



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

23 de abril de
2026

Ano 07 / Nº 638

Informe Estratégico – Boas Práticas Sindicais na Negociação Coletiva

Resumo

A negociação coletiva pressupõe planejamento, transparência e diálogo qualificado. No caso do acordo coletivo, esse processo ocorre entre a empresa ou empresas e o sindicato representante dos trabalhadores. Já na convenção coletiva, envolve a negociação entre os sindicatos laboral e patronal. Em ambos os casos, a construção de soluções equilibradas depende do comprometimento das partes com a boa-fé, a clareza das informações e a disposição para o diálogo responsável. Entre as boas práticas destacam-se o mapeamento prévio de temas sensíveis, a reunião de dados e alinhamento estratégico da(s) empresa(s) ou do sindicato patronal e a manutenção de comunicação clara, organizada e documentada com o sindicato laboral. O processo negocial deve observar a boa-fé objetiva, evitando condutas obstrutivas e priorizando soluções baseadas em interesses comuns. Igualmente relevante é a segurança jurídica, mediante cláusulas claras, precisas, objetivas e aderentes à legislação vigente. Após a celebração do acordo ou da convenção coletiva, torna-se indispensável providenciar o registro do instrumento e implementar as obrigações pactuadas, monitorar seu cumprimento e registrar aprendizados para negociações futuras. Esses cuidados fortalecem o diálogo social, reduzem riscos trabalhistas e contribuem para instrumentos coletivos mais sustentáveis e eficazes..

1 – A negociação coletiva é instrumento essencial para a construção de soluções equilibradas, a prevenção de conflitos e o fortalecimento do diálogo social entre empregadores e entidades sindicais. A adoção de boas práticas contribui para negociações mais eficientes, transparentes e juridicamente seguras.

Uma **preparação prévia estruturada** é fundamental, incluindo o mapeamento de



temas sensíveis, como jornada de trabalho, remuneração, benefícios, saúde e segurança e modalidades de contratação, além da coleta de dados econômicos, financeiros, setoriais e jurídicos relevantes. Também é imprescindível o alinhamento interno prévio, com definição de estratégias, limites de concessão e pontos inegociáveis.

A **comunicação transparente** com o sindicato laboral constitui etapa essencial, devendo ocorrer por canais formais, com cordialidade, constância e disponibilização responsável de informações, em observância ao princípio da boa-fé objetiva.

A **boa-fé e a lealdade negocial** devem permear todo o processo, com respeito mútuo, cooperação e cumprimento dos prazos e compromissos assumidos. A adoção de **técnicas de negociação baseadas na solução de interesses**, e não apenas em posições, tende a gerar melhores resultados, inclusive com uso de cenários alternativos, simulações de impacto e, quando necessário, mediação voluntária.

A **segurança jurídica** deve ser permanentemente priorizada, assegurando que as cláusulas pactuadas sejam claras, específicas e operacionais, compatíveis com a legislação e a jurisprudência aplicáveis, sendo indispensável a revisão jurídica antes da formalização do instrumento coletivo.

A participação organizada de representantes internos, como **Jurídico, RH, Saúde e Segurança e Relações Institucionais**, fortalece o processo, assim como o preparo prévio dos gestores para interações com sindicatos, garantindo coerência de postura e comunicação interna adequada após a negociação.

2 – É fundamental a observância de **etapas estruturadas** para a adequada condução da negociação coletiva com o sindicato laboral, assegurando organização, coerência e efetividade ao processo negocial.

O processo inicia-se com a **preparação**, que envolve o levantamento das necessidades, limites e expectativas das empresas, a coleta de dados econômicos, setoriais e trabalhistas, a análise de cenários e a definição de margens de concessão e pontos inegociáveis. No caso de convenção coletiva, é igualmente relevante o alinhamento prévio com entidades empresariais do setor.

Na sequência, realiza-se a **análise detalhada da pauta apresentada pelo sindicato laboral**, avaliando impactos financeiros, legais e operacionais. A partir dessa análise, elaboram-se a **contraproposta**, com definição de condições iniciais, alternativas negociáveis e justificativas técnicas coerentes com a realidade do setor e das



empresas representadas.

Concluída a etapa preparatória, procede-se à **instalação formal da mesa de negociação coletiva**, com a definição de agenda, regras de condução, prazos e da composição da **equipe negociadora**, preferencialmente multidisciplinar, envolvendo representantes das áreas jurídica, de recursos humanos e especialistas setoriais, conforme a complexidade dos temas debatidos.

