



## DIREITO NEGOCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A FORMAÇÃO DO NEGÓCIO JURÍDICO NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E SUA EFICÁCIA CONTRATUAL

### BUSINESS LAW IN EMPLOYMENT RELATIONS: FORMATION OF LEGAL CONTRACTS IN COLLECTIVE NEGOTIATIONS AND THEIR CONTRACTUAL EFFICACY

Júlia Maria Feliciano<sup>1</sup>  
Lourival José de Oliveira<sup>2</sup>

#### RESUMO

No Brasil, as negociações coletivas buscam definir normas de conduta, direitos e deveres para trabalhadores e empregadores. Após o processo de diálogos dois instrumentos podem ser elaborados – os acordos coletivos, quando negociação entre empresa e sindicato dos trabalhadores; e as convenções coletivas quando composição intersindical, ou seja, sindicato dos trabalhadores e o patronal. À vista disso, o presente trabalho busca compreender qual a essência jurídica, ou melhor, natureza jurídica desses instrumentos coletivos para estabelecer na prática quais são os efeitos executórios deles. Para tanto, utiliza-se de uma metodologia de análise bibliográfica com base civilista em Pontes de Miranda, enquanto, para a elaboração da base epistemológica do trabalho se debruça, principalmente, em Mozart Victor Russomano. Assim, aborda-se o debate doutrinário quanto a possível natureza jurídica contratual cível, da qual possuiria força executória clássica aos contratos típicos ou atípicos encontrados no Código Civil Brasileiro. Enquanto que a outra forma de natureza jurídica considera que em razão da matéria negociada ser o trabalho, portanto, possuir valor social e constitucional, os acordos e convenções coletivas carregam uma força específica normativa, portanto, carregando maior abrangência e poder coercitivo no Direito do Trabalho. Não obstante, a pesquisa expõe que apesar da discussão quanto à natureza jurídica ser um contrato cível clássico ou um instrumento normativo com cara de contrato, mas força diferenciada, ainda é um negócio jurídico. Isso porque, ainda carrega em sua gênese a expressão da vontade das partes em gerar efeitos jurídicos no mundo fático.

**PALAVRAS-CHAVE:** direito negocial; negociações coletivas; ato-regra; força normativa; direito do trabalho.

#### ABSTRACT

In Brazil, collective negotiations aim to establish conduct norms, rights, and duties for workers and employers. After the dialogue process, two instruments can be developed – collective

<sup>1</sup> Mestranda em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina. Pesquisadora participante do Grupo de Pesquisa “Sindicalismo” da Universidade do Distrito Federal. [Juliam10@gmail.com](mailto:Juliam10@gmail.com). Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2729-5027>.

<sup>2</sup> Professor do Programa de Pós-graduação em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina. Doutor em Direito. [lourival.oliveira40@hotmail.com](mailto:lourival.oliveira40@hotmail.com). Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6700-0820>.



agreements, negotiated between the company and the workers' union; and collective conventions, involving inter-union composition, that is, the workers' union and the employer. Therefore, this study seeks to understand the legal essence, or rather, the legal nature of these collective instruments to establish in practice what their enforcement effects are. To do so, it employs a methodology of bibliographic analysis based on civil law principles by Pontes de Miranda, while focusing primarily on Mozart Victor Russomano for the epistemological foundation of the work. Thus, it addresses the doctrinal debate regarding the possible legal nature of civil contractual law, which would have classical enforcement power over typical or atypical contracts found in the Brazilian Civil Code. On the other hand, another form of legal nature considers that due to the negotiated matter being labor, therefore, having social and constitutional value, collective agreements and conventions carry a specific normative force, thus carrying greater scope and coercive power in Labor Law. Nevertheless, the research exposes that despite the discussion about the legal nature being a classic civil contract or a normative instrument resembling a contract but with differentiated force, it is still a legal transaction. This is because it still carries in its genesis the expression of the parties' will to generate legal effects in the factual world.

**KEYWORDS:** business law; collective negotiations; rule-act; normative force; labor law.

## Introdução

Atualmente, a negociação coletiva trabalhista pode ser classificada como um instituto do Direito do Trabalho, uma vez que não é apenas um mero processo de diálogo, mas também toda a construção de uma norma jurídica aplicável à um todo coletivo; seja ele por categoria econômica, profissional ou pela delimitação geográfica.

As negociações coletivas, apesar de não possuírem um procedimento taxativo estabelecido em lei, ainda, devem ser instrumentalizadas, registradas e arquivadas ao órgão designado do Ministério do Trabalho. Ainda, para que esse instrumento seja válido, faz-se necessário que tenha sido negociado pelos sujeitos legitimados, ou seja, as entidades sindicais dos trabalhadores e empregadores, quando convenção. Bem como, seu conteúdo deve ser um objeto lícito com estreita ligação aos interesses dos acordantes e os representados.

Sobre isso, é possível encontrar um rol não exaustivo na Consolidação das Leis Trabalhistas ao longo do artigo 611-B, onde prevê os objetivos ilícitos dos acordos e convenções coletivas de trabalho, tais como o prazo mínimo para licença maternidade (inciso XIII) e paternidade (inciso XIV). Ademais, ela deve ser votada em assembleia geral nos sindicatos participantes para a deliberação quanto ao negociado.



Em primeiro momento, percebe-se que há uma forma contratual atuando conjuntamente com as negociações coletivas, principalmente se associadas ao direito civil clássico. Contudo, os acordos e convenções coletivas apesar de possuírem corpo de contrato, sua aplicação pode ser classificada como uma ato-regra ou, até mesmo, a equivalência legislativa. Nada obstante, para que esses instrumentos sejam válidos é necessário que as condições de negócio jurídico estejam cumpridas.

