

**JUCÉLIO ANDRÉ MONTEIRO COSTA**

**TÉCNICAS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

PUC / São Paulo  
2015

**JUCÉLIO ANDRÉ MONTEIRO COSTA**

**TÉCNICAS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Monografia apresentada à banca examinadora da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho, sob a orientação do Professor Doutor Leonel Maschietto.

**JUCÉLIO ANDRÉ MONTEIRO COSTA**

**TÉCNICAS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Data: \_\_/\_\_/\_\_\_\_

Banca Examinadora

---

Nome:

IES:

---

Nome:

IES:

---

Nome:

IES:

**À minha esposa e eterna namorada,  
Luísa Vieira, que sempre me incentivou  
a estudar, dedico integralmente este  
trabalho.**

## **AGRADECIMENTOS**

Inicialmente, uma palavra de gratidão a Deus, por todas as coisas boas que acontecem na minha vida.

Não poderia deixar de agradecer minha mãezinha querida, Nossa Senhora Aparecida, que sempre me acolhe, seja qual for o motivo, sob o seu manto.

Agradeço a todos os Professores da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC – SP, todos exemplos de dedicação ao ofício do magistério.

Agradeço, em especial, ao Professor Orientador desta Monografia, Doutor Leonel Maschietto, exemplo de superação e sobretudo humildade, no qual defino como um “eterno apaixonado pelo direito do trabalho”.

Agradeço aos meus colegas de turma, em especial, a Doutora Cristina Prado Vendrami Praxedes, pela amizade construída ao longo desses anos.

Agradeço aos meus colegas de trabalho Dra. Jocimara Chad Braga, Doutor Flávio Porto José de Andrade, Doutora Claudia Helena de Almeida, Sandra Rodrigues de Moraes Santos, Rafaele dos Santos Souza e Alesce da Luz Vieira, pela partilha de seus conhecimentos jurídicos e, sobretudo pela paciência do dia-dia.

Agradeço ao Santuário Nacional de Nossa Senhora da Conceição Aparecida, na pessoa do até então Ecônomo, Padre Luiz Claudio Alves de Macedo, pelo apoio incondicional para que eu pudesse concluir o presente curso.

Por fim, agradeço a minha Esposa, Luísa Vieira, e todos os meus familiares, que sempre estiveram ao meu lado, acreditando que eu seria uma pessoa melhor após a conclusão do curso.

## RESUMO

O presente trabalho, tem como ideia principal, conhecer as regras gerais sobre negociação para um desenvolvimento de técnicas a serem aplicadas no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. Isso porque, a negociação coletiva trabalhista é a essência do Direito Coletivo do Trabalho. É um dos mais importantes métodos de solução de conflitos, sendo a modalidade auto compositiva privilegiada pela ordem justralhista. Em tal perspectiva o conflito coletivo é solucionado pelas partes, sem a intervenção de terceiros. A negociação coletiva tem o condão de criar direito novo para o trabalhador empregado, sem a necessidade de submeter tal norma autônoma ao crivo, nem sempre célere, nem sempre justo, do Congresso Nacional. É, para os sindicatos, uma oportunidade de melhorar as condições de trabalho e de vida de seus representados, através do exercício de função política, social e econômica. As normas coletivas autônomas são expressas, em regra, por meio de dois diplomas negociais coletivos: a Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo de Trabalho. Os aludidos diplomas coletivos criam normas jurídicas gerais, abstratas e impessoais, dirigidas a normatizar situações *ad futurum*. Assim sendo, o disposto em regras coletivas negociadas tem caráter normativo, no mesmo plano da legislação ordinária, de modo que integra o contrato de emprego e obriga a todos os representados.

**Palavras-chave:** Negociação; Negociação Coletiva; Técnicas de Negociação Coletiva.

## ABSTRACT

This work's main idea, know the general rules on negotiations for a development techniques to be applied under the Collective Labour Law. This is because the labor collective bargaining is the essence of the Collective Labour Law. One of the most important methods of conflict resolution, being the privileged mode by *justralbalhista autocompositiva* order. In such a perspective the collective dispute is settled by the parties without the intervention of third parties. Collective bargaining has the power to create new rights for employed worker without the need to submit such autonomous rule to the test, not always swift, not always fair, the National Congress. It is for unions an opportunity to improve working and living conditions of their constituents, through the exercise of political function, social and economic. Autonomous collective norms are expressed in reagra through two collective bargaining diplomas: the Collective Bargaining Agreement and the Collective Bargaining Agreement. The alluded collective diplomas create general legal rules, abstract and impersonal, addressed to regulate situations *ad futurum*. Therefore, the provisions in negotiated collective rules is normative in the same plane of ordinary legislation, so that part of the employment contract and binds all represented.

**Keywords:** Collective bargaining; Technical Collective Bargaining .

## Sumário

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>2. NEGOCIAÇÃO</b> .....	9
<b>2.1. DEFINIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO</b> .....	9
<b>2.2. OBJETIVO DA NEGOCIAÇÃO</b> .....	10
<b>2.3. ETAPAS DA NEGOCIAÇÃO</b> .....	10
<b>2.4. ÉTICA NAS NEGOCIAÇÕES</b> .....	11
<b>2.5. CLASSIFICAÇÃO DOS TIPOS DE NEGOCIAÇÃO</b> .....	13
<b>3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA</b> .....	14
<b>3.1. DEFINIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA</b> .....	14
<b>3.2. FUNÇÕES</b> .....	16
<b>3.3. VALIDADE</b> .....	17
<b>3.4. CONDIÇÕES</b> .....	19
<b>3.5. NÍVEIS</b> .....	20
<b>3.6. GENERALIDADES</b> .....	21
<b>4. CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO</b> .....	25
<b>4.1. CONCEITO</b> .....	25
<b>4.2. LEGITIMAÇÃO</b> .....	27
<b>4.3. FORMA</b> .....	28
<b>4.4. DURAÇÃO</b> .....	29
<b>4.5. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, REVOGAÇÃO, EXTENSÃO</b> .....	30
<b>4.6. HIERARQUIA ENTRE CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO</b> .....	31
<b>4.7. PRINCÍPIO DO CONGLOBAMENTO</b> .....	33
<b>4.8. JURISPRUDÊNCIA DOMINANTE</b> .....	35
<b>5. CONCLUSÃO</b> .....	43

## 1. INTRODUÇÃO

O cotidiano da vida é uma eterna negociação, ou seja, todos nós estamos negociando no dia-dia, seja na família, no trabalho, na escola, etc. Podemos até não perceber, mas a título de exemplo, podemos citar uma situação de negociação em que o filho quer comprar um determinado brinquedo e o pai, tenta convencê-lo a comprar outro por motivo de segurança.

Nesse contexto, o presente trabalho quer levar os leitores a fazerem uma reflexão sobre a importância das técnicas de negociação coletiva, sobretudo no âmbito do direito do trabalho, cujo capital e trabalho estão sempre buscando o equilíbrio entre suas relações.

A metodologia adotada na presente monografia baseou-se de forma mais acentuada em levantamento bibliográficos em livros de direito e nas leis estatais.

