

“Modelos de negociação coletiva no Direito Comparado”

Autor: Francisco Géron Marques de Lima

Pesquisa de Pós-doutorado, UFPE, Recife, 2021 (trecho da pesquisa).

Parte 3: Estudo comparativo de modelos de negociação coletiva

Capítulo 4

Bases comuns da negociação coletiva no plano comparativo

1. A existência de padrões comuns negociais: uma introdução teórica e comunitária

Em páginas anteriores, foram apresentadas as características da pluralidade sindical e da unicidade adotada pelo Brasil, no pertinente às negociações coletivas de trabalho, inclusive o campo de abrangência dos instrumentos coletivos quanto aos filiados e não filiados, bem ainda a taxa de cobertura dos benefícios obtidos nas negociações coletivas. Ficou explicado, também, que a pluralidade oferece vários modelos e apresenta diversas peculiaridades, que diferenciam as sistemáticas adotadas por cada país.

As considerações desenvolvidas indicaram que, não obstante alguns padrões comuns encontrados nos modelos pluralistas, as diversidades verificadas impulsionaram esta pesquisa a eleger alguns países para o estudo comparativo, haja vista a impossibilidade material de analisar todos os países. Os critérios utilizados para a amostragem consideraram os ordenamentos e práticas negociais dos países ocidentais, membros da Organização Internacional do Trabalho, que possuem legislação e doutrina reconhecidamente evoluídas, bem como, de outro lado, o fato de alguns pertencerem ao mesmo continente que o Brasil e, além disso, porque enfrentaram ou enfrentam realidades econômico-trabalhistas muito semelhante às que vivenciam os brasileiros.

Estes critérios não são, necessariamente cumulativos, eis que, excepcionalmente, foi escolhido país de pouca afinidade com a sistemática sindical brasileira (Estados Unidos), ou que se afasta do modelo do Brasil pela alta

complexidade do sistema normativo laboral (França). Ademais, é relevante observar, como se verá adiante, que grande número de países tem passado por reformas trabalhistas a partir dos anos 2000 (Espanha, França, Portugal), com profundas repercussões nos sindicatos e nos modelos de negociação. A crise sindical, sentida pela perda constante do número de filiados, aponta para um repensar do modelo de representatividade, inteligência esta reforçada pela mudança nas diversas formas de trabalho, sobretudo em face da chamada “indústria 4.0”.

De todo modo, cumpre apresentar ao leitor que os diversos países aqui pesquisados apresentam algumas bases negociais em comum, quer porque as encampa na legislação, quer porque as têm como ideais ou escopos orientativos, alguns dos quais se materializam na **práxis** negocial. Esta estruturação comum se dá por **princípios jurídicos** próprios dos processos negociais, que emanam de orientações da OIT, de práticas de negociação reconhecidas internacionalmente e da consciência dos governos, dos sindicatos e das empresas em fomentá-los.

É possível afirmar que o Direito do Trabalho tem dado enorme contribuição aos demais ramos jurídicos no campo das negociações. Na verdade, mais do que isto, nos métodos autocompositivos, o que envolve mediações, conciliações e arbitragem. De seu turno, os governos percebem a importância de promover o diálogo coletivo entre empregados e empregadores, tão essencial na prevenção e no encerramento de conflitos coletivos, como as greves e as manifestações organizadas de trabalhadores.

Embora cada país possua suas regras, vê-se que elas se erguem em pilastras comuns, mesmo que algumas sejam mais adornadas ou

sigam estéticas diferentes. Mas a essência, a finalidade e as motivações são similares.

A sistematização básica sobre a qual se ergue o instituto da negociação coletiva encontra previsão pelo menos em três fontes:

- a) nos princípios jurídicos;
- b) nas convenções, recomendações e orientações dos órgãos da OIT;
- c) nos tratados e documentos internacionais comunitários.

Alguns **tratados**, abertos à comunidade global ou restritos a determinado grupo de países (blocos), possuem normas que regulam as relações de trabalho em determinado espaço político ou territorial. É o caso da Constituição da **União Europeia**, ou simplesmente Constituição Europeia, que trata do direito à negociação como um dos fundamentais nela encartados, situando-se entre os de solidariedade, *verbis*:

ARTÍCULO II-88. Derecho de negociación y de acción colectiva

Los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados, y a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga.

Tradução livre:

Artigo II-66. Direito de negociação e de ação coletiva

Os trabalhadores e os empresários, ou suas respectivas organizações, de conformidade com o Direito da União e com as legislações e práticas nacionais, têm direito a negociar e celebrar convênios coletivos, nos níveis adequados, e a emprender, no caso de conflito de interesses, ações coletivas para a defesa de seus interesses, incluída a greve.

Por se encontrar na Constituição Europeia, o mandamento vincula todos os países que se encontram no grande bloco internacional da

Europa, firmantes do tratado. Logo, eventual descumprimento, por um país-membro, do que se encontra disposto nesta previsão constitucional submete-o ao crivo do Tribunal competente. E, de fato, em 2015, os ministros do Trabalho desses países membros encetaram acordo prevendo que, no futuro, os trabalhadores do bloco pudessem se organizar em entidades sindicais e se unirem para entabular negociações coletivas perante os setores patronais. Mas a pretensão de normatizar a atuação sindical e as negociações laborais, enquanto direitos a ser exercidos comumente nos países do Mercosul, não avançou como se esperava.