O presente trabalho possui finalidade principal o exame quanto a natureza jurídica dos instrumentos contratuais advindos da negociação coletiva. Justifica-se em razão desses instrumentos, acordos ou convenções coletivas, não terem uma definição clara, podendo proporcionar questionamentos desde à validade até quanto à sua eficácia e abrangência.

Isso porque, conforme será debatido ao longo do texto, a matéria tratada em negociações coletivas e instrumentalizada em acordos ou convenções coletivas vão além de um simples contrato civil, haja vista problemáticas como a força do poder diretivo do empregador frente às demandas de seus subordinados, os trabalhadores, mesmo estes representados por um sindicato.

Portanto, compreender a força normativa-jurídica do negociado é necessário tanto para sua eficácia plena quanto para a garantia de preceitos constitucionais, tais como, a liberdade sindical no artigo 8º da Constituição Federal.

Assim, inicialmente aborda-se o que são as negociações coletivas, de forma a delinear como esse instituto é abordado no ordenamento jurídico brasileiro. Em seguida, o conceito de negócio jurídico no direito civil brasileiro com intuito de estabelecer base comparativa ao terceiro tópico – quanto aos acordos e convenções coletivas do trabalho. Por fim, analisa-se os acordos e convenções coletivas no Brasil, de forma a comparar sua instrumentalização e aplicação com o negócio jurídico e os planos de existência, validade e eficácia.

A técnica de pesquisa utilizada é a de análise sistemática de dados e informações em conjunto com uma pesquisa bibliográfica, da qual explora as teorias de Segadas Vianna e Teixeira (2000) e Mozart Victor Russomano (1998) em associação à base cível na teoria de Pontes de Miranda (2010) para realizar a interpretação quanto ao negócio jurídico, os planos de existência, validade e eficácia com aplicação no direito do trabalho.

A finalidade do presente trabalho se encontra no estabelecimento do reconhecimento e da base do direito negocial nas negociações coletivas de trabalho. Busca-se trazer esclarecimentos com esse debate quanto ao negocial trabalhistas estar presente, por exemplo,



no negócio jurídico coletiva que é instrumentalizado via acordos e convenções coletivas. Ademais, a importância da discussão no que tange a natureza jurídica ser de um contrato cível clássico ou um contrato coletivo ou uma lei delegada ou contrato com força específica se justifica na matéria ali negociada. Ou seja, o trabalho, do qual possui além de valor econômico para o sistema de produção capitalismo, como também possui valor social e proteção constitucional no ordenamento jurídico pátrio.

### **1. As negociações coletivas de trabalho no Brasil**

As negociações coletivas trabalhistas estão abrangidas na parte referente ao Direito Coletivo do Trabalho. Nessa lógica, Mauricio Godinho Delgado (2019) aborda quanto a estrutura do direito coletivo do trabalho, em razão do Direito do Trabalho possuir duas construções diferentes, sendo o direito individual e o coletivo. Para ele, o direito individual se constrói a partir da “constatação fática da diferenciação social, econômica e política entre os dois sujeitos da relação” de trabalho (Delgado, 2019, p.1552).

Já o direito coletivo, é “construído a partir de uma relação entre seres teoricamente equivalentes: seres coletivos ambos, o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais”, desse modo essa ramificação possui processos, teorias e princípios diferentes do direito individual (Delgado, 2019, p.1552). É no direito coletivo que há produção de regras jurídicas das quais refletem no direito individual, uma vez que sua relevância se encontra na representatividade e consistência ao garantir uma equivalência entre os sujeitos dessas relações via agentes coletivos.

Situado o local teórico-didático, retoma-se para a conceituação quanto às negociações coletivas. Sendo tratadas de diversas maneiras por autores, apresenta-se, inicialmente, que de acordo com Enoque Ribeiro dos Santos (2018), elas são uma discussão ou um complexo de entendimentos entre as partes integrantes daquelas relações de trabalho. Já para Segadas Vianna (2000) ela faz parte de um dos quatro elementos constitutivo do Direito Coletivo do Trabalho, conjuntamente com o papel do Estado, a estrutura sindical e o direito a greve.

É através delas que os trabalhadores possuem um suporte para suas demandas, onde são representados por sujeitos eleitos democraticamente dentro das entidades sindicais ali participantes. No Brasil, as entidades sindicais são vistas principalmente pela atuação dos sindicatos, uma vez que essa associação tem como fim a “defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais” dos representados (Brito Filho, 2021, p.111). Outras entidades



sindicais são existentes e legítimas para atuação em negociação coletiva quando houver recusa dos sindicatos, sendo elas as federações ou confederações sindicais.

Isto é, a partir da união de interesses entre sindicatos, forma-se as federações e, partindo da união destas, as confederações. Contudo, a sua legitimidade para negociar coletivamente está condicionada à recusa dos sindicatos. Isso porque, as negociações coletivas possuem como um de seus princípios o da colaboração, portanto, sendo indispensável a tentativa de harmonia negocial.

Dito isso, conforme Paulo Maia Américo Vasconcelos Filho (2017), as negociações coletivas têm como premissa inicial ser um processo reivindicativo trabalhista e serve, quando consumada, de exemplo da autorregulamentação. Isto é, as negociações coletivas são uma via democrática de acesso dos trabalhadores para a solução de conflitos via autocomposição e autoprodução normativa do direito do trabalho (Vasconcelos Filho, 2017).

