em convenção, naturalmente, prevalecerão sobre estas. A doutrina e jurisprudência³⁵ não seguem

³³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio... cit.*, p. 491.

³⁴ *Idem.*

³⁵ “Teoria do conglobamento- Prevalência da norma mais benéfica. Análise sistemática. Um dos princípios norteadores do Direito do Trabalho é o da aplicação da norma mais favorável ao empregado. No entanto, deve ser compreendido de forma sistemática, considerando-se o conjunto da norma. Da mesma forma que as instâncias ordinárias, a jurisprudência desta Corte firma-se no sentido de que o art. 620 da CLT revela a Teoria do Conglobamento, pela qual as normas são consideradas e interpretadas em conjunto, e não de forma isolada (...)”. (TST, 3ª T.,

línea diversa. A propósito, Pinto Martins comenta que “havendo duas convenções coletivas aplicáveis, deve-se observar a que for mais benéfica ao empregado no seu conjunto (critério da globalidade ou conglobamento) e não se ficar pinçando cláusula a cláusula e verificando qual a mais benéfica (critério da cumulação). Fazer a aplicação de cláusula a cláusula implicaria desequilíbrio da convenção coletiva no geral, que é feita mediante acordo: dá-se uma condição, negocia-se outra menos benéfica, para no conjunto ter um resultado melhor³⁶”.

Por fim, e no que se refere à eficácia dos instrumentos coletivos no espaço, vimos no começo deste capítulo que o Brasil adota o princípio da unicidade sindical, o que influencia sobremaneira a questão. Destarte, o problema é solucionado pelas regras da base territorial dos sindicatos acordantes, cuja explicação pela clareza que exige e se manifesta nos ensinamentos de Mascaro, iremos utilizar. Pois bem, “o âmbito geográfico de atuação das suas cláusulas é aquele em que o sindicato profissional exerce a sua representação: a base territorial. Não quer dizer que os limites de aplicação da convenção coincidam sempre com o Município em que os sindicatos são sediados. A base territorial sindical é muito diversificada. Há sindicatos com base municipal, mas, também, há outros com base intermunicipal, estadual, interestadual ou, por exceção, até mesmo nacional. Desse modo, correspondentemente, existem convenções coletivas aplicadas num Município, mas há outras em mais de um Município, incluindo, portanto, todas as empresas e todos os trabalhadores dessas empresas, integrantes de um setor de atividade econômica. Mas há, também, convenções coletivas com aplicação estadual, interestadual e, até mesmo, nacional, tudo na razão direta da base territorial dos sindicatos convenientes³⁷”.

RR 593.938/99- 1ª R., j. 24-9-03, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJU 1 17-10-03, p. 628).

³⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários...cit.*, p. 677.

³⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, p. 493.

Há ainda outro aspecto relevante a ser considerado neste quesito. Se as bases territoriais dos sindicatos acordantes não coincidirem, como será resolvido o problema? A indagação surge quando observamos a possibilidade do sindicato dos trabalhadores ter uma base territorial estadual e o sindicato dos empregados com quem estabeleceu negociação coletiva ter uma base municipal, por exemplo. Então, como solucionar a questão? Mascaro Nascimento nos responde: “quando a base territorial do sindicato patronal é menor do que a do sindicato dos trabalhadores, a esfera geográfica de aplicação da convenção coletiva não pode ultrapassar o limite da representação do sindicato patronal. Se o sindicato dos trabalhadores quiser que a convenção tenha efeitos mais amplos, terá de negociar, conjuntamente, com o ou os demais sindicatos patronais que atuam nas outras bases territoriais. Pode, em tese, ocorrer também o inverso: a base territorial do sindicato dos trabalhadores é menos ampla e a do sindicato dos empregadores, mais ampla, caso em que a mesma limitação se verificará. A convenção não será aplicada territorialmente além dos limites da base do sindicato de trabalhadores³⁸”.

7. CONCLUSÕES

Algumas peculiaridades da negociação coletiva brasileira lhe atribuem caráter singular se compararmos sua estrutura e diretrizes com a maioria dos ordenamentos jurídicos estrangeiros. Uma das razões se refere ao fato do Brasil não ser signatário de importante Convenção Internacional, como a....

Sem embargo, no que diz respeito às funções da negociação coletiva, especialmente a econômica e a social, podemos concluir que determinadas características lhe embaraça o desempenho. O prazo de vigência fixado indeclinavelmente até dois anos, sem levar em conta o que melhor coaduna com os

³⁸ *Idem.*

interesses dos representados, perde sua razão de ser quando não houver mudanças no ambiente dos trabalhadores que exija a celebração de novo acordo. Declarar a nulidade do instrumento coletivo porque estipularam prazo superior a dois anos, mesmo quando mais favorável aos trabalhadores, traduz-se numa decisão insensata à luz de um dos principais princípios norteadores do Direito do Trabalho, é dizer, do princípio da condição mais benéfica.

Do mesmo modo, acreditamos que estabelecer multas irrisórias para o caso de descumprimento do pactuado nas cláusulas dos instrumentos coletivos, não é agir de boa-fé, o que exige, portanto, uma regulamentação. Diante, pois, destas e outras observações discutidas ao longo deste estudo, temos por certo que já chegou a hora de reformar alguns pontos do sistema da negociação coletiva brasileira.



BIBLIOGRAFIA

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 5ª ed., 2009.
- *Noções de direito sindical*. In: BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). *Estudos em memória de Célio Goyatá*. 3ª ed., v.2., São Paulo: LTr, 1997.
- CAIRO JÚNIOR, José. *Curso de Direito do Trabalho*. Salvador: JusPodivm, 5ª ed., 2010.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 4ª ed., Tomo II, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. São Paulo: Atlas, 12^a ed., 2008.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 5^a ed., 2008.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das Normas Coletivas*. São Paulo: LTr, 2^a ed., 2009.

www.mte.gov.br