Antes de adentrar no mérito propriamente dito do presente trabalho, o primeiro capítulo nos convida a uma discussão que se dará no sentido mais amplo da negociação, ou seja, abordará as principais definições sobre o tema, objetivos, etapas, entre outros.

No tocante ao segundo capítulo, a discussão será entorno da negociação coletiva de trabalho, trazendo as principais normas do ordenamento jurídico brasileiro, não se esquecendo é claro, das Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

O último capítulo, tem como objetivo basilar, demonstrar os efeitos práticos da negociação coletiva de trabalho, que em regra, culmina com a elaboração de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Por fim, é importante ressaltar que a presente análise não tem a pretensão de esgotar a discussão, sendo tão somente uma “porta de entrada” sobre esse tema tão presente em nossas vidas.

## 2. NEGOCIAÇÃO

### 2.1. DEFINIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO

Dentre as mais diversas definições de negociação, apresentamos algumas que entendemos serem as mais adequadas para o presente trabalho. Iniciemos com a definição de Luciano Martinez<sup>1</sup>:

“A palavra negócio provém de uma combinação de partículas egressas do latim, nec-, que revela uma negação + òtium, indicativo de ócio, folga, desocupação. Um negócio é, portanto e em rigor, uma negociação à desocupação, uma atitude, um fazer. A negociação é, então, uma ação, um procedimento por meio do qual dois ou mais sujeitos de interesses em conflito ou seus representantes, mediante uma série de contemporizações, cedem naquilo que lhes seja possível ou conveniente para o alcance dos resultados pretendidos (ou para a consecução de parte desses resultados), substituindo a ação arbitral de terceiro ou a jurisdição estatal).”

Roger Fisher, William Ury e Bruce Patton, também trazem uma definição direta, concisa e contemporânea acerca da negociação<sup>2</sup>:

“Todo mundo negocia algo a cada dia. Tal como o Monsieur Jourdain de Molière, que se deleitou ao descobrir que vinha falando em prosa durante toda a sua vida, as pessoas negociam até mesmo quando não o pensam estar fazendo. Uma pessoa negocia com o seu cônjuge sobre onde irem jantar e negocia com o filho sobre a hora de apaga as luzes. A negociação é um meio básico de conseguir o que se quer de outrem. É uma comunicação bidirecional concebida para chegar a um acordo, quando você e o outro têm alguns interesses em comum e outros opostos”

Com o objetivo de diversificar-se das definições clássicas de doutrinadores sobre o tema em comento, é importante registrar a definição insculpida no dicionário da Academia Brasileira de Letras:<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 801.

<sup>2</sup> FISHER, R; URY, W. **Como chegar ao sim – a negociação de acordos sem concessões**. Rio de Janeiro: Imago, 2005. p. 15.

<sup>3</sup> ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS. **Dicionário Escolar da Língua Portuguesa**. 2. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2008. p. 899.

“1. Ato ou efeito de negociar. 2. Diálogo; busca de entendimento: A negociações com o Sindicato duraram uma semana”.

Portanto, de forma objetiva, podemos dizer que a negociação é um procedimento para dirimir conflitos.

## **2.2. OBJETIVO DA NEGOCIAÇÃO**

Uma negociação bem-sucedida – quando duas pessoas tentam chegar a uma solução mutuamente aceitável – não deve ter vencedores e nem perdedores. O processo termina com resultados satisfatórios, ou com o fracasso para ambos. A arte da negociação é baseada na tentativa de conciliar o que é bom para você com o que é bom para o outro lado. Para chegar a esse ponto, em que ambas as partes ganham alguma coisa, é preciso estar preparado, atento e ser flexível.

Segundo Roger Fisher, William Ury e Bruce Patton, qualquer método de negociação, dentre outros objetivos, deve produzir um acordo sensato:<sup>4</sup>

“Qualquer método de negociação pode ser julgado imparcialmente por três critérios: deve produzir um acordo sensato, se houver possibilidade de acordo; deve ser eficiente; e deve aprimorar, ou, pelo menos, não prejudicar o relacionamento entre as partes. (Um acordo sensato pode ser definido como aquele que atende aos interesses legítimos de cada uma das partes na medida do possível, resolve imparcialmente os interesses conflitantes, e duradouro e leva em conta os interesses da comunidade)”.

## **2.3. ETAPAS DA NEGOCIAÇÃO**

O primeiro passo é entender que as negociações podem ser relativas a aspectos estratégicos, táticos e operacionais. As negociações estratégicas são muito delicadas, porque geralmente erros no nível tático e operacional, mesmo que

---

<sup>4</sup> FISHER, R; URY, W. **Como chegar ao sim – a negociação de acordos sem concessões**. Rio de Janeiro: Imago, 2005. p. 22.

importem em sacrifícios, podem ser assimilados. Já erros no nível estratégico podem levar a empresa à falência.

O segundo passo é compreender que toda negociação é um processo, em que o negociador se prepara antes do encontro com outra parte interessada e, depois de selado o acordo, haverá a implementação das decisões.

A preparação para a negociação inicia-se com a utilização de um banco de dados. Este deve conter o histórico das negociações anteriores sobre os aspectos técnico, econômico, financeiro e jurídico, além, das informações sobre a organização com qual está se negociando, sua estrutura de decisão, seus decisores e limites de autoridade.

O terceiro passo é a pós-negociação. Muitos negociadores fazem o acordo e se esquecem de sua implementação. Muitas vezes, é nesse pós-acordo que acontece o verdadeiro desfecho. Isso porque, há quem prometa o que não pode cumprir.

Portanto, uma negociação só pode ser considerada encerrada quando o acordo foi cumprido e não formalizado.

## **2.4. ÉTICA NAS NEGOCIAÇÕES**

Ética são padrões sociais amplamente aplicados sobre o que é certo ou errado em uma situação em particular, ou um processo para fixar esses padrões<sup>5</sup>.

“1. Estudo dos valores e normas de que permeiam a conduta humana dentro da vida prática. 2. Conjunto desses valores e normas.”

---

<sup>5</sup> ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS. *Dicionário Escolar da Língua Portuguesa*. 2. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2008. p. 555.

No âmbito das negociações, não há nenhum padrão formal nem nenhuma declaração escrita que sirva como modelo para os negociadores, ao contrário daquilo que acontece em relação ao aspecto legal.

A ética de um negociador dependerá de algumas questões pessoais, tais como a formação filosófica e religiosa do negociador, sua experiência, valores pessoais, dentre outros aspectos importantes.

Um dos principais motivos pelos quais as pessoas se envolvem em comportamentos não éticos (ou pelo menos questionáveis sob esse ponto de vista) é a busca de vantagem, em termos de poder. Essa é uma atitude típica de um comportamento ganha-perde (quando um dos dois lados ganha e o outro perde). Dado que informação gera poder, a parte que é capaz de manipular melhor as informações ganha uma vantagem, ao menos temporária, sobre a outra parte. Por outro lado, é muito comum os negociadores guardarem certas informações, escondendo-as da outra parte, no sentido de possuírem uma posição mais forte para poder ganhar.