Nesse sentido, pode-se afirmar que a negociação coletiva é um instituto do Direito do Trabalho, uma vez que ela não é só uma discussão ou apenas um processo ou procedimento de debate. De forma que sua presença dentro das relações trabalhistas atualmente são essenciais frente a diversidade de categorias e modos de trabalhos existentes.

Para que haja um suporte democrático e a construção legítima de um acordo ou convenção coletiva, faz-se necessário, nos termos da Constituição Federal no seu artigo 8º, inciso VI, a participação do sindicato de trabalhadores nas negociações coletivas, sejam elas realizadas diretamente com a empresa ou em casos de diálogos com o sindicato patronal.

Explica-se que a empresa já é compreendida pelo ordenamento jurídico brasileiro como uma coletividade, enquanto que o trabalhador é parte hipossuficiente e vulnerável nas relações trabalhista, portanto, cabendo uma representação coletiva concretizadas no Brasil por algumas entidades sindicais (Delgado, 2019). Logo, é possível que seja realizado negociação sem o sindicato patronal para casos de acordos coletivos.

A participação dos sindicatos é direta e obrigatória para o sindicato dos trabalhadores, contudo não os transforma em sujeitos jurídicos de direito, uma vez que são representantes da sua categoria. Explica Russomano (1988) que essa representação é uma realidade sociológica que concede ao sindicato ser porta-voz exclusivo. A representação existente que concede legitimidade de negociadores aos sindicatos advém da prática social e é reconhecida e chancelada pelo Estado, assim, disciplinando o comportamento jurídico.



A negociação coletiva possui princípios que dão sustentação para as normas a serem produzidas. Pode-se dividi-los em duas formas. Primeiramente, os trazido por Enoque Ribeiro dos Santos (2018) que possui uma perspectiva mais negocial, pois estabelece princípios que estão mais próximos do instrumento final de contratualização.

Nesse sentido, ele traz o Princípio da Compulsoriedade Negocial, do qual estipula que as partes devem buscar um acordo ao invés de invocar diretamente o judiciário para a resolução do impasse. O Princípio do Contraditório, haja vista que o diálogo ali estabelecido traz as pretensões de ambas as partes. Do mesmo modo, os princípios da boa-fé; da igualdade; da paz social; da razoabilidade; e, da Colaboração.

Ou seja, o equilíbrio como finalidade de todos eles. As partes ao se empenharem na discussão e exercer seus poderes econômicos e de demandas, devem apartar suas diferenças limitantes para abrigar propostas coerentes que resolva os conflitos levando em consideração os interesses da coletividade. Consequentemente, negociando um instrumento coletivo eficaz e justo de modo que haja um equilíbrio entre as demandas das partes, funcionando além de um regulamento de obrigações, mas também como um acordo de paz (Vianna, Teixeira Filho, 2000).

Se por um lado Santos (2018) apresenta princípios mais negociais, Mauricio Godinho Delgado (2019) expõe princípios dos quais podem ser associados à relevância e estrutura do Direito Coletivo do trabalho, bem como diretamente com os efeitos normativos jurídicos causados pelas negociações coletivas.

Isto é, os princípios do direito coletivo podem ser classificados em três grupos, sendo eles os (I) *Princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro*, dos quais tratam sobre a criação e fortalecimento de organização coletivas de trabalho. Aqui, leva-se como base fundamental os Princípios da liberdade associativa e sindical; e, da autonomia sindical, na medida em que cabe aos trabalhadores a possibilidade e o direito de união e criação sindical.

O segundo grupo são os (II) *Princípios que tratam das relações entre seres coletivos obreiros e empresariais*, no contexto da negociação coletiva. Eles regem as condutas dos seres coletivos nas relações grupais, tendo como base o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva; o princípio da equivalência dos contratantes coletivos; e, o princípio da lealdade e transparências nas negociações coletivas (Delgado, 2019).



Já o terceiro grupo de princípios é onde se encontra a base para a construção das relações e dos efeitos quanto à negociação coletiva, portanto, é nele que o presente trabalho se desdobra um pouco mais. Os (III) *princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos*, reúne e fixa diretrizes que refletem no direito individual do trabalho.

Como um dos componentes principais desse grupo, tem-se o *Princípio da Criatividade Jurídica*, do qual possui real poder de “criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal” (Delgado, 2019, p.1573). Nessa lógica, o diálogo social e racional entre os sujeitos das negociações possuem amplos poderes políticos-jurídicos em razão dessa possibilidade de autogestão.

Ainda, a criatividade jurídica proporciona a criação de cláusulas jurídicas que são componentes dos acordos ou convenções frutos da negociação coletiva. Após firmadas, não podem ser revogadas dentro do período estipulado, produzindo efeitos na prática individual e coletiva trabalhista. Assim, se é possível que o negociado produza efeitos jurídicos irrevogáveis, então, faz-se necessário estabelecer quais são as possibilidades e os seus limites.

Para tanto, Mauricio Godinho Delgado (2019) traz o *Princípio da Adequação Setorial Negociada*, do qual consiste em como essa norma vai interagir com as normas estatais. Aqui existem três objetivos, a criação de novos direitos, portanto, atuando no vácuo da lei. A ampliação dos direitos previstos na Lei, como, por exemplo, em casos de aumentar a porcentagem do pagamento da hora-extra.

Sob essa ótica, o princípio da adequação setorial negociada pode produzir normas autônomas, contudo, para que essas normas produzidas em negociação possam prevalecer sobre o padrão geral justabalhista, ou seja, as legislações trabalhistas já existentes, faz-se necessário que o negociado eleve as normas trabalhistas. Portanto, proporcionando mais direitos aos trabalhadores frente aos que estão na legislação.