Pela concepção do **Tratado de Assunção**, de 26.03.1991, que estabeleceu regras sobre o intercâmbio econômico no **Mercosul** (Brasil, Argentina, Uruguai, Paraguai e Venezuela, posteriormente suspensa), seria natural que se previssem mecanismos de negociação coletiva no âmbito comunitário, envolvendo sindicatos, trabalhadores e empresários do bloco. Deveras, a Declaração Sociolaboral do Mercosul possui dispositivos referentes à liberdade sindical, ao direito à negociação coletiva e ao direito de greve (arts. 8º a 13), a ser assegurados pelos países membros. Contudo, a rigor, limitam-se a repetir as disposições principiológicas das Convenções da OIT.

De todo modo, estas realidades globais, verificadas também em outros tratados, ao lado de empresas multinacionais, ensejaram a ideia das negociações coletivas **transnacionais**, reconhecidas em alguns documentos internacionais.¹³²

No referente às convenções e recomendações da OIT, a presente pesquisa as apresentará na medida em que elas se fizerem necessárias ao enfoque do assunto específico. De todo modo, cumpre ressaltar as seguintes normas internacionais:

a) Convenção 87-OIT (1948):

A Convenção 87 da OIT estabelece regras de liberdade e organização sindicais, assegurando a livre filiação e desfiliação, a liberdade de trabalhadores e empregadores em constituir sindicatos de sua conveniência, com a única condição de observar os estatutos

¹³² Sobre o tema, recomenda-se a leitura de SOARES FILHO, José. As negociações coletivas supranacionais para além da OIT e da União Européia, Disponível em

<https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/22330-22332-1-PB.pdf>, acessado 20.02.2021.

aprovados, os quais são da exclusiva alçada dos trabalhadores e empregadores. Desta ampla liberdade organizacional resulta a pluralidade sindical, por se adequar aos princípios democráticos (a pluralidade é um deles).

Estas liberdades também alcançam o direito de criação de outras entidades, como federações e confederações, bem ainda o direito de filiação e desfiliação. Prevê, também, que o poder público não pode condicionar a aquisição da personalidade jurídica de quaisquer dessas entidades a opções políticas ou ideológicas. Por outro lado, determina que o país a quem a Convenção se aplique “obriga-se a adotar todas as medidas necessárias e apropriadas para garantir aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito de sindicalização” (art. 11). Possibilita, outrossim, a que a legislação de cada país admita ou não a sindicalização do pessoal das forças armadas e das polícias.

b) Convenção 98-OIT (1949):

Esta convenção lança preceitos sobre sindicalização, liberdade sindical e negociação coletiva. Prevê que os países ratificantes deverão estabelecer medidas apropriadas às condições nacionais para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego (art. 4°). Além disso, estabelece a proibição de atos que importem em condutas antissindicais, como sujeitar a contratação de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro dele; ou causar a dispensa de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho (art. 1°).

Dispõe, ainda, sobre a proteção contra os atos de ingerência nas organizações de trabalhadores e de empregadores, por patrões, entidades profissionais ou por agentes do poder público, na sua constituição, funcionamento ou administração. São exemplos de atos de ingerência, considerados pela Convenção 98, promover a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de

outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações patronais.

c) Convenção 151-OIT (1978):

O direito de negociação coletiva pelos servidores públicos, ressalvados apenas os componentes das forças armadas e, dependendo da legislação, das polícias, é assegurado pela Convenção 151. Esta convenção cuida também dos direitos de filiação e desfiliação sindical e da proteção que os trabalhadores devem ter contra atos de retaliação pelo fato de se associar ou se desassociar de um sindicato.

A Convenção 151 praticamente reproduz as disposições protetivas constantes da Convenção 98, com a diferença de que trata do serviço público. De todo modo, é mais clara e incisiva em dispor sobre a importância dos procedimentos autocompositivos. Seu art. 7°, por exemplo, dispõe que o país ratificante deve adotar medidas adequadas para “encorajar e promover o desenvolvimento e utilização dos mais amplos processos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da função pública ou de qualquer outro processo que permita aos representantes dos trabalhadores da função pública participarem na fixação das referidas condições”.

Conforme explicitado anteriormente, a presente pesquisa não aborda a negociação coletiva no setor público, muito embora reconheça sua base comum, alinhada às demais Convenções da OIT, com as particularidades inerentes ao serviço público.

d) Convenção 154-OIT (1981):

Esta é a Convenção que mais atenção confere à negociação coletiva e a outros métodos autocompositivos, a começar pelo esclarecimento que seu art. 1° faz sobre o âmbito de sua aplicação: “a todos os ramos da atividade econômica”; mas a legislação nacional pode determinar “até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às forças armadas e à polícia”. A rigor, a atividade dos agentes que promovem a segurança pública não é econômica.

Sem esgotar o texto contido nesta norma internacional, cabe esclarecer que, para ela, a

expressão **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 o fim de: **(1)** fixar as condições de trabalho e emprego; **(2)** regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou **(3)** 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 Convenção orienta, ademais, que as práticas negociais sejam estimuladas pelos países, conforme a realidade nacional, de modo a fomentar o estabelecimento de regras de procedimento acordadas entre as organizações sindicais envolvidas, que as regras sobre negociação não sejam rígidas o bastante para obstaculizar o procedimento nem a liberdade de negociação e que os órgãos e procedimentos de solução de conflitos laborais sejam concebidos de tal maneira que contribuam efetivamente para o fomento da negociação coletiva.