Assim, a informação pode ser considerada o principal fator na tomada de decisão e negociação. Nesse sentido, é muito importante verificar de quanta informação se dispõe, quão precisa ela é, quanto dessa informação deve ser compartilhado com a outra parte, bem como qual parte deve ser revelada, quando e como. Essas questões são vitais, pois têm grande influência sobre o processo em si e sobre os resultados da tomada de decisão e da negociação de um modo geral.

O comportamento ético tem dois componentes que afetam diretamente a maneira de agir das pessoas: o domínio da legislação, que contém os princípios éticos estabelecidos por lei, e o domínio da livre escolha, ou seja, a condição social de todo o ser livre, de fazer suas escolhas e de agir da maneira que melhor lhe convier, em cada situação de sua vida pessoal e profissional. Entre ambos, encontra-se o campo da ética, o qual a leva que, a partir dos dois extremos, cada indivíduo defina seus padrões éticos, considerando suas questões individuais,

porém levando também em conta as interferências que a sociedade e legislação imprimem-lhe em suas escolhas pessoais.

## **2.5. CLASSIFICAÇÃO DOS TIPOS DE NEGOCIAÇÃO**

A classificação de tipos de negociação pode ser dividida em sete áreas: trabalhistas, diplomáticas, comerciais, institucionais, políticas, gerenciais e conflitos<sup>6</sup>.

“TRABALHISTAS – tratam sobre as condições de trabalho, salário, benefícios, relacionamento entre patrão e empregado. Instituídas por meio de contrato de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. As partes envolvidas são sindicatos, federações, confederações, empresas e o próprio trabalhador.

DIPLOMÁTICAS – tratam de temas vinculados a questões territoriais, culturais, econômicas e de defesa nacional. Instituídas por meio de tratados e acordos comerciais. As partes envolvidas são nações ou blocos econômicos.

COMERCIAIS – tratam da compra e venda de bens ou serviços, podendo abranger investimentos financeiros e mercadológicos. Instituídas por meio de contratos comerciais. As partes envolvidas são pessoas físicas, empresas, estabelecimentos comerciais e prestadores de serviços.

INSTITUCIONAIS – referem-se às relações inter organizacionais, realizadas em diversos níveis ou entre setores. Instituídas por meio de contratos, acordos, termos de cooperação técnica, convênios. As partes envolvidas são empresas e órgãos governamentais.

POLÍTICAS – abrangem a formulação de diretrizes políticas, projetos legislativos e decisões do poder executivo, que ensejam acordos de caráter público ou privado. Instituídas por meio de diretrizes políticas. As partes envolvidas são parlamentares, presidentes, proprietários e diretores de empresas, funcionários públicos de alto-escalão.

---

<sup>6</sup> Retirado do site:

[http://www.centrofenix.com.br/phenix/index.php?option=com\\_content&view=article&id=134:tipos-de-negociacao&catid=60:teoria&Itemid=97](http://www.centrofenix.com.br/phenix/index.php?option=com_content&view=article&id=134:tipos-de-negociacao&catid=60:teoria&Itemid=97) em 10/09/2015, às 22:16 horas.

GERENCIAIS – tratam das relações entre os níveis hierárquicos de uma organização, no planejamento e execução de atividades e na condução de projetos. Instituída por meio de documentos formais ou acordos verbais. As partes envolvidas são gerentes, diretores, funcionários.

DE CONFLITOS – tratam das relações entre indivíduos com interesses divergentes, em que ocorre a predominância da emoção e de dificuldades para estabelecer o diálogo entre as partes. As partes envolvidas são indivíduos, das mais variadas funções e classes sociais”.

### **3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA**

#### **3.1. DEFINIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA**

A negociação coletiva constitui um tópico especial da negociação, já que nela os negociadores representam os interessados. Pode ser feita pela contratação de negociadores profissionais ou por indicação, quando um pequeno número de interessados representa um grande número de interessados sobre os quais recairão as consequências da negociação. Assim, em negociações coletivas poucos negociadores discutem a distribuição dos benefícios e dos ônus, para um grupo maior de indivíduos.

Na seara trabalhista, não existe uma definição legal acerca da negociação coletiva, e para tanto, recorreremos então às lições doutrinárias para formularmos algumas definições sobre o tema em comento.

Leciona Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>7</sup>:

“Para nós, a negociação coletiva de trabalho constitui procedimento prévio, fruto do princípio da autonomia privada coletiva, que tem por objeto a criação de uma fonte formal - autônoma ou heterônoma – que solucionará o conflito coletivo de trabalho”.

Nesse mesmo diapasão, é a posição de Mauricio Godinho Delgado<sup>8</sup>:

---

<sup>7</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 599.

“A negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Se, dúvida, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva”

Outrossim, também cabe destacar que o artigo 2º da Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo, nº 22, de 12 de maio de 1992 do Congresso Nacional e promulgada pelo Decreto nº 1256, de 29 de setembro de 1992 da Presidência da República, também define o termo negociação coletiva:

“compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez”.

A principal finalidade da negociação coletiva é evitar que o empregador se aproveite de pessoas que estão dispostas a vender sua mão-de-obra a qualquer custo, fazendo desta forma que o empregador se ajuste aos desejos de um grupo ou classe de trabalhadores.

A negociação coletiva é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições:<sup>9</sup>

“A importância da negociação coletiva e do contrato coletivo de trabalho, nova denominação genérica para as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho, motivou a proposta a rever os fundamentos do nosso sistema legal, modificando-o em diversos pontos, inclusive quanto aos níveis legais legitimados para negociar, a atribuição de poderes maiores para as Centrais e Confederações quanto aos entendimentos no seu nível,

---

<sup>8</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 1275.

<sup>9</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 608.

a adoção de critérios gerais de hierarquia na relação entre os instrumentos coletivos de diferentes níveis e da lei, a explicitação do princípio da boa-fé nas negociações e a opção pela natureza jurídica obrigacional dos contratos coletivos considerados negócios jurídicos.”

A negociação coletiva envolve um processo que objetiva a realização da convenção ou do acordo coletivo de trabalho.

### **3.2. FUNÇÕES**

No ordenamento jurídico brasileiro, a negociação coletiva é amplamente destacada, sobretudo na Constituição Federal, em seu artigo 7º, VI, XIII e XIV, que permite, por meio da negociação coletiva, a redução de salários, o estabelecimento de sistema de compensação de jornada e a alteração do limite de jornada para aqueles que trabalham em turno ininterruptos de revezamento:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

No que tange as funções propriamente ditas da negociação coletiva, a doutrina traz inúmeras possibilidades, tais como função normativa, obrigacional, social, etc.

De tal sorte, não há dúvidas de que podemos dizer a função principal da negociação coletiva, em suma, é estabelecer parâmetros para solucionar determinado conflito, harmonizando as relações de trabalho, respeitando integralmente as peculiaridades de cada representação.