Como um segundo critério para que a norma tenha validade e eficácia ocorre na permissão principiológica de negociar direitos trabalhistas que são indisponíveis relativamente, tais como pactuação de jornada e modalidade de pagamento salarial. Nesse sentido, respeitado os limites e critérios, é possível a prática da criatividade jurídica na negociação coletiva trabalhista (Delgado, 2019, p.1577).

Desse modo, não pode prevalecer a norma negociada coletivamente “se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação)”, bem como a adequação não pode ser



transacionada quando direitos indisponíveis absolutos (Delgado, 2019, p.1577). Isso devido ao interesse público de proteção a esses direitos, dado que são garantidos via normas constitucionais, tratados e convenções internacionais e normas infraconstitucionais que buscam manter o patamar civilizatório mínimo junto com a dignidade daquele trabalhador ou trabalhadora.

Com isso, compreende-se que as negociações coletivas são desde um diálogo até o estabelecimento de normas jurídicas que devem ser feitas de forma legítima. Para tanto, os sujeitos participantes devem possuir liberdade e autonomia para expressar sua vontade.

É nessa lógica que José Claudio Monteiro de Brito Filho (2021) afirma que a liberdade sindical é o fator essencial para que seja produzido efeitos jurídicos legítimos, ou seja, para que o negociado seja eficaz. Assim, a liberdade sindical para José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2021, p.79) “consiste no direito de trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes”, bem como a possibilidade de “coexistência de mais de um sindicato, representando a mesma categoria profissional ou econômica” sem que haja interferência estatal.

Contudo, essa parte final demonstra certa restrição à liberdade sindical. Isso porque, traz a imposição constitucional do artigo 8º, inciso II da Constituição Federal, quanto a vedação ao pluralismo sindical, ou seja, a existência de uma organização sindical pela mesma categoria profissional ou econômica ou na mesma base territorial.

Outras restrições constitucionais são existentes no ordenamento jurídico pátrio, dentre elas a unicidade sindical. Ou seja, a obrigação existente no ordenamento jurídico pátrio que não pode existir outra organização sindical quando da mesma categoria profissional ou econômica. Ainda, a restrição de base territorial que deve atingir no mínimo os interesses a igual a um município. Restringindo a liberdade sindical às questões econômicas e geográfica, de forma que dificulta um pluralismo sindical representativo.

Evidente a importância da negociação coletiva, passa-se a exposição com intuito de estabelecer a base dos conceitos quanto ao negócio jurídico e os planos de existência, validade e eficácia, uma vez que o presente trabalho busca compreender a natureza jurídica dos instrumentos da negociação coletiva. Isto é, a base negocial dos acordos e convenções coletivas de trabalho no Brasil. Posteriormente, com a base negocial e trabalhista desenvolvida, passa-se a análise desses instrumentos em associação com o Direito Civil.





## 2. Negócio jurídico e os planos de validade e eficácia

Anterior a conceituação de negócio jurídico, vê-se a necessidade de abordar quanto aos moldes do sistema jurídico em que se amolda. Isto é, de acordo com Pontes de Miranda (2012), o ordenamento jurídico possui um sistema lógico, portanto, essencial a compreensão de *qual* e *como* a regra jurídica incide na prática. Em analogia, nas negociações coletivas tem-se a possibilidade de implementação de uma jornada de trabalho diversa da legislada, ou seja, as tradicionais 8 horas diárias e 44 horas semanais. Por exemplo, a redução de jornada de horas trabalhadas desde que feito via acordo ou convenção coletiva e não haja redução salarial<sup>3</sup>.

Assim, de acordo com Antônio Junqueira Azevedo (2002), o debate quanto a definição de negócio jurídico pode ser dividida em três teorias. Primeiro, a teoria voluntarista ou de gênese, considerada, pelo autor, a mais antiga e aceita no ordenamento jurídico pátrio. Essa teoria analisa negócio jurídico conjuntamente à concepção de ato jurídico, conceituando “em ato de vontade dirigido a fins práticos tutelados pelo ordenamento jurídico, ou, ainda em declaração de vontade”, portanto, que a característica primordial seria de o ato jurídico ser um ato de vontade (Azevedo, 2002, p.2).

Já a segunda teoria leva o nome de objetiva ou pela função, onde Azevedo (2002, p.4) define negócio jurídico como “um meio concedido pelo ordenamento jurídico para produção de efeitos jurídicos que propriamente um ato de vontade”. Aqui há um comando partindo da manifestação da vontade que gera um efeito vinculante através da imposição do ordenamento jurídico.

Em uma terceira teoria, Azevedo (2002) aborda e defende a definição de negócio jurídico pela estrutura. Para ele (Azevedo, 2002, p.6), o “negócio jurídico consiste na declaração de vontade, entendida como a manifestação de vontade com intenções de produzir efeitos jurídicos”. Ou seja, o negócio jurídico não seria uma mera expressão de vontade, devendo a declaração de vontade ter intenção de produzir externamente efeitos jurídicos ou possuir a vontade constitutiva de direito.

Assim, negócio jurídico é todo fato jurídico que consiste na declaração de vontade, sendo aquele também denominado de suporte fático, do qual o ordenamento jurídico atribui efeitos, bem como delimitações na norma jurídica para sua existência, validade e eficácia.

<sup>3</sup> Disponível em: < <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/12/12/acordo-coletivo-pode-diminuir-jornada-sem-reducao-de-salario-aprova-cas>>. Acesso em: 17 de jan. de 2023.



Nesse sentido, Pontes de Miranda (2012, p.59), afirma que “quando não há vontade, ou quando não há consciência de exteriorização da vontade, não há declaração de vontade”, logo, não há um suporte fático para o negócio jurídico. Do mesmo modo, Antonio Junqueira Azevedo (2002) traz que a vontade e a causa não fazem parte do negócio jurídico, de forma que ele pode existir sem vontade.

Desse modo, ao observar a composição quando realizada a negociação coletiva, se respeitada a autonomia privada coletiva e, conseqüentemente, a liberdade sindical, tem-se a legítima expressão da vontade dos representantes sindicais.

Nada obstante, a relação jurídica criada e existente a partir das negociações coletivas não tem resultado direto nos planos de validade e eficácia. Isto é, faz-se necessário estar de acordo com as regras jurídicas “preenchentes” ou as interpretativas para que a conduta futura do negócio jurídico não implique em uma invalidade ou reconhecimento de nulidade no negociado (Miranda, 2012).

A incidência da norma no fato faz com que entre no mundo jurídico. Nada obstante, na sua produção de efeitos jurídicos existem elementos complementares para que o processo daquele negócio jurídico se estabeleça. Nesse sentido, Pontes de Miranda (2012, p.63) afirma que “a capacidade de direito é pressuposto necessário comum a todos os atos jurídicos. A capacidade civil, se falta, torna deficiente o suporte fático e faz nulo”. Por isso a análise quanto a legitimidade dos sujeitos da negociação coletiva é imprescindível. Em analogia, uma vez que o acordo ou convenção é instrumentalizado por pessoa não legitimada e incapaz, toda aquele processo democrático em busca de uma resolução de possíveis e futuros conflitos acaba prejudicada.

Ainda, Pontes de Miranda (2012, p.65) traz a “capacidade civil e o poder de disposição” como primeiro elemento volitivo complementar do negócio jurídico. Referindo-se ao assentimento de terceira pessoa quando essa responsável for pelo titular de direitos, como pais ou tutor do menor, ele afirma que não é pressuposto subjetivo nem é declaração ou manifestação de vontade núcleo. É considerado “figurante anexo”, pois faz parte do suporte fático como *condicio iuris* (Miranda, 2012, p.65).

Como segundo elemento complementar o autor (Miranda, 2012, p.66) apresenta a vontade declarada ou manifesta do sujeito, onde ele, a partir da escolha, há um “direito formativo modificativo”. Quando essa for posterior ela também complementa elementos, contudo, os efeitos refletem apenas no plano da eficácia. Assim, Miranda (2012, p.89) trata os



efeitos da vontade junto aos atos-fatos de forma paralela ao distinguir elementos complementares, dos quais abordam aos planos de validade e eficácia, e os “elementos completantes” que pertencem ao plano da existência.

Nesse sentido, Antonio Junqueira Azevedo (2002) explica que para analisar os fatos jurídicos primeiro deve verificar os elementos quanto à existência. Deste modo, se existe, então, analisar sua validade em conformidade com as normativas jurídicas e sua eficácia. Isso porque, o negócio jurídico é composto por três características que abrangem os planos de existência, validade e eficácia, sendo eles, respectivamente, os elementos, os requisitos e os fatores (Azevedo, 2002).

Ainda, ao tratar sobre legitimidade, o autor (Azevedo, 2002, p.59) traz a legitimidade-requisito de validade e a legitimidade-fator de eficácia, explica:

De fato, quando se trata de legitimidade-requisito de validade, é a *existência* de uma relação jurídica que impede a realização (validade) do negócio, e, quando se trata de legitimidade-fator de eficácia, é a *inexistência* de uma relação jurídica que impede a realização (eficaz) do negócio.

Primeiramente, no plano da existência, apesar da nomenclatura já trazer uma clareza por si só, é importante destacar que a mera manifestação de vontade sem forma não torna o negócio jurídico existente. Como exemplo, Azevedo (2002, p. 24) traz as disposições testamentárias que, apesar do sujeito já ter exteriorizado suas vontades para amigos ou até mesmo advogados, enquanto não houver “ato que seja visto socialmente como destinado a produzir efeitos jurídicos” aquele testamento não existe.

A partir do momento que houve essa forma, passa-se a análise da sua validade. Nessa lógica, para que o negociado coletivamente possa produzir efeitos jurídicos válidos tem-se a obrigatoriedade de, por exemplo, o acordo ou convenção coletiva ser deliberado em assembleia geral pelo sindicato dos trabalhadores daquela categoria profissional ou econômica ou daquela base territorial.

O plano de validade refere-se à adequação do negócio jurídico aos requisitos impostos pela ordem jurídica para sua plena eficácia. De acordo com Azevedo (2002, p.42) “a validade é, pois, a qualidade que o negócio deve ter ao entrar no mundo jurídico, consistente em estar de acordo com as regras jurídicas”. Assim, diz respeito à conformidade do ato com as normas jurídicas, legislação e princípios.

Para Pontes de Miranda (2012), o plano de validade compreende três elementos, sendo eles a capacidade, o objeto e a forma. Cada um desses elementos desempenha um papel



importante, do qual, sem um deles, não há validade no negócio jurídico. Ou seja, um vício em qualquer um dos elementos pode comprometer a validade do negócio jurídico como um todo.

Nesse sentido, a capacidade refere-se à aptidão das partes envolvidas para a prática de atos jurídicos. Já o objeto trata-se quanto à licitude, possibilidade física e determinabilidade do objeto do negócio jurídico. Devendo ser lícito, isto é, não contrário à lei, à ordem pública. Além disso, deve ser possível de ser realizado e determinado, de modo que as partes possam saber claramente sobre o que estão tratando.

Quanto à forma, esta se refere ao modo como o negócio jurídico deve ser exteriorizado para que produza os efeitos desejados. A forma pode ser livre, quando não há exigência legal específica, ou solene, quando a lei impõe determinadas formalidades para a validade do ato. No caso da negociação coletiva, pode ser instrumentalizado em um acordo – se entre sindicatos ou sindicato dos trabalhadores e empresas – ou convenção coletiva se entre sindicatos dos trabalhadores e patronal.

Já o plano da eficácia, trata-se dos efeitos que já se pretendiam existir quando da formação do negócio jurídico (Azevedo, 2002). Refere-se à aptidão do negócio jurídico para produzir os efeitos desejados pelas partes envolvidas, bem como para vincular terceiros e o próprio ordenamento jurídico. Portanto, diz respeito à capacidade do ato de alcançar os resultados pretendidos pelos seus agentes.

Nesse contexto, é importante ressaltar que a validade e a eficácia do negócio jurídico são interligadas, mas não se confundem. Um negócio jurídico pode ser válido, ou seja, estar em conformidade com os requisitos legais para sua existência, mas não ser eficaz, ou seja, não produzir os efeitos desejados pelas partes. Logo, tanto os instrumentos contratuais quanto o negócio jurídico deve ser analisado para verificar a plenitude do que fora negociado.

### **3. Acordos e convenções coletivas de trabalho no Brasil**

Após o processo de diálogos da negociação coletiva, aquilo que fora proposto deve ser instrumentalizado. Para tanto, é possível que seja realizado duas formas de instrumentos de contratação coletiva. O primeiro deles é o Acordo Coletivo que pode ser pactuado entre sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresa correspondente aquela categoria econômica (Segadas Vianna; Teixeira Filho, 2000).

Esse acordo possui um caráter mais específico, uma vez que trata diretamente com a empresa, portanto, pactuando condições mais próximas do cotidiano. Atualmente, positivado



no artigo 611, §1º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), onde permite que os sindicatos dos trabalhadores façam esse papel de formuladores de normas jurídicas no que tange a essas condições de trabalho (Brito Filho, 2021).

De forma mais abrangente, tem-se a Convenção Coletiva. Nela, há a obrigação da participação sindical tanto representando os trabalhadores quanto o sindicato patronal representando as empresas. Aqui as condições negociadas são mais abrangentes, não possuindo um recorte tão específico quando comparado aos acordos coletivos, uma vez que os sujeitos pactuantes podem estar mais distantes da realidade cotidiana.

Nada obstante, após a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467 de 2017, os acordos ou convenções coletivas possuem prevalência na lei, desde que respeitado as delimitações do artigo 611-A e incisos da CLT. Portanto, o negociado sobrevêm ao legislado nesses casos.

Tais instrumentos coletivos possuem diferentes abordagem para definir sua natureza jurídica. Dentre elas, José Claudio Monteiro Brito Filho (2018, p.184) aborda a teoria negocial, explicando que os acordos e convenções “sem recorrer a esquema públicos-jurídicos de legitimação” de modo a delimitar apenas como uma contratualização entre as partes. Ainda, traz as teorias sociais e as público-normativa, contudo, o posicionamento tomado pelo autor é da natureza mista, onde seria “contratual na celebração e regulamentar nos efeitos” que atinge todos os trabalhadores e empregadores, sejam eles sindicalizados ou não (Brito Filho, 2018, p.187).

Em um corrente diversa, Segadas Vianna e Teixeira Filho (2000, p.1171), afirmam que “não existe contratualidade na convenção coletiva de trabalho” quando observadas pelas teorias civilistas. Isto é, Segadas Vianna e Teixeira Filho (2000) apontam as teorias de mandato, onde há uma abordagem de que os sindicatos celebrantes são mandatários dos trabalhadores nas mesmas condições encontradas no artigo 653 do Código Civil. De acordo com o Russomano (1998), a teoria do mandato possui obstáculos intransponíveis em sistemas jurídicos tais como o brasileiro, dado que a convenção, ou acordo, coletivo vincula aqueles direito e deveres negociados para todos os trabalhadores e empregadores. À vista disso, a teoria do mandato que possui como base a vontade daquele que outorga em atribuir poderes pré-definidos ao outorgado não se sustenta em razão da eficácia ampla que os instrumentos coletivos têm.

Outra teoria é a da gestão de negócio, como se as entidades sindicais ali fossem uma espécie de gerente ou gestor para estabelecer as condições de trabalho. Por fim, dentro das teorias civilistas apresentadas por eles, tem a teoria da estipulação em favor em terceiros que



“o sindicato operário (estipulante) fixa com um ou mais empregadores (prometedores ou promitentes) as condições de um acordo coletiva [...] em favor de terceiros”, sendo esses os sindicalizados ou trabalhadores da categoria (Vianna; Teixeira Filho, 2000, p.1172). A problemática dentro delas permeiam o “quase-contrato” que delimita o instrumento há um mero contrato, quando, em realidade, sua forma normativa transpassa.

Quer dizer, os autores Segadas Vianna e Teixeira Filho (2000) afirmam que a natureza jurídica das convenções coletivas faz parte da Teoria da Lei Delegada. Ela consiste em uma teoria extracontratual, onde o Estado utilizando do seu poder de delegação atribui as entidades sindicais, com exceção as centras sindicais, a possibilidade de fazer direito. Isto é, de criar um sistema legal vigente via um instrumento coletivo.