Durante as reuniões, é imprescindível que a atuação das partes seja pautada pela **boa-fé objetiva, pela transparência e pelo diálogo técnico qualificado**. As propostas e contrapropostas devem ser apresentadas de forma organizada e fundamentadas em dados objetivos, como indicadores econômicos, informações setoriais e impactos operacionais.

O processo deve buscar a construção de **consensos progressivos**, permitindo avanços graduais e sustentáveis, capazes de equilibrar os interesses dos trabalhadores e das empresas, **sem comprometer a sustentabilidade dos negócios, a capacidade produtiva e a manutenção dos empregos**.

Na existência de **impasses relevantes**, podem ser utilizados mecanismos auxiliares, como a mediação administrativa conduzida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sempre que as partes entenderem conveniente.

Alcançado o consenso, realiza-se o **fechamento do instrumento coletivo**, com consolidação dos pontos pactuados, redação precisa das cláusulas e revisão jurídica integral, culminando na assinatura pelas partes.

O instrumento deve ser **registrado** no [Sistema Mediador](#) do Ministério do Trabalho e amplamente divulgado.

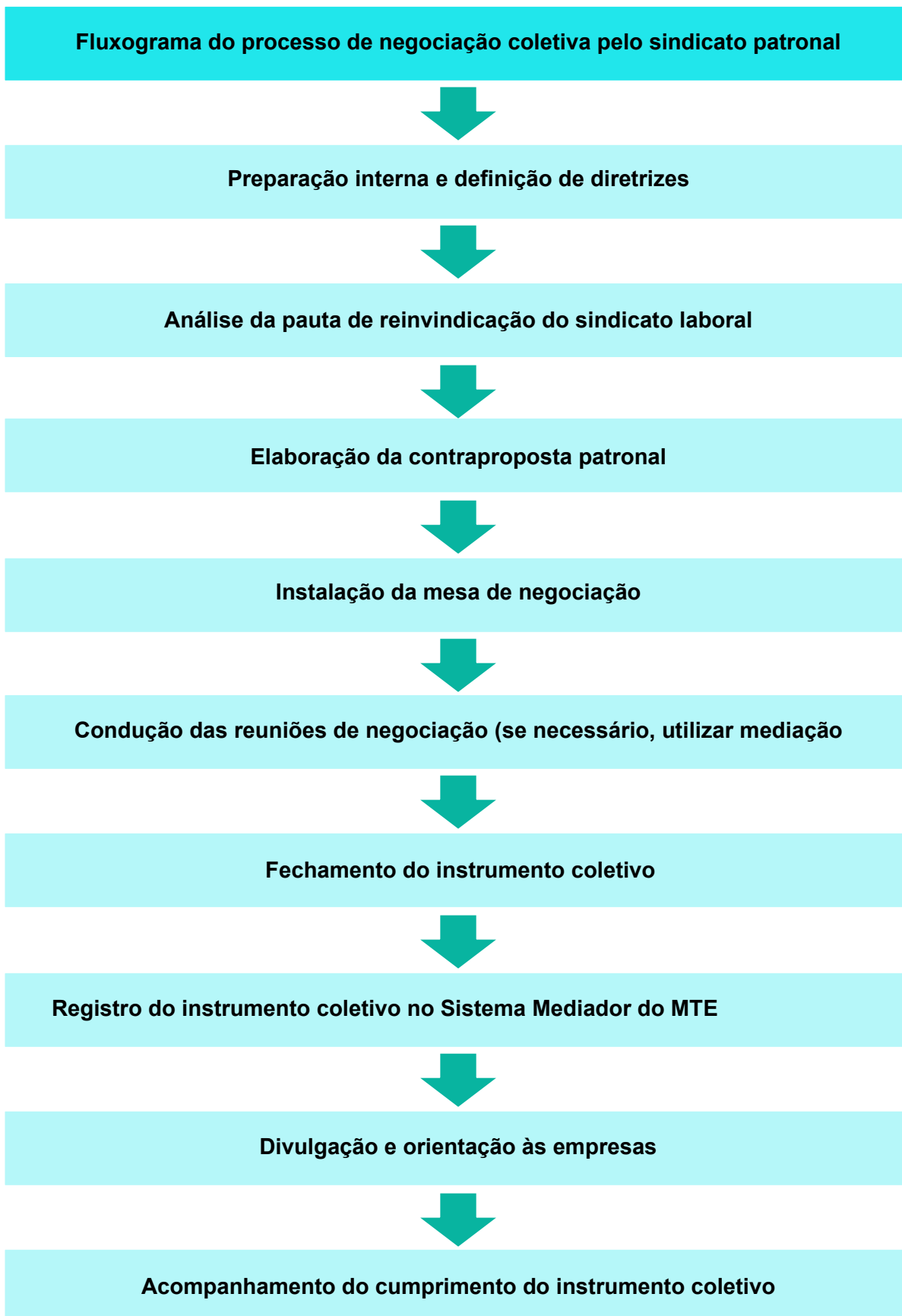
Especialmente no caso de conveções coletivas, na **fase de implementação**, as empresas devem ser orientadas quanto à correta aplicação das cláusulas, por meio de comunicados, encontros explicativos e canais de esclarecimento de dúvidas.

