

A negociação coletiva é tema central no estudo do Direito Coletivo do Trabalho, sendo abordada de forma minuciosa neste curso. O foco inicial recai sobre a principiologia que fundamenta esse instituto jurídico.

Princípios

A negociação coletiva é reconhecida como um direito fundamental trabalhista com assento constitucional.

O art. 7º da CF, ao elencar os direitos dos trabalhadores, estabelece expressamente o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho como direito fundamental.

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;

Dessa forma, trata-se de cláusula pétrea da Constituição, não sendo admitida qualquer proposta de emenda constitucional, tampouco norma infraconstitucional, cujo objetivo seja suprimir, reduzir ou abolir o reconhecimento desses instrumentos.

Além do caráter constitucional, a negociação coletiva é regida por principiologia própria, que dialoga com os princípios gerais do Direito Coletivo do Trabalho, mas também possui elementos específicos.

Paridade

Entre esses princípios, destaca-se o princípio da equivalência das partes, também denominado princípio da paridade ou equiparação de forças entre os negociantes.

No Direito Individual do Trabalho, a relação entre empregador e empregado é essencialmente desigual: o empregador detém os meios de produção e, portanto, está em posição hierárquica superior em relação ao trabalhador, que contribui com sua força de trabalho. Tal desequilíbrio justifica a aplicação do princípio da proteção, a fim de promover uma compensação jurídica da desigualdade fática.

No entanto, no Direito Coletivo do Trabalho, essa relação é transformada. Os trabalhadores deixam de atuar de maneira isolada e passam a se organizar coletivamente por meio dos sindicatos.

Assim, presume-se equivalência de forças entre as partes, o que fundamenta o princípio da equivalência entre os contratantes nas negociações coletivas.

Autorregulamentação

Outro princípio basilar é o princípio da autorregulamentação. De acordo com esse princípio, os sindicatos possuem a capacidade de produzir normas jurídicas através da celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho.

Tais normas possuem caráter geral e abstrato e são aplicáveis a todos os trabalhadores e empregadores abrangidos por aquele instrumento coletivo.

No acordo coletivo de trabalho, a negociação se estabelece entre o sindicato profissional e empregador ou grupo de empregadores, sendo as cláusulas aplicáveis exclusivamente às partes envolvidas.

Já na convenção coletiva de trabalho, o pacto se dá entre o sindicato profissional e o sindicato da categoria econômica, alcançando toda a categoria econômica correspondente.

Em ambos os casos, trata-se da criação de fontes formais autônomas do Direito do Trabalho, cujos efeitos atingem diretamente os sujeitos envolvidos.

Participação obrigatória do sindicato

O princípio da participação obrigatória do sindicato profissional também é central na negociação coletiva.

A presença do sindicato obreiro é indispensável nesse processo, uma vez que os empregadores, enquanto detentores dos meios de produção, já são naturalmente entidades coletivas.

Os trabalhadores, por sua vez, dependem da articulação coletiva promovida pelos sindicatos para garantir paridade na relação negocial.

Compulsoriedade negocial

A esse princípio se soma o princípio da compulsoriedade negocial, segundo o qual, uma vez provocados, os sindicatos não podem se recusar a participar da negociação coletiva.

O exercício dessa função é essencial à própria razão de existir dessas entidades representativas. Ainda que, em hipóteses excepcionais, outro sujeito possa assumir essa função, isso somente se dará na ausência ou omissão injustificada do sindicato.

Paz social

Outro princípio relevante é o princípio do diálogo social ou princípio da paz social, que fundamenta a obrigatoriedade de negociação periódica.

Acordos e convenções coletivas de trabalho têm prazo determinado de vigência, que não pode ultrapassar dois anos.

Esse limite temporal visa assegurar que empregadores e trabalhadores retomem regularmente o diálogo, adaptando as condições de trabalho às demandas da realidade contemporânea.

Este diálogo deve estar ancorado no princípio da boa-fé objetiva, que exige das partes condutas honestas, proativas, leais e cooperativas. A boa-fé é verificada a partir do comportamento externo das partes ao longo da negociação, sendo irrelevante a intenção subjetiva. O que se avalia é o que foi efetivamente demonstrado durante o processo negocial.

Adequação setorial negociada

Adicionalmente, destaca-se o princípio da adequação setorial negociada, que estabelece limites à negociação coletiva.

Embora esse instrumento normativo possua grande amplitude, ele não é absoluto. A negociação coletiva deve estar consoante o ordenamento jurídico, buscando harmonizar-se com as normas legais existentes.

Trata-se, portanto, de uma adaptação das regras gerais às peculiaridades de determinado setor econômico ou profissional.

Contexto internacional

No plano internacional, a negociação coletiva também é reconhecida como princípio fundamental do Direito do Trabalho.

A OIT - Organização Internacional do Trabalho, a partir da década de 1990, alterou seu foco, passando da elaboração de novas convenções para a promoção da efetividade das já existentes.

Nesse processo, a OIT estabeleceu quatro princípios fundamentais:

1. Liberdade sindical;
2. Erradicação do trabalho escravo;
3. Eliminação do trabalho infantil; e
4. Eliminação da discriminação no ambiente laboral.

Em 2021, adicionou-se o princípio da saúde e segurança no trabalho.

Desde os anos 1990, a negociação coletiva já constava como princípio fundamental do trabalho, sendo respaldada pelas convenções 87 e 98 da OIT.

Mesmo que determinado país, como o Brasil, não tenha ratificado uma dessas convenções (como a 87), compromete-se, enquanto membro da OIT, a respeitar esses princípios.

Reforma trabalhista

No contexto nacional, a Reforma Trabalhista de 2017 promoveu significativa valorização da negociação coletiva ao introduzir o art. 611-A da CLT.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Esse dispositivo apresenta hipóteses — de forma exemplificativa — em que o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho pode prevalecer sobre o previsto em lei, consagrando, assim, o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado.

Essa prerrogativa foi objeto de questionamento no STF que a declarou constitucional, desde que respeitados os direitos de indisponibilidade absoluta.

A interpretação foi consolidada por meio da tese fixada no julgamento do Tema 1.046 da repercussão geral.

O Supremo decidiu que é constitucional a celebração de acordos e convenções coletivas que restrinjam ou limitem direitos trabalhistas, desde que sejam respeitados os direitos absolutamente indisponíveis (ARE 1.121.633: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>).

Essa decisão reforça a autonomia das negociações coletivas, permitindo que empregadores e empregados estabeleçam condições de trabalho específicas para suas realidades.

Por outro lado, o STF também decidiu que normas coletivas expiradas não podem ser mantidas indefinidamente sem nova negociação, considerando inconstitucional a ultratividade dessas normas (ADPF 323: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102>).

Isso significa que, após o término da vigência de um acordo ou convenção coletiva, suas cláusulas não permanecem em vigor automaticamente, sendo necessária nova negociação para sua renovação.