É dito pela própria Convenção que ela não obstaculiza o funcionamento de sistemas de relações de trabalho nos quais a negociação coletiva tenha lugar no quadro de mecanismos ou de instituições de conciliação ou de arbitragem, ou de ambos, nos quais participem voluntariamente as partes da negociação coletiva.

e) Recomendação 92-OIT:

Em sintonia com as Convenções acima mencionadas, a OIT editou a Recomendação 92 (1951), cujo objeto específico são as formas autocompositivas de resolução dos conflitos coletivos de trabalho. Fica recomendado que os países membros aderentes promovam organismos de conciliação voluntária, apropriados às condições nacionais, priorizando a composição paritária de representantes de empregados e de empregadores. Recomenda, também, que os procedimentos sejam gratuitos e céleres, com prazos pré-fixados e úteis, podendo ser iniciados por iniciativa de qualquer das partes ou de ofício pelo organismo de conciliação voluntária.

Pela recomendação, instaurado processo de negociação instaurado com o consentimento das partes envolvidas ou tramitando arbitragem voluntária, deve-se estimular para que se

abstenham de recorrer a greves e **lockouts** em seu curso.

Além destas Convenções e da Recomendação referida, não se pode deixar de reconhecer, também, a relevância do trabalho coligido pelo Comitê de Liberdade Sindical, no documento intitulado **Recopilação**, edição 2018, que dispõe de vários enunciados sobre temas sindicais e negociações coletivas.

Na tentativa de sistematizar os princípios orientativos das negociações coletivas de trabalho, que serão constatados nos modelos que se apresentarão na sequência, **mutatis mutandis**, preferiu-se elaborar tópico próprio, que ora segue.

2. Princípios da negociação coletiva

Existe uma base comum, que orienta as negociações coletivas de trabalho, às vezes de forma expressa na legislação ou apenas implícita, descortinada, afirmada, reforçada ou incentivada pela jurisprudência e/ou pela doutrina.

Os princípios que orientam as negociações coletivas formam um plexo de interdependência intrínseca, funcionando como um conjunto compacto e indivisível de normas explícitas ou implícitas, devendo ser respeitados para o sucesso e o estímulo da prática negocial, estejam eles positivados ou não. Sua origem está no Direito Coletivo do Trabalho, mas são mais específicos, posto inerentes às negociações coletivas.

Para efeitos didáticos, é possível classificar os princípios da negociação coletiva em **estruturantes e instrumentais**. Estruturantes são aqueles que compõem a essencialidade deste mecanismo autocompositivo, disponibilizando elementos para sua ocorrência segura, clara e transparente. Exemplos: princípio da autodeterminação coletiva, da paz social, da boa-fé, do diálogo e dialeticidade e da razoabilidade. Os instrumentais servem de anteparo aos estruturantes, como os referentes às garantias do procedimento, à liberdade dos participantes e aos mecanismos de que os pactuantes podem se utilizar. São seus exemplos: princípio do dever de informação, da cooperação contratual e do equilíbrio entre as partes.

2.1. Princípios da autodeterminação coletiva e da autonomia privada coletiva

Francisco Meton Marques de Lima afirma que a autodeterminação coletiva é o princípio básico do direito coletivo do trabalho, consistente na máxima de que os sindicatos de empregados, de trabalhadores, autônomos, de trabalhadores rurais e de empregadores têm poderes para “estabelecer regras gerais de cumprimento obrigatório, mediante negociação coletiva de trabalho”.¹³³

Este princípio é transposto para as relações negociais com o nome de **princípio da autonomia privada coletiva**, significando o poder das organizações e grupos de trabalhadores e de empregadores de estabelecer vínculos jurídicos e regular suas relações de trabalho. Estas normas não são estatais, pois não produzidas por autoridade pública, mas se encontram autorizadas pelo ordenamento, para que convivam com as próprias normas emanadas do Estado. É típica manifestação do pluralismo jurídico.¹³⁴ O direito de negociação coletiva se encontra reconhecido na maioria dos países, normalmente com **status** constitucional.

Sem ingressar na evolução histórica nem na diferença entre **autonomia da vontade** e **autonomia privada**,¹³⁵ é de se lembrar que qualquer vontade há de surgir sem coação e se manifestar livremente, para que seja válida jurídica e socialmente. Esta vontade, autônoma, nasce psicologicamente, do íntimo dos sujeitos. Dita autonomia é inerente à liberdade humana e pode se manifestar não apenas nas relações quotidianas, particulares ou sociais, mas também no plano das relações jurídicas privadas, na prática de atos jurídicos e na celebração de contratos, quando, então, a vontade se transforma em ato carregado de juridicidade. O primado da liberdade contratual preza pelo respeito aos que as partes celebrem, cujo objeto só a elas é dado estabelecer, respeitadas as matérias de ordem pública e indisponíveis.

A liberdade contratual não é, apenas, individual, eis que é direito também dos grupos dotados de personalidade jurídica ou que sejam representados por organizações reconhecidas pelo Direito.

Os 20 anos dedicados às negociações e mediações em conflitos coletivos de trabalho demonstraram ao autor desta pesquisa a necessidade de assegurar às partes a administração de seus interesses, os quais incumbem a elas próprias definir e defender. É necessário que se reduza ao máximo a interferência do Estado no objeto a ser negociado, nas suas cláusulas e no procedimento que as partes resolvam escolher ou adotar para resolver suas contendas. Pequenas falhas técnicas verificadas no procedimento, erros sanáveis ou simplesmente perdoáveis, conteúdos normativos criativos, fórmulas de reposição salarial etc., tudo isso deve ficar ao largo da interferência do Poder Público fiscal da lei.