Nesse diapasão, é importante trazer à baila a lição de Luciano Martinez<sup>10</sup>:

“A negociação coletiva tem a função de aproximar os litigantes com o objetivo de encerrar o conflito criado entre eles e, evidentemente, a partir do consenso, estipular condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”

Conforme já mencionado anteriormente, a doutrina também cita outras funções da negociação coletiva de trabalho, destacando-se entre elas, as jurídicas, políticas, econômicas, ordenadoras e social, conforme de depreende da obra de Sergio Pinto Martins<sup>11</sup>:

“I - jurídicas: (a) normativa, criando normas aplicáveis às relações individuais de trabalho, até mesmo para pior, como nas crises econômicas. São estabelecidas regras diversas das previstas em lei. Atua a negociação coletiva no espaço em branco deixado pela lei; (b) obrigacional, determinando obrigações e direitos para as partes, como, por exemplo, penalidades pelo descumprimento de suas cláusulas; (c) compositiva, como forma de superação dos conflitos entre as partes, em virtude dos interesses antagônicos delas, visando ao equilíbrio e à paz social entre o capital e o trabalho, mediante um instrumento negociado; II - políticas, de incentivar o diálogo, devendo as partes resolver suas divergências entre si; III - econômicas, de distribuição de riquezas; IV - ordenadora, quando ocorrem crises, ou de recomposição de salários; V - social, ao garantir aos trabalhadores participação nas decisões empresariais”.

Em síntese, podemos dizer que a negociação coletiva, enquanto solução dos conflitos no âmbito trabalhista, tem a função de pôr fim a um conflito coletivo, satisfazendo as partes envolvidas.

### **3.3. VALIDADE**

---

<sup>10</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 802.

<sup>11</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 787.

O fundamento da validade da negociação coletiva é lei estatal ou então a tolerância do Estado.

No Brasil, o inciso XXVI do artigo 7º da Lei Magna reconhece as convenções ou acordos coletivos. Foi, assim, reconhecido indiretamente o conteúdo dessas normas:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

A negociação coletiva só não terá validade se for expressamente proibida pela legislação estatal.

Nessa esteira, segue decisão recente do Supremo Tribunal Federal:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415 SANTA CATARINA RELATOR :  
MIN. ROBERTO BARROSO RECTE.(S) :BANCO DO BRASIL S/A  
(SUCESSOR DO BANCO DO ESTADO DE SANTA CATARINA S/A -  
BESC) ADV.(A/S) :LUZIMAR DE SOUZA E OUTRO(A/S) RECDO.(A/S)  
:CLAUDIA MAIRA LEITE EBERHARDT ADV.(A/S) :ERYKA FARIAS DE  
NEGRI E OUTRO(A/S) AM. CURIAE. :VOLKSWAGEN DO BRASIL  
INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA ADV.(A/S) :FABRÍCIO  
TRINDADE DE SOUSA Ementa: DIREITO DO TRABALHO. ACORDO  
COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E  
EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo  
que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de  
vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer  
parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de  
optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na  
hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que  
restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas  
discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito  
coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de  
poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a  
autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites

que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”.

### **3.4. CONDIÇÕES**

Para chegar ao resultado final da negociação, que culmina com a norma coletiva, é preciso o atendimento de certas regras, tais como: (a) de garantia de segurança aos negociadores, para que, com liberdade, possam expor suas ideias; (b) deve haver disciplina e respeito; (c) as partes devem agir com lealdade e boa-fé, como se deve proceder em qualquer contrato. Em Direito, mormente nos contratos, a boa-fé é um dever, que não pode ser mera enunciação programática, mas autêntica obrigação jurídica<sup>12</sup>:

“A negociação observará o princípio da conduta de boa-fé caracterizado pelo dever de:

- I. Participar da negociação coletiva quando regularmente requerida, salvo justificativa razoável;

---

<sup>12</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 608-609.

- II. Formular e responder a propostas e contrapropostas que visem a promover o diálogo entre os atores coletivos;
- III. Prestar informações quando definidas de comum acordo, no prazo e com o detalhamento necessário à eficácia da negociação;  
Preservar o sigilo das informações que forem prestadas com esse caráter;  
Obter a prévia autorização da assembleia para propor a negociação coletiva.”

Vale lembrar que os sindicatos das categorias econômicas ou profissionais e as empresas, mesmo que não tenham representação sindical, não poderão se recusar à negociação coletiva, conforme prevê o artigo 616 da CLT:

Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

A negociação coletiva é considerada a melhor forma de solução de conflitos na seara trabalhista, uma vez que o entendimento direto das partes envolvidas poderá culminar com a elaboração de instrumentos jurídicos que todos estarão submetidos, isto é, empregados e empregadores.

### **3.5. NÍVEIS**

O nível de negociação geralmente é feito por categoria, pois a Constituição reconhece a existência das categorias, conforme se depreende o artigo 8º, inciso II, III e IV, da Constituição Federal:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I – [...]

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

Nessa esteira, é importante trazer à baila, a lição de Amauri Mascaro Nascimento:<sup>13</sup>

“São ampliados os níveis de negociação coletiva para níveis de empresa ou unidade econômica, grupo de empresa, ramo ou setor econômico e abrangência nacional, interestadual, estadual, intermunicipal e municipal, sendo que o âmbito da negociação coletiva deverá combinar com o nível de atuação dos atores coletivos, salvo delegação. O nível inicial da negociação coletiva corresponde à organização dos sindicatos dos trabalhadores. ”

Deve o conteúdo das normas coletivas, em regra, ser livre, ficando a cargo dos interessados determinar suas regras.

### **3.6. GENERALIDADES**

A negociação coletiva tem como fulcro a teoria da autonomia privada coletiva, visando suprir a insuficiência do contrato individual do trabalho. Possui procedimento mais simplificado, mais rápido, com trâmites mínimos, se comparados com os da elaboração da lei. É descentralizada, atendendo as peculiaridades das partes envolvidas, passando a ser específica. Há uma periodicidade menor nas modificações, e, em alguns países, é um processo contínuo e ininterrupto. Demonstra ser um instrumento ágil, adequado, maleável, flexível, voluntário, sendo possível sua aceitação plena pelos interessados. Utiliza o Brasil um método contratual de negociação, e, concluído este, as partes somente voltam a negociar depois de decorrido certo período.

---

<sup>13</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 609.

Estimula a OIT a prática de negociação coletiva, incentivando-a entusiasticamente, tal a sua importância. Há duas convenções fundamentais sobre o tema. Assegura a Convenção 98 o direito de sindicalização e de negociação coletiva. Versa a Convenção 154 sobre o fomento à negociação coletiva, prevendo que esta deve ser possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos das atividades (art. 5º, 2, a).

O Comitê de Liberdade Sindical considera o direito de negociar elemento essencial ao exercício da plena liberdade sindical, cabendo às partes definir o nível de negociação. Nos casos em que o Estado é intervencionista, a autonomia privada coletiva não tem pleno desenvolvimento.

