

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO:

Prof. Davi Furtado Meirelles

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

I - DEFINIÇÃO E SUJEITOS:

- É o processo de discussão que envolve, de um lado, uma empresa, ou um grupo de empresas, ou ainda um sindicato econômico, ou mais de um sindicato econômico e de outro lado, um sindicato profissional, ou mais de um sindicato profissional, visando a composição amigável sobre a regulamentação das condições coletivas de trabalho. Baseia-se na autonomia da vontade coletiva.

- Trata-se de uma forma de solução de conflitos coletivos autocompositiva.

- Segundo a Constituição Federal, em seu artigo 8º, inciso VI, é prerrogativa dos sindicatos a negociação coletiva de trabalho, excetuando o caso da empresa, ou grupo de empresas, que poderão participar do processo negocial com o sindicato profissional sem a presença do sindicato econômico. Essa prerrogativa, porém, não deve ser interpretada como monopólio, mas sim como dever.

- Importante ressaltar que os sujeitos da negociação não precisam estar, necessariamente, no mesmo grau de hierarquia. Por exemplo, à mesa negociadora poderá se sentar, de um lado, um sindicato econômico, e de outro, uma federação profissional, da mesma categoria. Até porque, como visto, a legislação exige a base mínima de um município (artigo 8º, inciso II, da CF) para a constituição da entidade sindical, mas nada impede que ela seja regional, estadual, ou nacional.

II - PRINCÍPIOS:

- **Direito à negociação coletiva** - é princípio constitucional previsto, ainda que indiretamente, no artigo 8º inciso VI, da CF/88, que deve ser interpretado como direito individual do trabalhador exercido coletivamente. A sua recusa é condenada no caput o artigo 616 da CLT. Representa uma das garantias da igualdade, como direito fundamental da pessoa humana e do valor social do trabalho (princípio da dignidade da pessoal humana e do valor social do trabalho - artigo 1º, incisos III e IV da CF).

- **Autonomia privada coletiva** - onde as partes (sujeitos do processo negocial) são livres para negociar, dentro dos limites que a legislação permite.

- **Boa-fé ou lealdade** - um dos principais sustentáculos do processo de negociação coletiva, que deve pautar a conduta dos agentes negociadores no decorrer de todo o processo negocial, inclusive na execução do que foi avançado. Tem que haver lealdade recíproca, por exemplo, no compromisso de negociar, de analisar todos os aspectos das propostas colocadas, de apresentar contrapropostas, de sugerir modificações, supressões, correções, acréscimos, etc. A finalidade é sempre alcançar a convergência possível.

- **Seriedade na elaboração da proposta reivindicatória e obrigatoriedade da contraproposta ou resposta** - é outro princípio que vai nortear o direito à negociação coletiva, em conjunto com o princípio da razoabilidade e da proporcionalidade dessas reivindicações propostas e das respectivas contrapropostas, todas devidamente fundamentadas e motivadas, ainda que haja recusa na negociação em alguns pontos, as quais deverão ser apresentadas em prazo igualmente razoável para que o processo de negociação tenha sucesso.

- **Direito de informação** - tanto o empregado, quanto o empregador, devem municiar o outro lado na negociação com informações pertinentes ao que será objeto da mesma.

- **Sigilo da informação** - as informações recebidas deverão ser guardadas em sigilo e utilizadas tão somente para a negociação pertinente.

- **Razoabilidade** - é consequência do direito à informação, pois a própria razoabilidade nas reivindicações depende das informações necessárias para a sua formulação. A pauta reivindicatória deverá observar os pleitos necessários e possíveis, conforme as informações obtidas.

- **Compromisso de paz** - durante o período negocial, as partes devem abdicar de atitudes como greve (pelos trabalhadores) ou dispensas arbitrárias (pelas empresas).

- **Cumprimento das obrigações** - o que implica na força obrigatória dos contratos, os quais são leis entre as partes que contrataram.

- **Aplicação da norma mais favorável ao trabalhador** - por ser a parte hipossuficiente, mais fraca na relação contratual de trabalho, o que o leva a ser protegido pelo Direito do Trabalho que, assim, tenta compensar a superioridade econômica que o empregador possui. Mesmo sendo uma norma hierarquicamente inferior, se for mais favorável ao trabalhador, prevalecerá. Este princípio é encontrado de forma expressa no artigo 619 da CLT.