Todavia, os interesses públicos, as normas cogentes, as regras inofismáveis da negociação, as matérias não negociáveis (tributárias, criminais, constitucionais) ou o procedimento previsto inafastavelmente no ordenamento (contraditório, dialeticidade, realização prévia de assembleias) são questões à parte, que não pertencem propriamente aos envolvidos no conflito ou na negociação, porquanto são da coletividade.

2.2. Dever de negociar ou inescusabilidade negocial

Merece especial destaque o princípio do **dever de negociar** ou da **inescusabilidade negocial**, que se alinha com o princípio da boa-fé e, a rigor, é precedente no processo de negociação, o qual só tem início se as partes se dispuserem a negociar. Esta predisposição não é apenas formal, mas real, demonstrada nas atitudes das partes. É preciso dar atenção à negociação e aos sujeitos envolvidos, promovendo os retornos, fazendo

¹³³ LIMA, Francisco Meton Marques de. *Os princípios de Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 77.

¹³⁴ MARTINS, Adalberto; GURGEL, Christianne Moreira Moraes. A autonomia privada coletiva de trabalho: da reforma trabalhista à covid-19. *Revista Direito UNIFACS*, n° 245. Universidade Salvador, 2020, passim.

¹³⁵ Para o tema, leiam-se: MEIRELES, Edilton; SILVEIRA, Everton Caldas. A autonomia privada na reforma trabalhista e a vedação ao retrocesso social. *RJLB*, ano 5 (2019), passim; e BARROS, Régis Pedrosa. Autonomia privada versus autonomia da vontade: para além de uma mera preferência terminológica. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5149, 6 ago. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/59479>, acessado 23.03.2021.

encaminhamentos, cumprindo o que for acordado, realizando as tarefas confiadas em mesa.

O dever de negociar não implica que as partes cheguem, efetivamente, a acordo total ou parcial. Mas, sim, que elas não se furtao ao diálogo e que apreciarão os pontos reivindicados e contestados, numa ambiência de civilidade, dialeticidade e boa-fé. Por isso, é correta a nomenclatura de **inescusabilidade negocial**. Não é sequer ética a postura de quem recebe um pedido ou convite de negociação e dá o silêncio como resposta.

O princípio significa que, uma vez provocada, a empresa ou a organização sindical, de empregadores ou de empregados, não podem se recusar às tratativas solicitadas. Havendo a solicitação por entidade legitimada, por mecanismos que assegurem o conhecimento da pauta de reivindicação, a destinatária, desde que também legitimada, obriga-se a analisar o documento, respondendo-lhe em prazo razoável, formulando contrapropostas fundamentadas, dispondo-se a participar de reuniões e identificando os pontos de consenso e de dissenso.

Alguns ordenamentos são expressos em consagrá-lo, estabelecendo ritualística e impondo sanções a quem se recusar a negociar, independentemente de outras medidas coercitivas que o Poder Público possa adotar. O ordenamento francês prevê situações de imputação de crime para quem se recusar a negociar nos períodos definidos pela legislação.

A jurisprudência do Tribunal Supremo (Espanha), interpreta o art. 89 do Estatuto dos Trabalhadores de forma sistêmica, em conjunto com outras disposições, para esclarecer que o dever de negociar não é absoluto, pois se submete a determinados limites e condições (STS 10, dez. 2002, R° 12/2002; STS 17, nov. 1998, R° 1760/1998). Assim, aponta pelo menos duas situações em que é possível haver recusa à negociação: **(a)** existência de causa legal ou convencionalmente estabelecida, que impeçam a negociação; e **(b)** quando o convênio (acordo ou convenção) ainda se encontrar em vigor. Neste último caso, será necessário que a entidade interessada promova, primeiramente, a denúncia antecipada, nos casos em que seja permitida, para, depois, exigir a negociação. Além disso, a jurisprudência discute se a denúncia contratual já

enseja tal exigência ou se é necessário aguardar a consolidação de seus pressupostos de desconstrutualidade, eis que a denúncia pode ter requisitos específicos para surtir efeitos (STS 17, nov. 1998, R° 1760/1998, STS 10, abr. 2002, R° 1227/2001; STS 30, set. 2003, R° 88/2002). Ademais, o Tribunal tem decidido que só “unicamente pueden instale el cumplimiento de la obligación de negociar quien ostente la legitimación inicial” (STS 10, dez. 2002, R° 12/2002; STS 10, abr. 2002, R° 1227/2001, STS 17, nov. 1998, R° 1760/1998).¹³⁶

2.3. Princípio da paz social

Chama atenção o **princípio da paz social**, o qual implica em uma trégua concordada pelas partes durante a negociação. Esta trégua pode ser firmada enquanto o procedimento de negociação tramita entre as partes e/ou após a celebração do instrumento normativo, vigorando no prazo que ele estipular. Um dos fundamentos basilares da negociação coletiva consiste, exatamente, em evitar conflitos e pôr fim a eles. A economia precisa estar segura de que os trabalhadores não paralisarão suas atividades, por exemplo, nem promoverão atos que lhes causem prejuízos, como a insuflação a técnicas prejudiciais ao funcionamento da empresa (ex.: operação tartaruga, greve de zelo). E, por outro lado, que os empregadores não fustigarão as organizações laborais, nem retaliarão os trabalhadores nem, muito menos, praticarão atos que possam ser entendidos como violadores do pacto de paz.