Ao contrário, no Estado democrático pluralista reconhece-se a autonomia plenamente. Esclarece a Recomendação 163 da OIT que o direito de negociação deve ser amplo, assegurado a todas as organizações, em qualquer nível, compreendendo o da empresa, do estabelecimento, de atividade, do bairro, da região, do Estado:

#### RECOMENDAÇÃO 163

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida, em 3 de junho de 1981, em sua Sexagésima Sétima Reunião;

Tendo decidido adotar proposições a respeito da promoção da negociação coletiva, o que constitui a quarta questão da ordem do dia da Reunião;

Tendo determinado que essas proposições se revistam da forma de uma recomendação que suplemente a Convenção sobre a Negociação Coletiva, de 1981, adota, no dia dezoito de junho do ano de mil novecentos e oitenta e um, a seguinte recomendação que pode ser citada como a Recomendação sobre a Negociação Coletiva, de 1981:

#### I. MÉTODO DE APLICAÇÃO

1. As disposições desta Recomendação podem ser aplicadas por leis ou regulamentos nacionais, por contratos coletivos, laudos arbitrais ou por qualquer outro modo compatível com a prática nacional.

#### II. MEIOS DE PROMOVER A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

2. Na medida do necessário, medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas para facilitar o estabelecimento e desenvolvimento, em base voluntária, de organizações livres,

independentes e representativas de empregadores e de trabalhadores.

3. Quando oportuno e necessário, medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas para que:

a) organizações representativas de empregadores e de trabalhadores sejam reconhecidas para fins de negociação coletiva;

b) nos países em que as autoridades competentes utilizam processos para o reconhecimento de organizações às quais deve ser outorgado o direito de negociar coletivamente, este reconhecimento seja baseado em critérios preestabelecidos e objetivos com referência à natureza representativa das organizações, definidos em consulta com organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.

4. (1) Medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que a negociação coletiva seja a possível em qualquer nível, inclusive o do estabelecimento, da empresa, do ramo de atividade, da indústria, ou nos níveis regional ou nacional.

(2) Nos países em que a negociação coletiva se desenvolve em vários níveis, as partes da negociação devem procurar assegurar-se de que haja coordenação entre esses níveis.

5. (1) As partes da negociação devem tomar medidas para que seus negociadores, em todos os níveis, tenham a oportunidade de passar por treinamento adequado.

(2) As autoridades públicas podem oferecer, a pedido, assistência a organizações de empregadores e de trabalhadores nesse treinamento.

(3) O conteúdo e a supervisão dos programas desse treinamento devem ser definidos pela apropriada organização em causa, de trabalhadores ou de empregadores.

(4) Esse treinamento não prejudicará o direito de organizações de trabalhadores e de empregadores de escolherem seus próprios representantes para fins da negociação coletiva.

6. As partes da negociação coletiva devem prover seus respectivos negociadores do necessário mandato para conduzir e concluir as negociações, sujeitos a disposições de consultas a suas respectivas organizações.

7. (1) Medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que as partes tenham acesso à informação necessária a negociações significativas.

(2) Para esse fim:

a) empregadores públicos e privados, a pedido de organizações de trabalhadores, devem pôr à sua disposição informações sobre a situação econômica e social da unidade negociadora e da empresa em geral, se necessárias para negociações significativas; no caso de vir a ser prejudicial à empresa a revelação de parte dessas informações, sua comunicação pode ser condicionada ao compromisso de que será tratada como confidencial na medida do necessário; a informação a ser posta à disposição pode ser acordada entre as partes da negociação coletiva;

b) as autoridades públicas devem pôr à disposição, se necessário, informações sobre a situação econômica e social do país em geral e sobre o setor de atividade envolvido, na medida em que a revelação dessa informação não for prejudicial ao interesse nacional.

8. Se necessárias, devem ser tomadas medidas condizentes com as condições nacionais para que os procedimentos para a solução de conflitos trabalhistas ajudem as partes a encontrar elas próprias a solução da disputa, quer o conflito tenha surgido durante a negociação de acordos, quer tenha surgido com relação à interpretação e à aplicação de acordos ou esteja coberto pela Recomendação sobre o Exame de Queixas, de 1967.

9. Esta Recomendação não revê nenhuma Recomendação em vigor.

Indica o artigo 4º, da Convenção 98 da OIT, o fomento da negociação voluntária entre os empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego:

Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Reza o inciso VI, do art. 8º, da Constituição Federal, que os sindicatos devem participar obrigatoriamente das negociações coletivas de trabalho, prestigiando a autonomia privada coletiva. Haveria, assim, a participação obrigatória do sindicato patronal nos acordos coletivos. A interpretação sistemática de nossa Carta Magna leva, porém, o intérprete a verificar que o sindicato dos trabalhadores é que deve participar obrigatoriamente das negociações coletivas, pois nos acordos coletivos só ele toma parte juntamente com as empresas, e não o sindicato da categoria econômica:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Nesse particular, vejamos a lição de Valentin Carrion:<sup>14</sup>

“A Constituição exige a participação do Sindicato na negociação coletiva. Em princípio, pode-se distinguir participar e aquiescer; poderia haver participação sem a concordância do sindicato oficial e até abandono das negociações e a assunção por outra associação sindical. Parece difícil conseguir efeitos práticos conseguir efeitos práticos, assim, perante a estrutura reconhecida pela Constituição. Quanto ao acordo coletivo, é inaceitável a exigência da participação do Sindicato.”

As normas oriundas do sindicato são de coordenação, pois não podem contrariar o ordenamento do Estado. Apesar da existência de uma pluralidade de normas trabalhistas, elas estão inseridas num sistema, cuja validade deriva do reconhecimento do Estado, estando a ele subordinadas.

#### **4. CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

##### **4.1. CONCEITO**

A negociação coletiva de trabalho, em regra, culmina com a elaboração de dois instrumentos coletivos de trabalho previstos no ordenamento jurídico brasileiro: a convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Por oportuno, cumpre consignar que a legislação pátria também inclui nesse rol os contratos coletivos de trabalho (artigo 59 da CLT), no entanto, ainda não regulado pelo legislador.

O artigo 611 da CLT define expressamente convenção coletiva de trabalho, *in verbis*:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

---

<sup>14</sup> CARRINO, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 35. ed. atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 527.

O § 1º, do artigo 611 da CLT define expressamente acordo coletivo de trabalho, *in verbis*:

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

Em suma, a principal diferença entre a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho, consiste, que na primeira, as negociações são feitas pelos sindicatos dos empregados e empregadores e, na segunda, as negociações são realizadas diretamente por uma determinada empresa ou grupo de empresas e o sindicato da categoria.

Nesse diapasão, seguem as definições de Luciano Martinez<sup>15</sup>:

“a) Convenção Coletiva de Trabalho é o negócio jurídico de caráter normativo, por meio do qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

b) Acordo Coletivo de Trabalho é o negócio jurídico de caráter normativo, por meio do qual o sindicato representativo da categoria profissional e um ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”.

Conforme já exposto anteriormente, os dois instrumentos normativos (convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho) se distinguem-se quanto aos sujeitos pactuantes.

No entanto, também há uma distinção substancial no que tange ao âmbito de abrangência dos aludidos instrumentos normativos. No caso das convenções

---

<sup>15</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 804.

coletivas de trabalho, as condições de trabalho estipuladas são aplicáveis a todas as empresas e seus respectivos empregados nas respectivas categorias econômicas e profissionais.

Diferentemente do acordo coletivo de trabalho, cuja abrangência é mais restrita, pelo qual atinge somente aos empregados vinculados à empresa ou conjuntos de empresas que assinaram o referido acordo.