Nesse ponto, os autores (Vianna; Teixeira Filho 2000, p. 1176) reiteram que “o *contrato* em estudo não é um contrato”, quer dizer, esse instrumento formado com as decisões da negociação coletiva tem forma de contrato, contudo, não pode ser considerado um contrato tradicionalmente civil mesmo que ele tenha base na autonomia privada coletiva.

Isso porque, não há contratualidade na convenção coletiva dentro da teoria da Lei delegada, que é a praticada no Brasil. Argumenta-se que a convenção coletiva, apesar de gerar um instrumento contratual, não o é, em vista da prerrogativa dada pela “Lei Maior, concedendo ao sindicato a prerrogativa de legislar” (Vianna; Teixeira Filho 2000, p.1176). Portanto, gera-se uma lei de grupo, da qual foi criada e é aplicável aquela categoria em uma espécie de atoregra junto à uma linha entre atuação do direito subjetivo dos sujeitos da negociação e a lei do Estado.

Nesse sentido, o presente trabalho segue a linha lógica do posicionamento dos autores Segadas Vianna e Teixeira Filho (2000) que não consideram os acordos e convenções coletivas como uma espécie de contrato do direito civil. Assim, dada a sua aplicação prática e a espécie de força legislativa à ele concedida, logo, não é um contrato. Podendo ser considerado como um instrumento coletivo, ou como denomina Russomano (1988), um convênio entre os sindicatos que possuía em sua natureza jurídica uma força maior que a de contrato cível comum, tal como de uma lei profissional ou uma força específica. Em razão de que o objeto dos instrumentos coletivos, sejam acordos ou convenções, é o trabalho humano do qual possui valor social

Contudo, Russomano (1998, p.164) ressalta que para o ordenamento jurídico brasileiro é mais aceitável “a contratação com fins normativos, que o Estado [...] aceite a adoção de *leis*



*profissionais* estranhas ao contexto do direito positivo que ele elabora”. Desta forma, a convenção coletiva, ao analisar seu plano vertical, está entre os contratos clássicos cíveis dado a sua aparência externa e as leis materiais por conta dos seus efeitos normativos.

O reconhecimento da natureza jurídica dos acordos e convenções coletivas como essa espécie de contrato coletivo que possui força específica e, portanto, uma normativa mais forte, tem impacto prático na valoração quando da sua execução. Isso porque, ao analisar o contexto histórico da criação desses instrumentos, tem-se como vantagem para o Estado a inclusão de um meio de prevenção e resolução de conflitos para a paz social. Enquanto que para os empregadores e trabalhadores há uma via mais rápida e benéfica de escuta e mediação quanto às demandas apresentadas.

Tal impacto na valoração não importa apenas no momento processual de execução, pois, com essa natureza jurídica reconhecida entende-se que há maior acatamento quanto o negociado. Apesar do traço ingênuo quanto ao empregador respeitar correto e integralmente o negociado, tem-se base principiológica quanto a isso, uma vez que Russomano (1998) já trazia que o uso inicial das convenções coletivas como meio de diálogo entre os empregadores e trabalhadores fez com que aqueles admitissem a legitimidade dos sindicatos e representação sindical. Logo, exercendo em liberdade o poder diretivo junto à escuta e reconhecimento das demandas sem maiores movimentações – tais como eclosão de greves.

Nada obstante, não deixa de ser um negócio jurídico, uma vez que “onde há poder de autorregramento da vontade, há negócio jurídico” (Miranda, 2012, p.63). Isso porque, o caráter “público ou privado depende, exclusivamente, da natureza da regra jurídica incidente que o gera” (Miranda, 2012, p.63). Dessa forma, uma vez que são um negócio jurídico, devem respeitar os planos de existência, validade e eficácia.

Nesse sentido, para que haja validade dos atos é necessário que as entidades sindicais participantes daquela convenção estejam corretamente registradas em Cartório, conforme o artigo 8º, inciso VI da Constituição Federal. Quanto a deliberação para aprovação e validade de acordos coletivos, deve ser contabilizado os votos apenas dos empregadores e trabalhadores que possuem interesses diretos no que tange às condições ali negociadas. Já para convenções coletivas, a mesma lógica se aplica quanto a expressão da vontade de todos e todas aquelas interessados diretamente pelas consequências do negociado.

Na mesma via, Brito Filho (2021) traz como condições de validade três pontos. A publicidade, nos moldes estabelecidos pelo artigo 614, §4º da CLT, onde determina a entrega



de cópias autênticas dos acordos ou convenções para que sejam fixadas pelos sindicatos. Nada obstante, Brito Filho (2021, p.213) relembra que “é necessário criar condição que possibilite aos por eles representados tomar conhecimento do que foi ajustados”. Isso porque, as convenções não são válidas apenas para os associados daqueles sindicatos e sim para todos e todas da categoria profissional ou econômica ou da mesma base territorial.

Já o segundo ponto é o registro. Consiste na obrigatoriedade dos sindicatos e empresas acordantes de realizar depósito da via do acordo ou convenção coletiva estabelecida para registro e arquivamento junto à Secretaria de Emprego e Salário (Brito Filho, 2021). Destaca-se que esse registro e arquivo possui a mera finalidade de depósito, portanto, caso o Ministério do Trabalho queira analisar, poderá fazê-lo para verificar o agente capaz e a forma.

Em terceiro ponto, fica estabelecido no artigo 612 da CLT aquela obrigatoriedade de deliberação, isto é, a celebração de uma assembleia geral convocada para a finalidade específica de decisão quanto ao aceite do acordado.

Já no plano da eficácia, conforme já abordado no tópico próprio de negócio jurídico, os fatores de eficácia são analisados melhor posteriormente a implementação do negócio jurídico, uma vez que seus efeitos são produzidos ao longo do tempo em que há execução do contrato.

Contudo, de acordo com Brito (Filho), tais fatores podem ser determinado pouco antes da implementação final da convenção coletiva. Isso porque, as convenções possuem dois possíveis campos de aplicação, sendo eles: (1º) de aplicação pessoal, ou seja, aplicável a todos trabalhadores e trabalhadoras daquela categoria profissional ou econômica, uma vez que não é obrigatório a sindicalização para a abrangência do negociado; (2º) de aplicação geográfica, quando não há delimitação apenas pelo pessoal. Nesse sentido, aquele seria de início uma convenção coletiva de eficácia limitada, enquanto esse teria uma eficácia geral.

## **Conclusão**

Ao longo do presente trabalho fora exposto como as negociações coletivas não são um mero processo de diálogo entre sindicatos dos trabalhadores e patronais ou diretamente com as empresas. Isso para que houvesse contextualização quanto ao objeto principal do estudo, sendo esse os acordos e convenções coletivas, ou seja, os instrumentos negociais elaborados após o processo e procedimento democrático negociação.





Em continuidade, apresentou-se as teorias acerca a natureza jurídica desses instrumentos. De tal forma que há dentro da doutrina jurídico-trabalhista uma divergência, alguns defendendo que os acordos e convenções coletivas são contratos civilistas comuns. Justificando que os empregados e empregadores são representados diretamente por pessoas responsáveis dentro dos sindicatos, tão logo, esses seriam mandatários de tal forma a se encontrarem em um contrato típico de mandato.

Ou, conforme a teoria da gestão de negócios ou a teoria da estipulação em favor de terceiros, os sindicatos estariam atuando como gerentes daqueles associados ou aquelas cláusulas negociadas em acordos seriam as condições estipuladas por um, mas com efeitos somente para outro.

Adota-se a percepção de que os acordos e convenções coletivas tem uma forma externa de contrato e possui efeitos normativos dos quais proporcionam que a natureza jurídica deles seja aplicável de forma específica. Dessa forma, na prática, tem-se delegado o poder normativo às entidades sindicais específicas – sindicatos, federações e confederações – para a representação das categorias econômicas ou profissionais ou de base territorial com intuito de estipular condições, direitos e garantias para os trabalhadores e empregadores.

Além disso, essa teoria trata esses instrumentos coletivos advindos das negociações trabalhistas como uma solução extracontratual conjuntamente com essa força específica de efeitos normatizando, tais como do Estado. Logo, cabe dizer que o acordo ou convenção coletiva seria tem corpo de contrato e alma de lei. Assim sendo, um ato-regra permitido dentro do ordenamento jurídico pátrio trabalhista.

No entanto, apesar de eles não serem um contrato típico previsto dentro do Código Civil, não deixa de ser um negócio jurídico. Isso porque, conforme apresentado, o negócio jurídico possui como base a manifestação e declaração de vontade. Ocorrendo quando houver legítima expressão de vontade dos sujeitos participantes em produzir efeitos jurídicos.

Assim, uma vez que as entidades sindicais possuem legitimidade para representar os trabalhadores e/ou empregadores, então, a manifestação ao longo das negociações coletivas formam um negócio jurídico que vem a ser concretizado via a instrumentalização de um acordo ou convenção coletiva, do qual, então, será tido como uma legislação secundária dentro da abrangência do documento. Ou seja, para aquela categoria específica.

Ainda, cabe a análise quanto a validade e eficácia desse negócio jurídico, uma vez que os elementos de existência estão compostos pela forma, acordo ou convenção; objeto, condições



do trabalho, por exemplo; circunstâncias negociais, a própria manifestação da vontade com intuito de produzir efeitos jurídicos.

Em seguida, seus requisitos de validade se encontram no artigo 620 e seguintes da Consolidação das Leis Trabalhistas, onde consta, por exemplo, a necessária deliberação em Assembleia Geral com a participação e voto de 2/3 dos associados daquela entidade.

Já quanto aos fatores eficácia, sua produção deve ser analisada caso a caso, uma vez que no direito do trabalho a primazia da realidade é altamente valorada, dada a natureza de exploração e expropriação inerente à relação empregador e trabalhador. Por exemplo, a estipulação de uma jornada de trabalho de 6 horas diárias sem redução salarial, mas que na prática há a jornada de 8 horas diárias sem o pagamento de horas extras ou da contabilização em banco de horas.

Assim, conclui-se que os acordos e convenções coletivas de trabalho são negócios jurídicos, portanto, devendo respeitar os planos de existência, validade e eficácia. Contudo, não possuem natureza jurídica de contrato civilista, em razão da sua especificidade de efeitos por ser um ato-regra ou, até mesmo, um contrato-lei.

## Referências

AZEVEDO, Antonio J. **Negócio Jurídico**: existência, validade e eficácia. São Paulo: Saraiva, 2002.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais anteriores. Ed. 18º, São Paulo: LTr, 2019.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**: Negócios jurídicos, representação, conteúdo, forma, prova. Atualizado por Marcos Bernasrdes de Mello. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2º ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.bb

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.



VASCONCELOS FILHO, Paulo Américo Maia de. Negociação coletiva, transnacionalização e procedimentalidade. 2017. **Tese** (Doutorado em Direito do Trabalho e Previdenciário) – Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <https://www.bdt.d.uerj.br:8443/handle/1/9349>. Acesso em: 20 de novembro de 2023.

VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO. Negociações coletivas. In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Segadas Vianna Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19º ed. São Paulo: LTr, 2000.