A solução que a civilização criou para evitar os confrontos foi o diálogo, a negociação e as demais formas autocompositivas. Aliás, os diálogos precisam ser francos e abertos, o que leva à utilização das técnicas argumentativas, de convencimento e o natural jogo de propostas e contrapropostas.

Segundo Néstor de Buen, citado por Arnaldo Süssekind e coautores (na clássica obra **Instituições de Direito do Trabalho**), esta regra não é inflexível; ela não prevalece “quando o cenário econômico sofre modificação superveniente, imprevisível e substancial, geradora do desequilíbrio das prestações pactuadas”. Então, só por nova negociação coletiva é que se resgatará a paz social e a equação anteriormente ajustada pelos

¹³⁶ GUANTER, Salvador del Rey. *Estatuto de los Trabajadores*: comentado y con jurisprudencia. 2ª ed.

Madrid: La Ley, 2007, p. 1552-1.553, comentários ao art. 89.

interlocutores sociais.¹³⁷ Os instrumentos utilizados para os ajustes necessários devem ser os admitidos pelo Direito e pela Ética.

2.4. Princípio da boa-fé negocial

Arnaldo Süssekind e coautores, em obra citada há pouco, apontam a centralidade da **boa-fé** nas negociações coletivas. Embora imanente aos atos e negócios jurídicos em geral, sua aplicação é crucial para as relações coletivas de trabalho, devendo se manifestar em todos os seus atos, desde sua preparação, passando pela formulação de propostas, pelas manifestações sucessivas e pelo acordo, até a redação das cláusulas e sua aplicação.

Quando se refere a **boa-fé nas negociações**, entenda-se que a guia do processo negocial é a ética entre as partes, a honestidade e a transparência. Sua importância não é apenas jurídica, pois sua inobservância pode levar os interlocutores à desconfiança, gerando mal-estar no desenvolvimento do processo, não só do presente, mas, também, do futuro.

Pedro Uriarte aponta que a boa-fé, no plano laboral, apresenta pelo menos três funções básicas: (a) informativa; (b) integradora; e (c) corretiva de direitos. A função **informativa** supõe dotar de sentido e sistematicidade o ordenamento jurídico, alinhando-se aos valores éticos da sociedade, na moralidade do sistema jurídico, o qual não pode ser visto apenas sob a frieza de sua tecnicidade ou de suas formalidades, mas contemplar também sua conexão como sistema de valores.

O caráter **integrador** reside no conteúdo do negócio jurídico, enquanto supletivo das lacunas surgidas da vontade dos contratantes ou da legislação, ante a impossibilidade de se prever todas as possíveis consequências e aplicações do ato jurídico. A integração se dará mediante os deveres de honradez e honestidade, tão próprios da boa-fé objetiva, fazendo com que os instrumentos encontrem complementação harmônica e de acordo com os regramentos gerais do que se pactura, preservando-se a confiança, ao interpretar pontos obscuros e fixar o fiel conteúdo da declaração de vontade.

No referente ao caráter **corretor e limitativo** de direitos, o autor parte do pressuposto de que não existem direitos ou liberdades absolutos, ao que a boa-fé, portanto, constitui importante ferramenta de correção no exercício de direitos subjetivos. Assim, a interpretação da cláusula pactuada não pode gerar abusos de direito e tais condutas abusivas devem ser, de fato, combatidas pelos convenientes, posto inaceitáveis. Assim, este aspecto da boa-fé ultrapassa a juridicidade para também alcançar a execução das cláusulas coletivas, orientando a conduta dos beneficiados com a negociação. Tal conduta dos contratantes dará sequência, no plano fático, ao que fora ajustado e ao que se extrai do pactuado. Isto não implica que as partes tenham que executar deveres extraordinários ou distintos dos que lhes impõe o convênio. “Simplemente, lo que se busca es que el actuar del trabajador y del empleador tenga como elemento modalizador criterios de honradez, lealtad y colaboración.”¹³⁸

A boa-fé objetiva é a que se manifesta no plano externo ao indivíduo, inerente ao regime contratual. Ela envolve os deveres de lealdade, cooperação, assistência, sigilo e informação. A boa-fé subjetiva diz respeito à intimidade, a aspectos de culpabilidade do sujeito, ao dever interno de ser honesto, fiel e sincero para com outrem.

Não são toleradas as “pegadinhas”, os induzimentos a erros, a prestação de informações falsas, a omissão nos retornos, o silêncio exemplar, as armadilhas na redação das cláusulas nem a ruptura dos compromissos assumidos.

A “teoria dos atos próprios” pressupõe a inadmissibilidade de adoção de comportamento contraditório do sujeito, funcionando como limite àquele que pretende mudar seu comportamento anteriormente externado. Reportando-se a acórdão Regional, o Min. Marcio Eurico Vitral Amaro observou:

“(…) A conduta da recorrente, de rescindir o contrato de trabalho do autor sem justa causa em 02/03/2013, atenta contra o princípio do venire contra factum proprium, decorrente

¹³⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas; e LIMA, Teixeira. *Instituições de Direito do Trabalho*. 17ª ed. Vol.2 São Paulo: LTr, 1997, p. 1151/2.

¹³⁸ URIARTE, Pedro Irureta. Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno. *Revista Ius et*

Praxis, Año 17, N° 2, 201 1, pp. 133-188, in https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122011000200007, acesso 01.03.2021.

da cláusula geral da boa-fé objetiva, o qual proíbe que um dos contratantes adote comportamento contraditório, em relação à sua atitude anterior, malogrando expectativas geradas na outra parte, por sua conduta originária. Cuida-se, outrossim, da incidência da **Teoria dos Atos Próprios**, de acordo com a qual a tutela da relação de confiança decorre de comportamento e comportamentos que geram legítimas expectativas. (...)” (TST, Ag-E-RR-958-34.2013.5.20.0006, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 30/04/2020).

O objetivo precípuo da Teoria dos Atos Próprios é evitar surpresas, protegendo a legítima confiança que fora depositada por alguém nos atos praticados por outrem. Funciona como expressão da confiança na relação jurídica, concretizando a cláusula geral da boa-fé. Não representa vedação específica de dolo, pois ambos os atos praticados em sequência são, em si, lícitos. A ilicitude está na contradição existente entre eles.

No Direito Brasileiro, o art. 14 do Código de Processo Civil prevê a possibilidade de aplicação da referida doutrina:

Art. 14. São deveres das partes e de todos aqueles que de qualquer forma participam do processo: (...)

II - proceder com lealdade e boa-fé;

Quanto à boa-fé propriamente dita, o suporte legal no âmbito brasileiro se encontra na previsão dos arts. 113, 187 e 422, do Código Civil, ora tomados por destaques, os quais são aplicáveis aos contratos em geral, inclusive nos contratos individuais e coletivos de trabalho.

2.5. Dever mútuo de informação

Vários ordenamentos jurídicos preveem o **direito-dever de informação** como inerente ou uma extensão do princípio da boa-fé. De um lado, assiste às partes o direito de **obter** da outra informações essenciais à negociação segura e responsável, ao mesmo tempo em que cada uma tem o dever de **prestar** esclarecimentos sinceros e honestos, inclusive apresentação de

documentos necessários, com o mesmo propósito negocial.

Os sindicatos precisam conhecer as reais condições da empresa e sua capacidade econômica, bem como as empresas precisam saber informações dos sindicatos (regularidade da diretoria, sua representatividade, detalhes da pauta de reivindicação...). De outro lado, as informações prestadas na negociação coletiva devem ser resguardadas sob o manto da confidencialidade, constituindo conduta desleal sua divulgação desautorizada.

Por vezes, este princípio está expresso nos ordenamentos – não é o caso do Brasil – , havendo inclusive a previsão de sanções à parte que faltar com este dever. Todavia, o princípio é correlato da boa-fé negocial e deve, portanto, orientar as relações e tratativas entre empregados e empregadores, mesmo que não haja previsão no ordenamento. Nos países que impõem o dever de informação, há norma expressa regulando a confidencialidade, a fim de preservar dados e documentos das empresas.

Consagra este princípio, entre outras normativas, a **Recomendação nº 143/1971**, da OIT, especialmente nos seus itens 16 e 17-1, do item IV, *verbis*:

16. A gerência deve pôr à disposição de representantes de trabalhadores, nas condições e dimensão que podem ser definidas pelos métodos de implementação a que se refere o Parágrafo 1 desta Recomendação, facilidades materiais e informações que sejam necessárias para o exercício de suas funções.

17. (1) Deve ser dado acesso à empresa a representantes de sindicatos que não são de seu quadro, mas cujo sindicato tem membros ali empregados.

Também, a **Recomendação nº 163/1981**, da OIT, orienta que os países adotem “medidas adequadas às condições nacionais para que as partes disponham das informações necessárias para poder negociar com conhecimento de causa” (item 7, subitem 1). De sua vez, ainda sob o prisma do dever de informação, a **Convenção 158-OIT** o estabelece como dever da empresa aos representantes dos trabalhadores, nos casos de rescisões contratuais por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, “incluindo os motivos dos termos previstos, o número e categorias dos

trabalhadores que poderiam ser afetados por elas e o período durante o qual haveriam de se levar a cabo ditas terminações”.

Rodrigo Palomo Vélez chama a atenção da existência, nos modelos normativos, de duas fórmulas utilizadas no momento de definir quais matérias devem ser informadas aos representantes dos trabalhadores: (a) a fórmula de um catálogo tachado pressuposto sobre os quais se estabelece o dever empresarial de informar; ou (b) a instituição de regras mais ou menos genéricas de informação. Mas admite, também, a existência de fórmulas híbridas ou ecléticas: casos catalogados previamente, com uma regra genérica de abertura ou restrição, ou casos pressupostos cuja descrição legal incorpora conceitos jurídicos indeterminados, que deixam espaço para interpretações. E arremata: “O relevante é que a informação que se proporcione seja suficiente para que os representantes possam cumprir com a finalidade que justifica seu outorgamento”.¹³⁹

O direito às informações é vinculado à atividade de representação sindical e, portanto, não alcança o acesso a outros dados resguardados pela legislação de proteção de dados pessoais. Todavia, no conflito normativo, deve-se realizar juízo de ponderação e harmonização, de tal forma que um direito fundamental não anule o outro. Por isso, a jurisprudência estrangeira (ex.: Espanha) exige análise da real necessidade de acesso do sindicato a dados dos trabalhadores sob o poder da empresa, a fim de verificar a pertinência com a atividade sindical e a justificativa que limitará a utilização desses dados.

2.6. Equilíbrio entre as partes ou correlação de forças

Não se pode falar em negociação se não houver equilíbrio de forças entre os interlocutores. Fora disso, tem-se imposição da vontade do mais forte sobre a do mais fraco, a injunção que determina conteúdos e procedimentos. A organização dos trabalhadores em sindicatos teve, como uma de suas finalidades, exatamente propiciar este equilíbrio perante os empregadores.

Todavia, nem sempre tal equilíbrio é alcançado ou mantido. É imaginável que

determinada empresa (ex.: de pequeno porte) pode encontrar-se em situação inferior a um sindicato poderoso, capaz de ameaçar seu funcionamento e, assim, ditar as regras da relação laboral. No caso de sindicatos pouco representativos, minúsculos ou fracos, o jogo se inverte e as empresas, especialmente os grandes grupos econômicos, é que possuem força para prescrever os conteúdos normativos.

O princípio orienta a importância de se estabelecer diálogos democráticos e construtivos entre as partes, pois onde não há equilíbrio de forças não há livre formação de consensos. E onde há desequilíbrio, as relações não são construtivas, tendem a ser destrutivas ou impositivas. O equilíbrio que se alcança na prática e mediante os mecanismos de contrapeso firmados pelo Direito não é atingido plenamente, sabe-se muito bem disto na equação entre o capital e o trabalho. No entanto, a desproporção de forças não é salutar aos processos negociais e, a longo prazo, pode acarretar reações de massas, paralisações e levar os sindicatos à bancarrota. Por isso, a desproporção é compensada com mecanismos que minimizam seus efeitos e reduzem a diferença de poderes, deixando-a num patamar tolerável. Comumente, estes mecanismos são de ordem procedimental, já que os de ordem material esbarram no princípio da não intervenção nas organizações.

De seu turno, considere-se o mandamento para que se tenha **equilíbrio dinâmico** entre as partes, no sentido de que não se manifeste apenas como fórmula apriorística estática. Nas relações continuadas e nos conflitos duradouros, onde há dinamicidade nos comportamentos, às vezes os pólos de poder se invertem, situação a exigir que o princípio do equilíbrio aja contrariamente à sua manifestação original para que, nestes novos momentos, mudada a situação inicial, tenha a flexibilidade de outra vez contrabalancear as partes pactuantes e, assim, assegurar o prosseguimento equilibrado do diálogo.

Nos sistemas em que seja grande a interferência do Poder Público e, mesmo, do Judiciário nas relações coletivas de trabalho (não é o caso da Itália, por exemplo), as autoridades devem pautar sua atuação pelo princípio sob comento, assegurando que as partes estejam

¹³⁹ VÉLEZ, Rodrigo Palomo. Modelo analítico del derecho de información de los representantes de los trabajadores y valoración de su reconocimiento en Chile. *Revista*

Latinoamericana de Derecho Social. Universidad Nacional Autónoma de México, vol 26, n° 26, 2018, p. 124.

sempre em condições de solucionar seus conflitos de igual para igual.

Uma ordem expedida por autoridade pública dotada de altos poderes de intervenção ou a concessão de uma liminar do Judiciário, por exemplo, em plena paralisação coletiva, terá uma repercussão enorme no conflito, podendo empoderar um lado e ajoelhar o outro, o que é terrível para a solução de conflitos coletivos. Por isso, estas providências judiciais ou administrativas precisam ser muito bem analisadas e, sempre que possível, tomadas apenas após o contraditório, por mais sucinto que seja.

As legislações de diversos países buscam encontrar mecanismos que proporcionem um mínimo de equilíbrio nas disputas coletivas, a fim de assegurar o diálogo franco e a correlação de forças, pois só assim será possível haver soluções justas, racionais e permanentes.

2.7. Diálogo e dialeticidade

As negociações coletivas são, por natureza, dialéticas e dialogais. O diálogo significa conversação, interlocução, elaboração de propostas, comunicação eficaz e contrapropostas, troca de opiniões, justificativas etc. A dialeticidade consiste em oportunidades de respostas e de contraditório recíprocos.

Se uma parte alega que a outra pode cobrir a proposta, é direito desta se manifestar e apresentar justificativa. Se um dos interlocutores acusa o outro de práticas desleais, é direito do acusado se defender, na mesma medida. Se o empregador imputar a prática de conduta abusiva pelo sindicato profissional, incumbe-lhe apresentar prova, ao mesmo tempo em que assiste o direito de defesa à organização acusada. Por princípio, quem alega ou acusa é que deve provar, salvo se os meios de prova pertencer ao outro. No campo empresarial, frequentemente a empresa é quem dispõe destes mecanismos, não os trabalhadores ou seus sindicatos. Portanto, atrai para si o dever de provar sua condição financeira e os limites de sua capacidade econômica.

Estas regras não valem apenas para as demandas perante o Judiciário e as autoridades públicas, eis que orientam a conduta das partes em procedimentos autocompositivos, até o limite em que possam acirrar os ânimos, cabendo ao mediador ou conciliador saber conduzir tais matérias.

2.8. Princípio da razoabilidade

Um dos princípios estruturantes das relações jurídicas e, sobretudo, do Direito do Trabalho é o **princípio da razoabilidade**. No campo das relações coletivas de trabalho ele também se faz presente, manifestando-se na justa apresentação de propostas e respectivas contrapropostas equilibradas. Propostas absurdas, fora da realidade, comprometem a serenidade das negociações coletivas e sua condução. Os extremos, ou seja, uma reivindicação sabidamente muito além das condições econômicas da empresa ou uma contraproposta muito aquém do razoável, tornam a negociação coletiva desacreditada. A razoabilidade estará no que a empresa possa de fato suportar e no que os trabalhadores precisem para manter o padrão econômico, sua saúde e sua dignidade. A razoabilidade requer equilíbrio e bom senso.

Este princípio orienta, ainda, o procedimento negocial, para que seu curso tenha lógica, utilidade e um propósito bem definido, como a duração razoável das tratativas, os meios adequados de comunicação entre as partes e o desenvolvimento concatenado das diversas etapas.

2.9. Princípio da cooperação contratual

Não basta pensar nas negociações coletivas como etapas prévias à celebração de instrumentos normativos, porque praticamente as reduziria ao mero procedimento e não consideraria todo o fenômeno. Criaria um corte temporal em uma relação que é continuada, que tem passado, presente e futuro. É preciso raciocinar com a execução do que haja sido pactuado, isto é, com o desenvolvimento e aplicação das cláusulas coletivas.

Celebrado o contrato, cabe às partes zelar para que ele efetivamente tenha aplicação, validade, viabilidade e exequibilidade. É necessário empenho dos celebrantes, cooperação mútua em honrar o pactuado, esforço em extrair razões para sua manutenção. O contrato deve ser preservado, aproveitando-se suas cláusulas ao máximo. Interpretações que, à menor dúvida ou ao remoto vício, possam inviabilizá-lo não são compatíveis com a boa-fé contratual nem com o sentido que o fizera nascer. Ninguém melhor do que as próprias partes para

esclarecer o alcance do que negociaram, a declaração emitida e expressa documentalmente. Daí, a cooperação coletiva das organizações pactuantes, que devem envidar esforços para que protejam o contrato coletivo de qualquer alegação futura de nulidade e que assegurem sua máxima exequibilidade.

Respeitada a intenção das partes, a invalidade parcial de um negócio jurídico não o prejudicará na parte válida, se esta for separável; a invalidade da obrigação principal implica a das obrigações acessórias, mas a destas não induz a da obrigação principal (art. 184, Cód. Civil).

O contrato coletivo será fiscalizado pelas partes e poderá ensejar conflitos na sua aplicação, em face do descumprimento por algum ou alguns dos representados, da interpretação que lhe seja dada, dos problemas que o mercado faça surgir, das novidades que impactam nas condições econômicas da empresa etc. Este acompanhamento contratual requer interação contínua dos pactuantes, ao que é recomendável a previsão de comissões paritárias (bipartites ou tripartites) para prevenir os conflitos ou solucioná-los por meio dos métodos autocompositivos, com reuniões periódicas ou sempre que a situação exigir.

Vários ordenamentos, como se verá adiante, determinam que, nas negociações coletivas, sejam estabelecidos mecanismos e comissões capazes de resolver ou prevenir os conflitos decorrentes da aplicação dos contratos coletivos de trabalho. Essas comissões não são, propriamente, *dispute boards*,¹⁴⁰ figura conhecida nos contratos empresariais, mas desempenham função semelhante e são comuns nas relações coletivas de trabalho.

A violação aos princípios inerentes à negociação coletiva é chamada de **prática desleal**, o que é rejeitada pelos diversos ordenamentos e pelas convenções 98, 151 e 154 da OIT. A conduta desleal, na verdade, não tem

consequências apenas jurídicas, pois repercutem na relação entre os interlocutores e pode comprometer a credibilidade e a confiança que devem orientar sua atuação.

Ao lume destes princípios, é considerada típica prática desleal, por exemplo, a utilização do Judiciário, em busca de liminares e tutelas antecipadas, ajuizamento de interditos e de Dissídio Coletivo, quando as partes ainda não tenham esgotado a via negocial e estas condutas ocorram sem comunicação de uma à outra. Além de romper o compromisso de paz, explícito ou implícito, durante as negociações, revela desonestidade procedimental, abalando a confiança entre os interlocutores. Outra conduta recriminável é a gravação da reunião ou da fala de algum dos interlocutores sem sua autorização, especialmente se tiver a finalidade de causar exposições e de desenvolver ataques à fala. Também é repreensível a paralisação de atividades laborais enquanto tramite a negociação, salvo se este tema for colocado em mesa, anunciado e, se possível, tratado procedimentalmente.

A maior contribuição que o poder público pode dar aos conflitos coletivos é a viabilização do diálogo e o incentivo à autocomposição, assegurando o equilíbrio de forças e de oportunidades.

Enfim, uma vez apreciados alguns padrões comuns, gerais, é chegado o momento de verificar as peculiaridades dos países escolhidos para este estudo, realizando a análise comparativa com o Brasil.

¹⁴⁰ A título de esclarecimento, transcrevem-se as seguintes observações de David J.A. Cairns e Ignacio Magdalena: “Un *dispute board* (DB) es un órgano generalmente compuesto por tres profesionales imparciales, designados al inicio de la ejecución del contrato, para asistir a las partes en la resolución de disputas que puedan surgir durante la ejecución del proyecto, mediante la emisión de recomendaciones o decisiones vinculantes para las partes en relación con una determinada controversia. De este modo, el DB se configura como un método especializado y técnico de resolución de controversias mediante la decisión neutral de um experto en la materia.

El recurso a los *dispute boards* (DBs) como método de resolución de controversias há sido especialmente utilizado en el ámbito de los contratos a medio o largo plazo, siendo de notable eficacia en el contexto de la construcción y la ingeniería, y recientemente, en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación” (CAIRNS, David J. A.; MADALENA, Ignacio. El Reglamento de la ICC relativo a los *dispute boards*. *Revista de Arbitragem e Mediação*. São Paulo, v. 10, jul.-set. 2006, p. 179).