- **Adequação setorial negociada** - a negociação coletiva se presta a adequar as condições de trabalho, independente do grau de organização sindical.

III - FUNÇÕES:

- **Busca do equilíbrio e da paz** - ao empregador compete utilizar a negociação coletiva como instrumento de adequação dos seus processos produtivos, de melhor forma de inserção no mercado competitivo, etc. E aos trabalhadores a negociação servirá como meio de defesa dos direitos e garantias sociais, de conquista de benefícios, enfim, de melhoria da sua condição de trabalho e de vida.

- **Composição de conflitos** - a finalidade maior da negociação é a busca do acordo, da solução para a demanda coletiva instalada. A negociação coletiva existe para esse objetivo.

- **Normatização das relações de trabalho** - com aplicação direta nos contratos individuais de trabalho. A partir do momento em que as partes se auto-compõem, elas criam normas, que serão aplicadas nos pactos laborais em vigor, ou que vierem a ser firmados a partir dali.

- **Criatividade jurídica** - a negociação coletiva leva a criação de uma norma jurídica (acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho), que passa a ser fonte formal de direito.

- **Criar obrigações e direitos recíprocos** - significa dizer que os sujeitos da negociação firmam compromissos entre eles, que os obriguem diretamente, sem que isso interfira nos beneficiários dos acordos.

- **Preservação do equilíbrio dos custos sociais** - a negociação proporciona ao empregador a previsão do custeio com os benefícios trabalhistas conferidos, evitando que a situação financeira da empresa saia do seu controle.

- **Melhoramento das condições dos trabalhadores** - pressupõe que os instrumentos normativos podem e devem trazer disposições melhores e mais favoráveis aos trabalhadores do que a própria legislação vigente.

- **Instrumento de gestão da empresa** - a negociação coletiva é uma forma importante de organização do trabalho, colaborando nas mudanças necessárias e adequadas da própria empresa.

- **Realização do princípio da igualdade** - outra função da negociação coletiva, que significa a igualdade do trabalhador perante o empregador no ato de contratar, já que ambos comparecem no processo de negociação coletiva em pé de igualdade. É uma forma de restabelecer a igualdade rompida no contrato individual.

IV - DATA-BASE:

- As partes podem negociar novas condições de trabalho uma vez no ano, cuja data marcante para estipular o início e o término das condições anteriores será o dia primeiro do mês acertado entre elas. Cada categoria tem uma data-base definida, geralmente acordada entre os sindicatos econômico e profissional.

V - PROCEDIMENTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA:

- **Atos preparatórios** - como preparação para o processo negocial são consideradas as reuniões prévias feitas internamente, entre aqueles que vão estar à frente da negociação e seus representados, ou mesmo aquelas feitas entre os agentes negociadores que estão do mesmo lado, para definir as táticas e prioridades que serão levadas à mesa de negociação.

- **Outras formalidades** - também se inserem como atos preparatórios a publicação de edital para participação em assembléia deliberativa (se houver a exigência); a realização da assembléia geral, com quórum definido (estatutário, pois a previsão do artigo 612 da CLT não é mais aplicada desde que foi revogada a Instrução Normativa nº 4 do TST), para discutir e deliberar sobre a pauta de reivindicações; a confecção de ata e de lista de presença (para comprovação de alcance do quórum exigido); assim como a própria elaboração e envio dessa pauta reivindicatória.

- **Processo de negociação** - pressupõe a realização de todos os procedimentos principais de negociação, principalmente as reuniões que envolvem todos os sujeitos da negociação. Nesta etapa encontram-se as reuniões preparatórias ou prévias (realizadas no âmbito interno de cada parte, visando o ajuste das estratégias e finalidades a serem alcançadas), reuniões acessórias (aquelas realizadas para ajuste de calendário, horário e local das reuniões principais, assim como para definir a ordem de discussão dos temas e assuntos pautados) e reuniões principais (aquelas que decidem os termos dos ajustes de cada ponto de pauta, que definem a forma e a redação das cláusulas acertadas, tanto econômicas, quanto sociais). Essas

reuniões devem estar registradas em atas para comprovação do processo
negocial.