#### **4.2. LEGITIMAÇÃO**

O inciso VI, do artigo 8º, da Constituição Federal de 1988, é taxativo ao afirmar que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, *ad litteram*:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Portanto, o texto constitucional deixa assente que é totalmente nula qualquer negociação coletiva de trabalho pelo qual não esteja presente o sindicato da categoria.

No entanto, cumpre ressaltar, que por força do § 2º, do artigo 611, da CLT, as federações ou sucessivamente as confederações poderão celebrar instrumentos coletivos de trabalho em locais onde não há representação sindical de determinada categoria:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho

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

§ 2º 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.

### **4.3. FORMA**

As convenções e os acordos coletivos de trabalho devem lançados por escrito, além de obrigatoriamente conterem os requisitos mínimos previstos em lei, sob pena de serem considerados nulos de pleno direito, conforme dispõe expressamente o artigo 613 da CLT, *ad litteram*:

Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

I - Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;

II - Prazo de vigência;

III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;

VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;

VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Segundo Mauricio Godinho Delgado, as exigências legais para que sejam criados as convenções e acordos coletivos de trabalho são de relativa complexidade<sup>16</sup>:

“A convenção e o acordo coletivos são instrumentos formais, solenes. Necessariamente lançados por escrito, submetidos a divulgação pública razoável, têm os próprios procedimentos para sua concepção e concretização subordinados a ritos e exigências de relativa complexidade. A solenidade é, portanto da natureza do instituto, uma vez que se trata de mecanismo criador de importante complexos de regras jurídicas”

#### **4.4. DURAÇÃO**

O prazo de vigência dos acordos e convenções coletivas de trabalho não poderá exceder 02 (dois) anos, conforme preceitua o artigo 614, § 3º, da CLT, *ad litteram*:

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de

---

<sup>16</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 1289.

aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.

Por oportuno, é importante consignar o teor da Súmula nº 277, do Colendo TST, que recentemente foi alterada no sentido de que as convenções e acordos coletivos somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva de trabalho, *ad litteram*:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

#### **4.5. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, REVOGAÇÃO, EXTENSÃO**

O artigo 615 da CLT estabelece que as regras inerentes à prorrogação, revisão, denúncia, revogação total ou parcial de qualquer das convenções e acordos coletivos de trabalho:

Art. 615 - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembleia Geral dos Sindicatos convenentes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612.

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado observado o disposto no art. 614.

§ 2º As modificações introduzidos em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização de depósito previsto no § 1º.

Nessa esteira, segue a lição de Luciano Martinez<sup>17</sup>:

---

<sup>17</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 804.

“O processo de modificação de uma convenção ou acordo coletivo levará em conta, consoante afirmado no tópico anterior, o advento de fato novo ou acontecimento imprevisto que altere substancialmente a relação jurídica-base. Desse nodo, observado o princípio da similitude das formas, o processo de modificação observará os mesmos procedimentos exigíveis para a constituição de um instrumento coletivo negociado, desde a convocação de assembleia geral até a deliberação e votação, com a observância do quórum previsto nos estatutos. Uma vez alcançado o consenso necessário à criação do instrumento coletivo modificador, esse documento, assim como o originário, deverá ser depositado, para fins de registro e arquivamento no Ministério do Trabalho e Emprego, e passará a vigorar três dias depois.”

#### **4.6. HIERARQUIA ENTRE CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

O artigo 620 da CLT é claro ao dispor que as condições estabelecidas em convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo:

Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Nesse diapasão, está claro que o legislador determina a preponderância da convenção coletiva de trabalho sobre o acordo coletivo de trabalho para a aplicação do princípio da norma mais favorável.

O princípio da norma mais favorável está implícito no artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Segundo Sérgio Pinto Martins, a aplicação da norma mais favorável pode ser dividida de três maneiras<sup>18</sup>:

---

<sup>18</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 61.

“(a) a elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador. Com isso se quer dizer que as novas leis devem tratar de criar regras visando à melhoria da condição social do trabalhador; (b) a hierarquia das normas jurídicas: havendo várias normas a serem aplicadas numa escala hierárquica, deve se observar a que for mais favorável ao trabalhador. Assim, se o adicional de horas extras previsto em norma coletiva for superior ao previsto em lei ou na constituição, deve se aplicar o adicional da primeira. A exceção à regra diz respeito a normas de caráter proibitivo; (c) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma, havendo várias formas a observar, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador. O artigo 620 da CLT, prescreve que as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevalecerão as estipuladas em acordo”. A contrário sensu, as normas estabelecidas em acordo coletivo, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva”

Nesse sentido, corrobora o jurista Amauri Mascaro<sup>19</sup>:

“É o princípio de aplicação do direito do trabalho quando proporciona a adoção de meios técnicos destinados a resolver os problemas da hierarquia e da prevalência, entre muitas, de uma norma no confronto com outras normas que podem atuar na solução de casos concretos. É finalmente, princípio de interpretação quando permite a solução das dúvidas sobre o sentido da norma jurídica”.

Já Maurício Godinho Delgado, entende que o princípio da norma mais favorável deverá ser aplicado em três situações, vejamos<sup>20</sup>:

“no instante da elaboração regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista)”.

---

<sup>19</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 460.

<sup>20</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 184.

Ademais, cumpre consignar que Maurício Godinho Delgado também, assevera que o operador do direito não deve permitir que o uso do princípio da norma mais favorável comprometa o caráter sistemático da ordem jurídica<sup>21</sup>:

“Ao contrário, o operador jurídico deve buscar a regra mais favorável, enfocando globalmente o conjunto de regras componentes do sistema, discriminando, no máximo, os preceitos em razão da matéria, de modo a não perder, ao longo desse processo, o caráter sistemático da ordem jurídica e os sentidos lógico e teleológico básico que sempre devem informar o fenômeno do direito (teoria do conglobamento)”.

#### **4.7. PRINCÍPIO DO CONGLOBAMENTO**

Na seara trabalhista, a aplicação das convenções ou acordos coletivos de trabalho sempre são motivos de demandas judiciais, uma vez que os trabalhadores se sentem prejudicados quando percebem que determinado direito existente na convenção coletiva de trabalho da categoria não está abrangido na convenção coletiva de trabalho. Em síntese, a lide será decidida com base em dois princípios: conglobamento e acumulação.

O princípio do conglobamento consiste em privilegiar determinado preceito ou instituto jurídico por seu conjunto normativo, privilegiando *in totum* a coletividade. Na contramão deste princípio, está o princípio da acumulação que propõe o fracionamento dos textos normativos, ou seja, utilizar-se as normas mais favoráveis ao trabalhador de todos os textos normativos.

A doutrina tem entendido que o princípio do conglobamento é o mais adequado e justo para decidir as lides que versam sobre o tema em questão<sup>22</sup>:

"A teoria do conglobamento é certamente a mais adequada à operacionalização do critério hierárquico normativo preponderante no Direito do Trabalho. A seu favor tem a virtude de não incorporar as apontadas distorções da teoria da acumulação, além de ser a única teoria a harmonizar

---

<sup>21</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 185

<sup>22</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 1298.

a flexibilidade do critério hierárquico justabalhista com a essencial noção de sistema inerente à ideia de Direito e de ciência. A superioridade da orientação teórica do conglobamento fez com que o próprio legislador claramente se reportasse a essa orientação, em situação de conflito de normas jurídicas. De fato, a Lei nº 7.064/82, que dispõe sobre a situação de trabalhadores brasileiros contratados ou transferidos para prestarem serviços no exterior, socorreu-se da teoria do conglobamento no contraponto entre a lei territorial externa e a lei brasileira originária. Observe-se, nessa linha, o texto do art. 3º, III, do mencionado diploma legal: a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria. Ressalte-se, por fim, que o parâmetro para se proceder à comparação da norma mais favorável não será o indivíduo, tomado isoladamente, mas a coletividade interessada (categoria, por exemplo) ou o trabalhador objetivamente considerado como membro de uma categoria ou segmento, inserido em um quadro de natureza global. Como se nota, também por esse aspecto, o critério do conglobamento emerge como o mais adequado na dinâmica de apreensão da norma trabalhista mais favorável".

Nesse sentido, a mais alta corte trabalhista do país já se manifestou:

"COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA - ABONO E REAJUSTE SALARIAL INATIVOS - CONVENÇÃO COLETIVA E A NÃO-PREVALÊNCIA SOBRE CLÁUSULA CONSTANTE EM ACORDO COLETIVO - EXEGESE DO ART. 620 DA CLT. Pretende o Reclamante, na inicial, o reajuste de 5,5% da complementação de aposentadoria e o pagamento de abono único previstos na Convenção Coletiva de Trabalho de 2001/2002, celebrada entre a FENABAN e os sindicatos bancários. O cerne da discussão é a prevalência da Convenção Coletiva sobre o Acordo Coletivo celebrado. No caso em tela, a teoria do conglobamento impede a aplicação do comando inserido no art. 620 da CLT, pois o Acordo Coletivo, dada a sua especificidade à peculiar situação dos empregados do BANESPA (período de transição pós privatização), tornou-se mais benéfico aos referidos empregados que a Convenção Coletiva na qual se respaldam as pretensões do Autor. Ainda sob o prisma da teoria do conglobamento vale observar que o Reclamante não requer a aplicação integral da Convenção Coletiva em

detrimento do Acordo Coletivo. Limita seu pedido a cláusulas específicas pinçadas na Convenção Coletiva de Trabalho. Recurso de Revista conhecido e não provido" (TST-RR-1.013/2002-074-15-00, Rel. Min. José Simpliciano Fernandes, 2ª Turma, "in" DJ de 15/04/05).

#### **4.8. JURISPRUDÊNCIA DOMINANTE**

Por derradeiro, o presente tópico traz as principais jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho que versam sobre negociação coletiva, cujo objetivo é demonstrar a importância do tema em nosso ordenamento jurídico, são elas:

Súmula nº 102 do TST

**BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA**

[...]

VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas.

Súmula nº 202 do TST

**GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO**

Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

Súmula nº 246 do TST

**AÇÃO DE CUMPRIMENTO. TRÂNSITO EM JULGADO DA SENTENÇA NORMATIVA**

É dispensável o trânsito em julgado da sentença normativa para a propositura da ação de cumprimento.

Súmula nº 264 do TST

**HORA SUPLEMENTAR. CÁLCULO**

A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

Súmula nº 277 do TST

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE  
TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Súmula nº 286 do TST

SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. CONVENÇÃO E ACORDO  
COLETIVOS

A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à observância de acordo ou de convenção coletivos.

Súmula nº 338 do TST

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA

[...]

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

Súmula nº 374 do TST

NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA

Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

Súmula nº 375 do TST

REAJUSTES SALARIAIS PREVISTOS EM NORMA COLETIVA.  
PREVALÊNCIA DA LEGISLAÇÃO DE POLÍTICA SALARIAL

Os reajustes salariais previstos em norma coletiva de trabalho não prevalecem frente à legislação superveniente de política salarial. (ex-OJs nºs 69 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994 - e 40 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

Súmula nº 384 do TST

MULTA CONVENCIONAL. COBRANÇA

I - O descumprimento de qualquer cláusula constante de instrumentos normativos diversos não submete o empregado a ajuizar várias ações, pleiteando em cada uma o pagamento da multa referente ao descumprimento de obrigações previstas nas cláusulas respectivas.

II - É aplicável multa prevista em instrumento normativo (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo) em caso de descumprimento de obrigação prevista em lei, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal. (ex-OJ nº 239 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

Súmula nº 423 do TST

TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE.

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

Súmula nº 437 do TST

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT

[...]

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

Súmula nº 444 do TST

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Súmula nº 449 do TST

MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. LEI Nº 10.243, DE 19.06.2001. NORMA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE.

A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou

acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.

Súmula nº 451 do TST

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA.

Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

OJ-SDI-01 do TST

36. INSTRUMENTO NORMATIVO. CÓPIA NÃO AUTENTICADA. DOCUMENTO COMUM ÀS PARTES. VALIDADE

O instrumento normativo em cópia não autenticada possui valor probante, desde que não haja impugnação ao seu conteúdo, eis que se trata de documento comum às partes.

OJ-SDI-01 do TST

41. ESTABILIDADE. INSTRUMENTO NORMATIVO. VIGÊNCIA. EFICÁCIA  
Preenchidos todos os pressupostos para a aquisição de estabilidade decorrente de acidente ou doença profissional, ainda durante a vigência do instrumento normativo, goza o empregado de estabilidade mesmo após o término da vigência deste.

OJ-SDI-01 do TST

123. BANCÁRIOS. AJUDA ALIMENTAÇÃO

A ajuda alimentação prevista em norma coletiva em decorrência de prestação de horas extras tem natureza indenizatória e, por isso, não integra o salário do empregado bancário.

OJ-SDI-01 do TST

276. AÇÃO DECLARATÓRIA. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

É incabível ação declaratória visando a declarar direito à complementação

de aposentadoria, se ainda não atendidos os requisitos necessários à aquisição do direito, seja por via regulamentar, ou por acordo coletivo.

OJ-SDI-01 do TST

346. ABONO PREVISTO EM NORMA COLETIVA. NATUREZA INDENIZATÓRIA. CONCESSÃO APENAS AOS EMPREGADOS EM ATIVIDADE. EXTENSÃO AOS INATIVOS. IMPOSSIBILIDADE

A decisão que estende aos inativos a concessão de abono de natureza jurídica indenizatória, previsto em norma coletiva apenas para os empregados em atividade, a ser pago de uma única vez, e confere natureza salarial à parcela, afronta o art. 7º, XXVI, da CF/1988.

OJ-SDI-01 do TST

367. AVISO PRÉVIO DE 60 DIAS. ELASTECIMENTO POR NORMA COLETIVA. PROJEÇÃO. REFLEXOS NAS PARCELAS TRABALHISTAS.

O prazo de aviso prévio de 60 dias, concedido por meio de norma coletiva que silencia sobre alcance de seus efeitos jurídicos, computa-se integralmente como tempo de serviço, nos termos do § 1º do art. 487 da CLT, repercutindo nas verbas rescisórias.

OJ-SDI-01 do TST

413. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. ALTERAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA. NORMA COLETIVA OU ADESÃO AO PAT.

A pactuação em norma coletiva conferindo caráter indenizatório à verba “auxílio-alimentação” ou a adesão posterior do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador — PAT — não altera a natureza salarial da parcela, instituída anteriormente, para aqueles empregados que, habitualmente, já percebiam o benefício, a teor das Súmulas n.os 51, I, e 241 do TST.

OJ-SDI-01 do TST

418. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. APROVAÇÃO POR INSTRUMENTO COLETIVO. AUSÊNCIA DE ALTERNÂNCIA DE CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE E MERECEMENTO.

Não constitui óbice à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o requisito de alternância dos critérios, previsto no art. 461, § 2º, da CLT.

OJ-SDC do TST

02. ACORDO HOMOLOGADO. EXTENSÃO A PARTES NÃO SUBSCREVENTES. INVIABILIDADE.

É inviável aplicar condições constantes de acordo homologado nos autos de dissídio coletivo, extensivamente, às partes que não o subscreveram, exceto se observado o procedimento previsto no art. 868 e seguintes, da CLT.

OJ-SDC do TST

03. ARRESTO. APREENSÃO. DEPÓSITO. PRETENSÕES INSUSCETÍVEIS DE DEDUÇÃO EM SEDE COLETIVA.

São incompatíveis com a natureza e finalidade do dissídio coletivo as pretensões de provimento judicial de arresto, apreensão ou depósito.

OJ-SDC do TST

05. 5. DISSÍDIO COLETIVO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. POSSIBILIDADE JURÍDICA. CLÁUSULA DE NATUREZA SOCIAL

Em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social. Inteligência da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 206/2010

OJ-SDC do TST

07. DISSÍDIO COLETIVO. NATUREZA JURÍDICA. INTERPRETAÇÃO DE NORMA DE CARÁTER GENÉRICO. INVIABILIDADE.

Não se presta o dissídio coletivo de natureza jurídica à interpretação de normas de caráter genérico, a teor do disposto no art. 313, II, do RITST.

OJ-SDC do TST

08. DISSÍDIO COLETIVO. PAUTA REIVINDICATÓRIA NÃO REGISTRADA EM ATA. CAUSA DE EXTINÇÃO.

A ata da assembléia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses deve registrar, obrigatoriamente, a pauta reivindicatória, produto da vontade expressa da categoria.

OJ-SDC do TST

09. ENQUADRAMENTO SINDICAL. INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

O dissídio coletivo não é meio próprio para o Sindicato vir a obter o reconhecimento de que a categoria que representa é diferenciada, pois esta matéria - enquadramento sindical - envolve a interpretação de norma genérica, notadamente do art. 577 da CLT.

OJ-SDC do TST

10. GREVE ABUSIVA NÃO GERA EFEITOS.

É incompatível com a declaração de abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo.

OJ-SDC do TST

11. GREVE. IMPRESCINDIBILIDADE DE TENTATIVA DIRETA E PACÍFICA DA SOLUÇÃO DO CONFLITO. ETAPA NEGOCIAL PRÉVIA.

É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

OJ-SDC do TST

13. LEGITIMAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL. ASSEMBLÉIA DELIBERATIVA. "QUORUM" DE VALIDADE. ART. 612 DA CLT.

Mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, subordina-se a validade da assembléia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses à observância do "quorum" estabelecido no art. 612 da CLT.

OJ-SDC do TST

15. SINDICATO. LEGITIMIDADE "AD PROCESSUM". IMPRESCINDIBILIDADE DO REGISTRO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO.

A comprovação da legitimidade "ad processum" da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988.

OJ-SDC do TST

16. TAXA DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL. ILEGALIDADE.

É contrária ao espírito da lei (art. 477, § 7º, da CLT) e da função precípua do Sindicato a cláusula coletiva que estabelece taxa para homologação de

rescisão contratual, a ser paga pela empresa a favor do sindicato profissional.

OJ-SDC do TST

17. CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS. As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

OJ-SDC do TST

18. DESCONTOS AUTORIZADOS NO SALÁRIO PELO TRABALHADOR. LIMITAÇÃO MÁXIMA DE 70% DO SALÁRIO BASE. Os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador.

OJ-SDC do TST

19. DISSÍDIO COLETIVO CONTRA EMPRESA. LEGITIMAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL. AUTORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DIRETAMENTE ENVOLVIDOS NO CONFLITO. A legitimidade da entidade sindical para a instauração da instância contra determinada empresa está condicionada à prévia autorização dos trabalhadores da suscitada diretamente envolvidos no conflito.

OJ-SDC do TST

20. EMPREGADOS SINDICALIZADOS. ADMISSÃO PREFERENCIAL. CONDIÇÃO VIOLADORA DO ART. 8º, V, DA CF/88. Viola o art. 8º, V, da CF/1988 cláusula de instrumento normativo que estabelece a preferência, na contratação de mão de obra, do trabalhador sindicalizado sobre os demais.

## 5. CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou elucidar o tema “técnicas de negociação coletiva” das mais variadas formas, utilizando-se de conceitos consagrados pela doutrina, bem como exemplos da jurisprudência trabalhista.

Por óbvio, o tema em questão não se esgota, aliás, após tanta discussão, chega-se à conclusão de que a negociação coletiva ainda precisa ser mais explorada por aqueles que detêm a capacidade de representar determinada categoria profissional.

De modo particular, entendo que o tema objeto da discussão do presente trabalho, foi uma grande oportunidade para trazer a tona temas que, em regra, é restrito aos agentes coletivos do direito do trabalho, mas que afeta a todos, sem exceção no dia-dia do trabalho.

Igualmente, veja que o trabalho demonstra de forma inequívoca a força do Estado Brasileiro, mesmo nas relações coletivas do trabalho. A título de exemplo, como já demonstrado no bojo da discussão, veja que a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, traz uma série de exigências para a validade das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Por outro lado, também se demonstrou que a Constituição Federal de 1988, privilegiou expressamente as negociações coletivas de trabalho entre empregadores e empregados, por meio dos seus respectivos sindicatos (art. 8º, VI, da CF), além do que, também reconheceu as convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI).

Por fim, cabe asseverar que quanto mais apurada for as técnicas de negociação coletiva dos negociadores, não há dúvidas de que o maior beneficiário será o representado.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS. **Dicionário Escolar da Língua Portuguesa**. 2. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2008.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 35. ed. atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FISHER, R; URY, W. **Como Chegar ao Sim – A Negociação de Acordos Sem Concessões**. Rio de Janeiro: Imago, 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

[http://www.centrofenix.com.br/phenix/index.php?option=com\\_content&view=article&id=134:tipos-de-negociacao&catid=60:teoria&Itemid=97](http://www.centrofenix.com.br/phenix/index.php?option=com_content&view=article&id=134:tipos-de-negociacao&catid=60:teoria&Itemid=97), Data de acesso: 10/09/2015, às 22:16 horas.