Por fim, é essencial **monitorar o cumprimento** do instrumento coletivo, registrar eventuais dificuldades práticas, acompanhar conflitos e atualizar bancos de dados e informações estratégicas, de modo a subsidiar futuras negociações.

Esse conjunto de etapas garante um processo negocial **mais técnico, seguro, organizado e eficiente**, fortalecendo o diálogo social e a segurança jurídica para todas as partes envolvidas.



3 – A seguir, será apresentado o **fluxograma simplificado do processo de negociação coletiva** conduzido pelo sindicato patronal, o qual também é aplicável, com as devidas adaptações, às negociações coletivas realizadas diretamente pela(s) empresa(s) no âmbito do acordo coletivo de trabalho.



4 – As orientações apresentadas podem ser **complementadas e aprofundadas** por meio da leitura dos seguintes **informes estratégicos**, que oferecem subsídios técnicos e atualizados para a condução qualificada da negociação coletiva:

- **Boas práticas sindicais – Elaboração e estruturação de instrumentos negociais coletivos.** O informe aborda sobre o processo de elaboração e



estruturação de instrumentos negociais coletivos, seja acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho, indicando, inclusive, os grupos e subgrupos de assuntos definidos pelo Sistema Mediador, do Ministério do Trabalho e Emprego, para registro eletrônico do instrumento coletivo. Ao final, é apresentado um modelo de convenção coletiva de trabalho, para efeito de exemplo. O informe [está disponível para acesso neste link](#).

▪ **Boas práticas sindicais - Cuidados na redação de cláusulas coletivas.** O informe aborda a importância da redação de textos de cláusulas coletivas, de forma a retratar as reais necessidades da categoria profissional e econômica, e para evitar possíveis questionamentos quanto à sua interpretação, no que diz respeito ao sentido e alcance da norma coletiva. O informe [está disponível para acesso neste link](#).

▪ **Negociação coletiva e contribuições previdenciárias.** A Receita Federal e os tribunais superiores mantêm posicionamentos firmes quanto à exclusão de benefícios da base de cálculo das contribuições previdenciárias. Por isso, é essencial que sindicatos e empregadores compreendam e observem os limites legais estabelecidos. O informe [está disponível para acesso neste link](#).

▪ **Negociações coletivas – Esclarecimentos e regras.** O informe aborda o processo de negociação coletiva, explicando seus principais conceitos, etapas e a importância de seu funcionamento eficaz. Além disso, esclarece equívocos comuns sobre o tema, contribuindo para uma compreensão mais precisa. O informe [está disponível para acesso neste link](#).


▪ **Convenções coletivas e registro no MTE: o que diz a jurisprudência do TST.** O informe aborda dúvida recorrente no meio empresarial acerca da validade e da obrigatoriedade da convenção coletiva de trabalho que ainda não foi registrada no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, à luz do entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho sobre a matéria. O informe [está disponível para acesso neste link](#).

▪ **Convenção coletiva - Participação com voto exige filiação ao sindicato patronal.** O informe destaca a decisão da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que reafirmou que somente empresas filiadas ao sindicato patronal podem exercer o direito de voto em assembleias destinadas à deliberação de convenções coletivas de trabalho. A medida reforça a autonomia sindical e o cumprimento do artigo 612 da CLT, que limita a participação deliberativa aos associados. O informe [está disponível para acesso neste link](#).



- **Cláusulas históricas e normas preexistentes - A evolução da jurisprudência pós-reforma trabalhista.** O informe apresenta uma análise clara e objetiva sobre os conceitos de cláusulas coletivas históricas e normas preexistentes, examinando a evolução da jurisprudência trabalhista após a Reforma Trabalhista e seus principais impactos na negociação coletiva. O informe [está disponível para acesso neste link](#).
- **Boas práticas sindicais – Procedimentos para a alteração da data-base.** O informe apresenta, de maneira clara, objetiva e bem estruturada, todos os procedimentos necessários para a alteração da data-base da categoria. O informe [está disponível para acesso neste link](#).

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT