



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
CAMPUS DO PANTANAL – CPAN  
CURSO DE DIREITO**

**JESSÉ DO CARMO FERNANDES**

**A IMPORTÂNCIA DO ACORDO COLETIVO PARA A CLASSE TRABALHADORA**

Trabalho de Conclusão, na modalidade artigo científico, apresentado ao Curso de Direito do Campus do Pantanal, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Profa. Dra. Priscila Tinelli Pinheiro

Corumbá, MS  
2026

**A IMPORTÂNCIA DO ACORDO COLETIVO PARA A CLASSE TRABALHADORA**  
*THE IMPORTANCE OF COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS FOR THE*  
*WORKING CLASS*

*Jessé do Carmo Fernandes*

**RESUMO:** O presente artigo analisa a importância dos acordos coletivos para a classe trabalhadora, destacando a atuação dos sindicatos, a evolução histórica dos direitos trabalhistas e os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 nas relações de trabalho no Brasil. O estudo aborda o desenvolvimento do Direito do Trabalho desde o período de exploração da mão de obra até a consolidação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Constituição Federal de 1988, que ampliaram a proteção jurídica dos trabalhadores. A pesquisa possui caráter qualitativo, utilizando o método dedutivo, por meio de revisão bibliográfica e análise documental, com base em livros, legislações, artigos científicos e sites especializados. Os resultados demonstram que a Reforma Trabalhista fortaleceu o princípio do negociado sobre o legislado, ampliando a flexibilização das relações trabalhistas e a valorização das negociações coletivas. Conclui-se que os acordos coletivos permanecem fundamentais para a proteção dos direitos trabalhistas, contribuindo para melhores condições de trabalho, segurança jurídica e fortalecimento das relações entre empregados e empregadores.

**Palavras-chave:** Acordo coletivo. Classe trabalhadora. Reforma trabalhista. Direitos trabalhistas. Sindicatos.

**Abstract:** This article analyzes the importance of collective bargaining agreements for the working class, highlighting the role of labor unions, the historical evolution of labor rights, and the impacts of the 2017 Labor Reform on labor relations in Brazil. The study addresses the development of Labor Law from the period of labor exploitation to the consolidation of the Consolidation of Labor Laws (CLT) and the 1988 Federal Constitution, which expanded the legal protection of workers. The research has a qualitative approach, using the deductive method through bibliographic review and documentary analysis, based on books, legislation, scientific articles, and specialized websites. The results demonstrate that the Labor Reform strengthened the principle of negotiated agreements prevailing over legislation, expanding the flexibility of labor relations and the appreciation of collective bargaining. It is concluded that collective bargaining agreements remain fundamental for the protection of labor rights, contributing to better working conditions, legal certainty, and the strengthening of relations between employees and employers.

**Keywords:** Collective bargaining agreement. Working class. Labor reform. Labor rights. Labor unions.

## 1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal brasileira de 1988, no artigo 7º, apresenta um amplo conjunto de direitos que são destinados aos trabalhadores urbanos e rurais, com seu objetivo de promover melhoria na condição social (Brasil, 1988). Entre os direitos que estão previstos em lei, destacam-se, salário-mínimo, limitação da jornada de trabalho, seguro-desemprego, proteção a saúde, segurança no trabalho, descanso semanal remunerado e férias anuais. Ademais, o dispositivo constitucional reconhece expressamente que a relevância das negociações coletivas, asseguram que haja validade das convenções e dos acordos coletivos de trabalho. Dessa forma, o artigo 7º não se trata apenas de consolidar as garantias fundamentais, mas além disso, evidencia o papel essencial dos instrumentos coletivos que ampliam os direitos trabalhistas.

O Direito do Trabalho se caracteriza como um campo do âmbito jurídico que se desenvolveu ao longo dos anos e passou por diversas transformações, como sociais e econômicas que estão vinculadas a alta demanda da expansão do sistema capitalista, sendo ele também fruto das reivindicações da classe trabalhadora, que luta e busca por melhores condições de vida e de trabalho. Diante disso, as relações laborais, passaram por mudanças, o que o ocasionou o aperfeiçoamento e a criação de normas jurídicas que são capazes de acompanhar as novas formas de organização de trabalho. Segundo destacada Delgado, ramo do Direito que tem por finalidade proteger os trabalhadores, buscando assim o equilíbrio e a promoção entre o trabalho e o capital com efetivação da justiça social nas relações laborais (Delgado, 2019).

No Brasil, a regulamentação das relações do trabalho, é estabelecida em sua grande maioria pela Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece as normas que são aplicadas ao contrato de trabalho aos instrumentos de negociação coletiva (Brasil, 1943). Diante desse contexto, o acordo coletivo de trabalho destaca-se como um relevante instrumento de mecanismo jurídico, sendo compreendido com um pacto que é firmado entre as entidades sindicais que fazem a representação dos trabalhadores e empregadores, que tem como finalidade estipular condições específicas a determinada categoria ou empresa.

De acordo com Martins, o acordo coletivo de trabalho se configura como um dos instrumentos mais relevantes para a adaptação das normas trabalhistas de especificidade de contexto profissional, possibilitando assim uma maior flexibilidade para a aplicação dos direitos (Martins, 2020).

A relevância do acordo coletivo de trabalho se intensificou no cenário do Direito do Trabalho brasileiro, depois de haver alterações na Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017). Essa reforma gerou modificações profundas nas relações de trabalho, destacando o fortalecimento

do princípio do negociado sobre o legislado, no qual admite que determinadas condições sejam definidas através de uma negociação coletiva, desde que haja o respeito aos limites que estão estabelecidos pela Constituição.

Segundo Delgado (2019), a alteração feita normativa feita na lei proporcionou uma maior liberdade a todas as partes que estão envolvidas na relação de trabalho, porém, as discussões acabaram se intensificando, em relação aos efeitos sobre a preservação dos direitos que regem a classe trabalhadora.

Cabe ressaltar, que acordos coletivos de trabalhos possibilitam a concessão de vantagens que acabam excedendo os direitos mínimos que estão estabelecidos por legislação, como flexibilização da jornada de trabalho, garantias voltadas a determinadas categorias profissionais e reajuste de salários favoráveis. Desse modo, essas ferramentas não se limitam a apenas ser um complemento das normas trabalhistas, mas ainda atuam na concretização dos direitos sociais que asseguram constitucionalmente, contribuindo assim para que haja melhores condições de trabalho e maior segurança jurídica entre ambas as partes (Martins, 2020).

Diante deste contexto, fica evidente que há a necessidade de fazer uma análise crítica da atuação do acordo coletivo de trabalho no cenário atual, levando em consideração os elementos e suas limitações, em especial após as alterações que foram promovidas pela atual reforma trabalhista. Dessa forma, surge a questão da pesquisa: qual a importância do acordo coletivo para a classe trabalhadora?

Com base nessa problematização, o presente estudo tem por finalidade examinar a relevância do acordo coletivo de trabalho como um objeto de proteção e expansão dos direitos trabalhistas, destacando a sua importância no poder jurídico brasileiro e seus reflexos nas relações de trabalho.

## **2 OS INSTRUMENTOS NORMATIVOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO**

### **2.1 EVOLUÇÃO DO TRABALHO**

O trabalho teve origem no período da escravidão, sendo caracterizado pela forma de prestação de serviço forçada e exploratória, onde os direitos dos trabalhadores eram totalmente quase inexistentes. Dessa forma, a relação de trabalho era marcada por total dominação, do senhor sobre o escravizado, sendo que a remuneração era apenas para a manutenção da vida do escravizado por algum tempo. Na Roma antiga, o trabalhador era visto como um escravo e tratado como uma propriedade, uma ferramenta que era utilizada para atender os interesses de seus senhores. Esses trabalhadores, eram submetidos a condições de vidas desumanas, sem nenhum reconhecimento de seus direitos, sendo reconhecido apenas os deveres, que eram

impostos de forma obrigatória e rigorosa, para suprir as necessidades das classes que eram as dominantes da sociedade naquela época (Martins, 2024).

Na França, a Revolução Francesa houve a promoção da libertação do trabalhador, afastando o Estado das questões laborais. Entretanto, essa mudança acabou deixando a classe trabalhadora totalmente vulnerável, sem garantia alguma a condições mínimas de sobrevivência. Dessa forma, mesmo que inicialmente tenha sido vista como uma conquista após muitos anos de submissão, essa transformação beneficiou bem pouco a classe trabalhadora, já que o poder acabou saindo da nobreza e indo para a burguesia, onde passaram a impor seus interesses, muita das vezes eram totalmente contrários a necessidade do proletariado (Chiarelli, 2005).

Castan (2008, p. 25) afirma:

[...] as mudanças advindas da Revolução Industrial, na sociedade, no trabalho, na economia, na produção, na fase do Estado liberal, contribuíram enormemente para o surgimento do sindicato como se conhece hodiernamente. Também, esses processos de mudança na Europa e depois nos demais países do mundo, se fizeram presentes, cada uma seu tempo, pois, a organização dos sindicatos se relaciona ao surgimento e crescimento das próprias indústrias.

Compreendendo o desenvolvimento histórico do trabalho é importante para interpretar quais foram as transformações no Direito do Trabalho. A Reforma Trabalhista de 2017 se destaca como uma tentativa de adequar as relações de trabalho com dinâmicas econômicas e sociais, promovendo assim uma maior flexibilidade com o objetivo de atender todas as exigências do mercado de trabalho atual (Pinto et al., 2024).

### **2.1.1 ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Acordo Coletivo de Trabalho se caracteriza como uma ferramenta de cunho jurídico de natureza normativa, onde são estabelecidas obrigações entre todas as partes envolvidas, sendo assim celebrado entre o sindicato que representa os trabalhadores entre uma ou mais empresas específicas. Dessa forma, quando é elaborada uma ação em conjunta de um grupo de regras entre o sindicato profissional e uma determinada instituição ou uma empresa, sem haver a participação sindical patronal, se caracteriza como a formação de um acordo coletivo (Vanin, s.d.).

Um dos aspectos mais relevantes do Acordo Coletivo, se caracteriza por sua capacidade de se adequar as condições econômicas e as suas particularidades de cada setor. Essa característica dá ao trabalhador a possibilidade de que através de suas entidades representativas haja a negociação de regras específicas, como a revisão de benefícios e a flexibilização da jornada de trabalho. Contudo, para que esse acordo tenha validade de cunho jurídico, é

fundamental a que o sindicato que representa cada categoria, respeite os direitos mínimos que são assegurados pela Constituição Federal de 1988 (Pinto et al., 2024).

Além disso, para que os Acordos Coletivos sejam efetivos, é fundamental que todo o processo ocorra da maneira mais transparente e que seja totalmente equilibrada para todas as partes envolvidas. Nesse contexto, a presença dos sindicatos, como representantes da categoria trabalhadora, é fundamental para garantir que os acordos coletivos atendam às necessidades de todos os lados, sem prejudicar os direitos dos trabalhadores (Boucintas Filho, 2017).

Com as alterações que foram propostas pela reforma trabalhista, o acordo coletivo passou a ter uma maior relevância em relação a convenção coletiva, o que acabou ampliando e flexibilizando as negociações feitas entre os empregados e seus empregadores, em especial no que se refere a jornada de trabalho, controle de horas e participação nos resultados e lucros das empresas (Cassar, 2017).

### **2.1.2 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

A Convenção Coletiva de Trabalho se caracteriza como uma ferramenta normativa que tem por objetivo estabelecer obrigações entre partes envolvidas, onde um acordo é firmado entre o sindicato que representa os trabalhadores e o sindicato que representa a categoria dos empregadores. Os efeitos dessa convenção valem para todos os integrantes que abrangem todas as bases territoriais abrangidas pelos respectivos sindicatos, independentemente de filiação sindical. (Vanin, s.d.).

Tem por finalidade complementar ou fazer ajustes em normas que são previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, o que permite que se adeque as especificações de cada um dos segmentos econômicos. Dessa maneira, as diferentes categorias podem estabelecer suas próprias regras através da negociação coletiva, o que acaba possibilitando a conquista de condições que são específicas do trabalho conforme a necessidade (Sólides, s.d.).

### **2.1.3 ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE O ACORDO COLETIVO E A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

A hegemonia dos Acordos Coletivos em relação as Convenções Coletivas é a representação de apenas uma das manifestações do processo de flexibilização que foi proposto pela Lei nº 13.467/2017. Esse fato age em diferentes dimensões das relações de trabalho, promovendo não só a forma de contratação, mas também atua nos procedimentos de rescisão contratual na organização da jornada de trabalho (Pinto et al., 2024).

Algumas vezes, embora algumas vezes o Acordo Coletivo e Convenção Coletiva de Trabalho sejam tratadas como iguais, elas apresentam diferenças muito relevantes. A Convenção Coletiva engloba toda a categoria econômica e profissional, sendo firmada entre os sindicatos dos trabalhadores e sindicatos patronais, onde o objetivo é estabelecer normas gerais aplicadas a todos os integrantes daquela categoria. Por outro lado, o Acordo Coletivo, apresenta um alcance mais restrito, sendo celebrado pelo sindicato dos trabalhadores e as empresas, definindo assim condições de trabalhos particulares (Sólides, s.d.).

Em resumo, a principal diferença entre Acordo Coletivo de Trabalho e a Convenção Coletiva de Trabalho está relacionada sobre quem participa desses acordos. Na convenção, a negociação acontece entre os sindicatos que representa os trabalhadores e o sindicato que representa os empregadores, abrangendo toda a categoria profissional. Já o acordo coletivo, o acordo é firmado diretamente entre o sindicato que representa os trabalhadores, e uma empresa específica, o que acaba tornando o acordo bem mais restrito (Carvalho, s.d.).

## **2.2 A BASE LEGAL DO ACORDO E DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

### **2.2.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1998**

A Constituição Federal, foi promulgada em 5 de outubro de 1988, durante o governo de José Sarney, ficando conhecida como a Constituição Cidadã, ela representa a sétima Constituição brasileira e teve como propósito principal fazer a ampliação dos direitos e garantias fundamentais dos cidadãos brasileiros, e em especialmente após a ditadura militar, e reafirmando o modelo de Estado republicano presidencialista (Senado Federal, s.d.).

Segundo Benevides e Andrade (2008), ainda que a nova ordem constitucional simbolizasse um avanço significativo, o processo de reconstrução institucional não se encerrava, mesmo ficando em evidência a necessidade de esforço para consolidar a efetivação dos direitos fundamentais e da democracia.

O texto constitucional foi resultado de diversos debates na Assembleia Constituinte, se destacando pelo seu caráter de inovação, em especial aos direitos dos cidadãos e as minorias sociais. Esse avanço é fruto de uma mobilização da sociedade civil, que participou do processo de elaboração da Constituição Federal. A atuação dos grupos, como associações, comitês de participação popular, entidades sindicais e movimentos sociais, foi de extrema importância para a construção do texto mais representativo e democrático (Silva, s.d.).

Dessa forma, a Constituição, por si só, não extingue as desigualdades sociais em também resolve os conflitos existentes, mas ela é um instrumento, que indica os caminhos que ainda faltam ser trilhados (Berwanger; Veronese, 2018).

A valorização as garantias e direitos fundamentais configuram como um dos principais pontos da Constituição Federal de 1988. Pela primeira vez no Brasil, os direitos foram organizados logo nas primeiras linhas da constituição, recebendo um tratamento de extrema relevância através de um extenso conjunto de normas. Dessa maneira, o artigo 1º estabelece que o Brasil se constituiu como um Estado Democrático de Direito, baseado na cidadania, soberania, dignidade da pessoa humana, em valores sociais do trabalho e de livre iniciativa, bem como o pluralismo político (Almeida; Veronese, 2018).

O texto definitivo da Constituição foi aprovado sob a presidência de Ulysses Guimarães na Assembleia Nacional Constituinte, sendo composta por mais de 250 artigos, sendo a Constituição mais extensa já elaborada no Brasil, e permanece em vigor até os dias atuais. Sua promulgação representou para o Brasil um marco decisivo no processo de redemocratização e sendo símbolo do encerramento do fim da Ditadura Militar e fortalecendo as instituições democráticas. Dessa forma, a Constituição Federal de 1988 consolidou a chamada Nova República, sendo caracterizada por ampliar os direitos fundamentais, a valorização da cidadania e a busca por uma maior estabilidade social e política no cenário brasileiro (Silva, s.d.).

### **2.2.2 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

Através do Decreto de nº 19.43, de 1930, foi instituído pelo então presidente Getúlio Vargas, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, como uma das principais iniciativas do governo Vargas, que era voltada para a organização das relações laborais no Brasil. Essa medida teve como objetivo central estruturar a atuação no enfrentamento as questões de cunho social, promovendo assim a assistência e a proteção aos trabalhadores urbanos e rurais. Dessa forma, a criação do ministério representou um marco na consolidação das políticas públicas voltadas para amparar a classe trabalhadora, deixando assim em evidencia o início de uma das maiores intervenção do Estado na regulação das relações de trabalho no Brasil (Bivaschi, 2005).

Em 1941, Vargas instituiu a Justiça do Trabalho, que é um importante avanço na mediação e na organização dos conflitos trabalhistas no Brasil. A partir da criação da Justiça, se tornou necessário elaborar um conjunto de normas que são capazes de disciplinar tanto as relações individuais quanto as de trabalho coletivo, o que acabou contribuindo para a Consolidação das Leis do Trabalho (JUSBASIL, 2013).

A Consolidação das Leis do Trabalho, foi instituída em diversas fases do desenvolvimento jurídico-político do Estado Brasileiro, já que a mesma já se encontrava estruturada quando Alexandre Marcos Filho assumiu o Ministério do Trabalho, Indústria e comércio no ano de 1942. Para a elaboração, foram designados procuradores da Justiça do

Trabalho, que ficaram responsáveis pela organização técnica, que foi concluída e entregue ao Ministério o dia 5 de novembro, juntamente com um relatório explicativo sobre as atividades da comissão que ficou responsável. A CLT foi então oficialmente aprovada pelo Decreto de Lei nº 5.452, porém a sua publicação no Diário Oficial da União só ocorreu apenas no dia 9 de agosto do ano seguinte, em virtude da necessidade de uma análise crítica e as de observações que foram apresentadas por membros do governo e associações. Desde a publicação, o documento passou a ser alvo de diversos debates, e em especial ao fato de não se limitar a apenas uma simples consolidação normativa, mas também por introduzir inovações na ordem jurídica trabalhista (Cezar, 2008).

### **2.2.3 DIREITOS TRABALHISTAS**

No Brasil, as discussões sobre o direito dos trabalhadores e sobre os mecanismos de soluções de conflitos entre os empregados e os trabalhadores começaram a partir da abolição da escravatura no ano de 1888. Esse momento histórico foi caracterizado pela transição do modelo de trabalho baseado em mão de obra escravizada. Os debates refletiram em grande escala, pois as questões já viam sendo discutidas desde a Revolução Industrial na Europa, e em especial aos aspectos que se refere a proteção dos trabalhadores e a proteção dessas pessoas (Justiça do Trabalho, 2013).

A política trabalhista que foi adotada no Governo Vargas representou mudanças bem significativa em relação ao período da República Velha, na qual as questões sociais eram tratadas como um problema de ordem policial pelo Estado. Diante disso, apesar de ter um caráter de intervenção e controle sobre a atuação dos trabalhadores e das organizações sindicais, foi um período muito marcante e pela primeira vez na história do Brasil, a institucionalização um conjunto de normas jurídicas que eram voltadas para a proteção dos trabalhadores e limitar as práticas abusivas que os trabalhadores que eram submetidos no ambiente de trabalho. Assim, a Consolidação das Leis do Trabalho, consolidou direito como férias anuais remuneradas, salário-mínimo e estabilidade no emprego, entre outros avanços na legislação trabalhista (Freitas, 2015).

Os direitos trabalhistas são aqueles que correspondem a um conjunto de normas que são estabelecidas pelo Estado, e principalmente através da Consolidação das Leis de Trabalho, a chamada CLT, que tem por objetivo assegurar a proteção dos trabalhadores em ambiente organizacional (Magalhães, 2025).

Alguns dos direitos trabalhistas previstos em lei, incluem o pagamento do salário dentro dos prazos legais estabelecidos, assegurando pontualidade na remuneração, além do trabalhador

ter direito ao descanso anual remunerado, direito ao 13º salário e o recolhimento ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, o FGTS, que atua como uma forma de proteger o trabalhador financeiramente. Também fazem parte de uma das muitas garantias que o trabalhador tem garantido por lei, que é a regulamentação da jornada de trabalho, que limita a carga horária buscando preservar a saúde mental e física do empregado. Dessa maneira, tais direitos tem por finalidade principal fazer o equilíbrio entre os trabalhadores e empregadores, promovendo assim maior justiça nas relações de trabalho, reduzindo as desigualdades e prevenindo práticas abusivas no ambiente de trabalho (Araujo, 2016).

### **2.3 REFORMA TRABALHISTA**

Instituída no governo de Michel Temer, a Reforma Trabalhista de 2017 representou uma das mais significativas alterações estruturais realizada na Consolidação das Leis do Trabalho desde a sua criação. A Reforma promoveu uma reconfiguração importante na forma do modelo de regular as relações de trabalho no Brasil. Dessa maneira, a reforma foi justificada como uma medida que está voltada para a modernização da ampliação de flexibilizar o contrato e a relações de trabalho, buscando assim adequar-se a legislação as atuais dinâmicas do mercado de trabalho, buscando assim reduzir os custos para a contratação de mão de obra. Além disso, a reforma trouxe consigo também alterações em temas mais sensíveis, como a condições de trabalho das gestantes e lactantes em atividades insalubres, o que ocasionou debates intensos sociais e jurídicos sobre possíveis impactos para a proteção dos direitos fundamentais das trabalhadoras (Benedetto, 2017).

As alterações que foram mais relevantes promovidas pela Reforma Trabalhista, destaca-se a modificação das regras que são aplicadas nos processos na Justiça do Trabalho, e em especialmente no que se refere a abdicção, passando a prever a possibilidade de o trabalhador arcar com os honorários advocatícios da parte vencedora em caso de derrota na ação. Essa mudança na lei afetou o acesso a Justiça do Trabalho, e impactando duramente os trabalhadores. Dessa forma, os estudos que foram realizados por economistas da USP, Universidade de São Paulo e na INSPER, que foram divulgados em 2022, apontam que essas alterações podem estar relacionadas ao aumento significativo de aproximadamente de mais 1 milhão de empregos formais no Brasil desde 2017, sugerindo possíveis efeitos dessa reforma sobre o mercado de trabalho brasileiro (Shalders, 2023).

A Lei nº 13.461-7/2017, também chama de Reforma Trabalhista, conta com apenas seis artigos, promoveu diversas mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho, além de fazer a alteração em legislações importantes, como na Lei nº 6.019/1974. Essas modificações geraram

um impacto muito grande na Justiça do Trabalho, o que acabou influenciando a atuação dos trabalhadores, empregados e os advogados que são especializados na área trabalhista, além de transformar vários aspectos nas relações de trabalho no Brasil. Dessa forma, as alterações promovidas passaram a serem alvos de intensas discussões, criticando o meio social e jurídico. Assim que entrou em vigor, algumas normas que faziam parte da Reforma Trabalhista acabaram sofrendo alterações, enquanto alguns dispositivos tiveram sua constitucionalidade questionada diante do Supremo Tribunal Federal. Desde então, o Supremo vem fazendo análise das questões de maneira gradual, reconhecendo a constitucionalidade de determinados pontos da reforma e declarando a inconstitucionalidade de outros dispositivos (Oliveira, 2021).

A Reforma Trabalhista de 2017 promoveu uma maior valorização nas negociações coletivas, e em especial a partir das alterações que foram introduzidas no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, fortalecendo assim o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado. Consequentemente, os acordos coletivos e as convenções passaram a ter uma maior relevância nas definições de condições de trabalho, fazendo a ampliação da autonomia das partes envolvidas na relação coletiva, sobretudo dos sindicatos que representam a categoria trabalhadora. Assim dessa maneira, trabalhadores e empregadores passaram a possuir uma maior liberdade para fazer a negociação de determinadas cláusulas dos contratos de trabalho, adequando-se as necessidades específicas de cada realidade. Nesse contexto, a supremacia das negociações coletivas representa uma ferramenta de flexibilização em relação as normas trabalhistas, reduzindo assim parcialmente a intervenção do Estado nas relações de trabalho. (Trilhante, s.d.)

Diante da Constituição Federal de 1988, pode -se observar que a compatibilidade entre o princípio do negociado sobre o legislado e o ordenamento jurídico brasileiro, e em especial a razão da necessidade de se adequar as normas trabalhistas. Assim, dessa maneira, quando as condições que são estabelecidas por meio da negociação coletiva mostram- se adequadas e benéficas aos trabalhadores, assume-se que a prevalência do acordo firmado entre ambas as partes está de acordo com a legislação trabalhista. A própria Constituição reconhece a importância das ferramentas coletivas ao assegurar, no artigo 7º, inciso XXVI, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho como os direitos fundamentais dos trabalhadores. Além disso, o texto institucional prevê em determinadas situações alguns direitos poder ser flexibilizado por meio de uma mediação coletiva, como por exemplo, em relação a jornada de trabalho (Saber a Lei, s.d.).

## **2.4 IMPORTÂNCIA DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS PARA A CLASSE TRABALHADORA**

A ideia de classe trabalhadora está diretamente relacionada a um conjunto de pessoas que dependem do trabalho para garantir assim sua sobrevivência. Ao longo da história, o trabalho sempre esteve presente na vida do ser humano, como uma forma de produção da própria existência (Manzano, 2019).

Muito antes da Revolução Industrial, o sistema que predominava na Europa era o feudalismo, muito característico na Idade Média. Esse período, a sociedade se dividia entre clero, nobreza e servos, não havia a possibilidade da ascensão social. Logo após a queda do Império Romano e diante das invasões barbaras, a maioria da população foi morar no campo, e sobre a proteção dos chamados senhores feudais, e acabavam estabelecendo uma relação de dependência, que era baseada na posse da terra. Com a evolução das atividades comerciais, houve o surgimento da burguesia, uma das classes sociais que impulsionaram o capitalismo e acabou contribuindo para enfraquecer o então sistema feudal. Com a transição do feudalismo para o capitalismo, que foi intensificado pela Revolução Industrial, acabou ocasionando transformações sociais e econômicas. Com o capitalismo evoluindo, não demorou muito para que os trabalhadores camponeses fossem para as cidades e para as grandes fabricas. Os trabalhadores passaram a enfrentar jornadas de trabalhos extensas e exaustivas, além de salários baixos e condições de trabalhos precárias, esse cenário acabou impulsionando o surgimento das lutas de classes e os movimentos que buscavam defender os direitos dos trabalhadores (SINDPDRJ, 2024).

Dessa forma, a classe trabalhadora pode ser compreendida como formada por todos os seres humanos que necessitam vender sua força como forma de trabalho para sobreviver. Essa definição deixa em evidência a relação que existe entre o trabalho, organização econômica e a desigualdade social. Além disso, é possível observar que as estatísticas oficiais que estão relacionadas ao trabalho quase sempre acabavam dividindo a população entre empregados e desempregados, o que dificultava muito em fazer uma compreensão mais ampla das condições e das relações de trabalho que envolviam a classe trabalhadora na sociedade moderna (Manzano, 2019).

Nasce o sindicalismo, que é reconhecido como um dos maiores movimentos que é organizado pela sociedade civil, ao longo da história seu papel foi fundamental na conquista e defesa dos direitos dos trabalhadores, na busca de melhores condições de trabalho, aumento do salário e o fortalecendo da democracia (Lúcio, 2025).

No Brasil, o surgimento do sindicato está relacionado com as diversas transformações que ocorreram ao fim da escravidão, foi um momento em que o Brasil passou a substituição de forma lenta a mão de obra escrava pelos trabalhadores assalariados. Com a rapidez que do crescimento econômico e das atividades industriais, o Brasil passou a receber imigrantes estrangeiros vindos de diversos outros países, muitos desses imigrantes já tinham conhecimento sobre os direitos trabalhistas, nos países onde o trabalho assalariado já estava em desenvolvimento, e trouxeram consigo ideias e experiências de organização da classe trabalhadora e a defesa dos direitos trabalhistas. As condições de trabalho que os empregados eram submetidos eram muito precárias, ainda refletindo a forte influência escravista que ainda estava presente no Brasil. Diante disso, começaram a surgir os primeiros grupos que eram organizados pelos próprios trabalhadores, que estavam em busca de melhores condições de trabalho e vida, o que acabou servindo como base para futuramente a formação dos sindicatos dos trabalhadores (SINDIS, s.d.).

Só no dia 1º de maio de 1943, por meio do Decreto Lei nº 5.452 foi criada a CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, que surgiu como uma das medidas que destinada para enfrentamento dos problemas econômicos e sociais existentes no Brasil na época de sua criação, e em especial a aspectos relacionados ao desemprego, a falta de garantias trabalhista. O objetivo principal era estabelecer os mecanismos de proteção aos trabalhadores, além de fazer a regulamentar a relação entre os empregados e seus empregadores promovendo assim a justiça social e o equilíbrio nas relações de trabalho. A CLT é considerada uma das legislações trabalhistas mais relevantes do mundo, e acabou passando por diversas adequações ao longo dos anos, buscando assim acompanhar as transformações da sociedade moderna e as mudanças que aconteceram no mercado de trabalho (Oliveira, 2023).

### **3 ANÁLISE DOS DESAFIOS DA REFORMA TRABALHISTA PARA OS TRABALHADORES E SINDICATOS**

A análise foi realizada ao longo dessa pesquisa permitiu fazer a compreensão de que as relações de trabalho no Brasil passaram por diversas transformações históricas até chegarmos na consolidação dos direitos trabalhistas nos dias de hoje. A partir da época da Revolução Industrial, que foi marcada pela exploração da mão de obra e pela falta de proteção dos trabalhadores, pode-se observar que a luta da classe trabalhadora foi essencial para o surgimento das normas que foram destinadas para garantir condições de trabalhos mais dignas. Diante disso, observa-se que os direitos trabalhistas não emergiram de imediato, mas foram resultados de reivindicações sociais, mobilizações operárias e da necessidade de acabar com os abusos

que eram praticados aos trabalhadores.

As pesquisas que foram realizadas demonstram que em 1943 o surgimento da Consolidação das Leis de Trabalho a CLT, representou um marco muito importante para a a segurança social no Brasil. A legislação trabalhista passou a garantir os direitos básicos aos trabalhadores, como férias remuneradas, salário-mínimo, descanso semanal e proteção dos trabalhadores contra práticas abusivas. Com a criação da CLT durante o governo Vargas também acabou contribuindo para o fortalecimento da regulação das relações entre os empregados e os empregadores, estabelecendo assim regras bem mais claras para o funcionamento das atividades profissionais.

No decorrer da pesquisa, foi possível constatar eu a Constituição Federal de 1998 aumentou consideravelmente a proteção dos direitos trabalhistas e sociais no Brasil. A constituição de 1988, ficou conhecida como “Constituição Cidadã”, e passou a reconhecer diversos fatores que são fundamentais e relacionados ao trabalho, a valorização social e a dignidade humana. Além do mais, o fortalecimento e a atuação dos sindicatos em reconhecer os acordos e convenções coletivas como ferramentas legítimas da negociação entre os empregados e seus empregadores.

Outra perspectiva fundamental que se pode identificar no estudo foi a importância histórica dos sindicatos em defender os interesses da classe trabalhadora. O sindicalismo emergiu como uma das formas de organização coletiva perante as desigualdades existentes nas relações de trabalho e passaram a exercer um papel fundamental para conquistar os direitos trabalhistas ao longo da história. Os sindicatos tiveram contribuição direta para a redução da jornada de trabalho, ampliação das garantias dos trabalhadores e melhorias salariais.

A pesquisa também permitiu uma compreensão maior sobre as mudanças que a Reforma Trabalhista de 2017 provocou, na estrutura das relações de trabalho. A Lei nº 13.467/2017 fez a alteração em diversos pontos da CLT, promovendo assim uma flexibilização maior das normas trabalhistas e ampliou a valorização nas negociações coletivas. Um dos principais pontos que foram revistos foi o fortalecimento do princípio do negociado sobre o legislado, permitindo assim que convenções e acordos coletivos predominem sobre determinadas ferramentas legais.

Entre os diversos impactos positivos identificados na reforma trabalhista, destacam-se a normalização de novas modalidades de trabalho, em especial o teletrabalho, conhecido também como home office. Ganhou muita força nos últimos anos, e principalmente durante e após a pandemia da COVID-19, quando onde diversas empresas passaram a adotar essa modalidade de teletrabalho, como uma das alternativas para manter as atividades de trabalho. Dessa maneira, as normatizações que foram promovidas por essa reforma contribuíram para

estabelecer uma maior segurança jurídica tanto para os empregados quanto para seus empregadores.

Outra consequência considerada positiva é a possibilidade de uma maior flexibilização nas relações entre os trabalhadores e as empresas. Em certos setores da economia, acordos coletivos permitiram que fossem feitas adaptações adequadas as necessidades de certa categoria profissional e a da empresa. Um bom exemplo, ocorreu em empresas dos setores comerciais e industriais, onde passaram a negociar banco de horas, escalas diferenciadas e outras formas de organizar a jornada de trabalho.

Um resultado que foi observado durante a pesquisa é que após a Reforma Trabalhista, houve a redução no número de ações trabalhistas. Conforme com os dados divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho, houve uma queda bem significativa nos números de processos que foram ajuizados logo após a Lei nº 13.467/2017. Essa redução aconteceu devido às diversas mudanças relacionadas aos honorários sucumbenciais e os custos processuais, que passaram a uma maior responsabilidade financeira às partes que entram com a ação na Justiça do Trabalho.

Igualmente, a pesquisa expôs que a reforma buscou fazer a ampliação da autonomia das negociações coletivas, o que acabou fortalecendo o papel dos sindicatos nas relações trabalhistas. Em tese, a valorização dos acordos coletivos permitiria que os trabalhadores e empregadores construíssem soluções muito mais compatíveis com a realidade econômica de cada categoria trabalhista. A referida mudança também buscou fazer a redução da excessiva intervenção do estado nas relações de trabalho.

Ainda que apesar dos pontos considerados positivos, a pesquisa também fez a identificação de diversos pontos negativos que foram decorrentes da Reforma Trabalhista de 2017. Um dos principais aspectos que foram mais criticados foi a flexibilização nas relações de trabalho, uma vez que muitos estudiosos entender como um processo de precarizar as condições de trabalho. A formação do contrato intermitente de trabalho, como por exemplo, passou a permitir que os trabalhadores fossem chamados quando houvesse demanda, sem garantir a renda fixa mensal.

De fato, muitos desses trabalhadores que são submetidos a esse contrato intermitente acabaram passando a enfrentar insegurança econômica e instabilidade financeira. Esse panorama acabou gerando diversas críticas relacionadas à frágil proteção social que é assegurada pela legislação trabalhista.

Um outro ponto negativo que foi observado, ocorreu o enfraquecimento financeiro dos sindicatos após o fim da obrigatoriedade da contribuição para os sindicatos. Anteriormente a reforma, os sindicatos possuíam uma maior estabilidade financeira para atuar nas defesas dos

trabalhadores. Com essa alteração legislativa, muitos sindicatos acabaram enfrentando dificuldades econômicas o que ocasionou a redução da capacidade de mobilização, representação e negociação.

Apresente pesquisa também demonstrou que a predominância do negociado sobre o legislado ocasionou debates sobre possíveis desigualdades entre as negociações coletivas. Em alguns casos, os trabalhadores que estavam vulneráveis economicamente possuíam um poder de negociação bem menor em relação aos seus empregadores, o que pode resultar em acordos bem menos favoráveis para a classe trabalhadora. Dessa forma, embora a reforma tenha feito a ampliação da liberdade negocial, também aumentou as preocupações que são relacionadas à preservação aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Um outro exemplo importante que foi observado durante o estudo, foi trabalho terceirizado cresceu muito após as mudanças legislativas. Com a ampliação da terceirização, as empresas passaram a terceirizar diversas atividades, em especial as atividades-fim. Porém, estudos e pesquisas mostram que os trabalhadores terceirizados apresentam salários menores, e jornadas de trabalhos bem mais exaustivas e uma maior rotatividade de emprego bem maior do se comparado os empregados contratados diretamente.

Além disso, foi possível verificar que a reforma acabou trazendo com ela impactos diferentes para diversos grupos sociais. Os trabalhadores com uma qualificação profissional maior, em certas situações acabam se beneficiando com a flexibilização contratual e as novas modalidades de trabalho. Em contrapartida, os trabalhadores que apresentam menor escolaridade e estão inseridos em empregos mais veneráveis acabam sendo os mais afetados por essa instabilidade e acabam não tendo muita proteção trabalhista.

No cenário econômico, alguns setores empresariais acabam por defender a Reforma Trabalhista, o que contribuiu para a estimulação da geração de empregos e reduzir os custos trabalhistas. As análises econômicas apontam que o crescimento da formalização em determinados períodos a após a reforma trabalhista. Entretanto, alguns pesquisadores destacam que muitos dos empregos acabaram ocorrendo em modalidades bem mais flexíveis e bem menos estáveis, o que acaba ocasionando discussões sobre a qualidade das vagas criadas.

Outro fator bem relevante analisado foi o impacto sobre a Justiça do Trabalho. Com a redução das ações trabalhistas, foi compreendido de várias maneiras por estudiosos e advogados. À medida que alguns entendem que ocorreu uma diminuição das demandas abusivas, outros afirmam que muito dos trabalhadores acabaram deixando de ir em busca de seus direitos por medo de que os custos processuais recaíssem sobre eles.

O estudo que foi desenvolvido ao longo desta pesquisa permitiu perceber que os acordos

coletivos continuam ainda exercendo um papel de importante atuação na proteção dos direitos trabalhistas. Quando realizados da maneira certa e equilibrada, os acordos coletivos contribuem para que haja melhores condições de adaptação às normas e condições de trabalho. Durante esse processo, a atuação do sindicato permanece essencial para assegurar que os interesses dos trabalhadores sejam representados.

Dessa maneira, pode-se concluir que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe consigo muitos avanços quanto a desafios para a classe trabalhadora no Brasil. Ainda que tenha promovido uma flexibilização nas relações de trabalho e buscando modernizar a legislação trabalhista, gerou também preocupações relacionadas à precarização do trabalho e à redução da proteção social dos trabalhadores. Deste modo, tornou-se essencial que continue sendo desenvolvido de forma bem mais crítica os debates sobre os direitos trabalhistas, buscando fazer a conciliação do desenvolvimento econômico, a valorização, a proteção social e a dignidade do trabalhador.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A presente pesquisa teve como objetivo principal fazer a análise da importância dos acordos coletivos para a classe trabalhadora, destacando a sua evolução histórica, a atuação dos sindicatos e quais foram os impactos causados pela Reforma Trabalhista de 2017 nas relações trabalhistas no Brasil. No decorrer do estudo, foi possível compreender que os direitos trabalhistas não surgiram de imediato, mas foram consequência de diversas lutas sociais que foram travadas pelos trabalhadores que buscavam melhores condições de vida, salários mais justos e a proteção contra as práticas abusivas que eles sofriam no trabalho.

O obstáculo central da pesquisa foi buscar a compreensão da forma como os acordos coletivos influenciaram a proteção dos direitos da classe trabalhadora em meio às mudanças que foram promovidas pela Reforma Trabalhista. Depois das análises realizadas, observou-se que os acordos coletivos continuaram sendo ferramenta fundamental para defender os interesses dos trabalhadores, e em especial porque permitiram que fossem firmadas negociações de condições específicas que estão relacionadas à jornada de trabalho, benefícios, remuneração e as garantias profissionais.

Ademais, verificou-se que o papel dos sindicatos foi fundamental no processo de negociação coletiva. A partir do surgimento dos movimentos sindicais no Brasil, as entidades sindicais passaram a ser representantes da classe trabalhadora, buscando sempre fazer o equilíbrio nas relações entre os empregados e seus empregadores. Assim dessa maneira, os sindicatos não tiveram contribuição apenas para as conquistas trabalhistas, mas também

atuaram no fortalecimento na participação democrática e social dos trabalhadores nas relações de trabalho.

A pesquisa também permitiu compreender que a Consolidação das Leis Trabalhistas teve um papel importante para o avanço na proteção social dos trabalhadores brasileiros. Com a criação da CLT que garantiu os direitos fundamentais, como limitação a jornada de trabalho, descanso semanal, férias remuneradas e a proteção contra as condições abusivas de trabalho. Anteriormente, a Constituição de Federal de 1988 ampliou ainda mais as garantias, reconhecendo assim os direitos sociais como fundamentais e fortalecendo seu reconhecimento nas negociações coletivas.

Contudo, observou que a Reforma Trabalhista de 2017 acabou gerando profundas mudanças para o Direito do Trabalho brasileiro. A valorização do negociado sobre legislado acabou ampliando o espaço entre as negociações coletivas e acabou proporcionando uma maior flexibilização nas relações de trabalhos. Em alguns elementos, a forma buscou a modernização da legislação trabalhista e adaptando as normas a realidade produtiva e econômica do país.

Sobre os elementos positivos que foram identificados, destacam-se a regulamentação de novas modalidades como o trabalho intermitente e o teletrabalho, além também da possibilidade das negociações mais adequadas às necessidades específicas de certas categorias profissionais. Alguns setores permitiram uma maior flexibilização da autonomia nas negociações e contribuíram para a adaptação das empresas e as mudanças no mercado de trabalho atual.

Em contrapartida, a pesquisa também apontou os impactos negativos para a classe trabalhadora gerados pela Reforma Trabalhista. Com o aumento da flexibilização nas relações trabalhistas trouxe diversas preocupações que estão relacionadas a insegurança financeira e ao enfraquecimento da proteção social que é garantida pela legislação trabalhista. Ainda por cima, com o fim da contribuição sindical obrigatória acabou afetando diretamente a estrutura financeira de muitos sindicatos, o que acabou reduzindo a capacidade de representação e mobilização.

Por outro lado, foi observado um ponto importante, que nem todos os trabalhadores foram afetados pelas mudanças legislativas. Ao mesmo tempo, alguns profissionais conseguiram se adaptar as novas modalidades, porém muitos trabalhadores acabaram ficando em uma situação de vulnerabilidade, enfrentando dificuldades e instabilidades empregatícia, redução de garantias trabalhistas e salários baixos. Esse ponto demonstra que a flexibilização as normas trabalhistas precisam ser analisadas de forma bem mais crítica, levando em conta os efeitos sociais que foram produzidos na vida dos trabalhadores.

Por tanto, conclui-se que os acordos coletivos continuam exercendo seu papel que é essencial para a proteção dos direitos da classe trabalhadora. No momento que realizados da maneira correta e com a efetiva participação sindical, os acordos coletivos possibilitam que haja melhorias nas condições de trabalho e garantem um diálogo maior entre os empregados e seus empregadores. Dessa forma, a negociação coletiva não deve ser vista apenas como uma ferramenta econômica, mas também como um dispositivo que promove dignidade humana, valorização do trabalho e a justiça social.

E por último, a pesquisa evidencia que fazer a discussão dos acordos coletivos e os impactos que foram causados pela Reforma Trabalhista é essencial para fazer a compreensão dos desafios que são enfrentados pela classe trabalhadora atualmente. O reforço sindical, a construção das relações de trabalho e a proteção dos direitos sociais continuam sendo essenciais para que haja uma sociedade mais justa e democrática. Dessa maneira, torna-se necessário que o debate dos direitos trabalhistas permaneça ativo, buscando assim conciliar com o crescimento econômico, proteção social e segurança jurídica dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Jaqueline Reginaldo de; VERONESE, Osmar. **O marco da Constituição Federal de 1988 e a trajetória de reconhecimento jurídico das diferenças identitárias no Brasil**. 2018.

ARAUJO, Adriano Alves de. **10 direitos trabalhistas que todos devem saber**. JusBrasil. 05 set. 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/10-direitos-trabalhistas-que-todos-devem-saber/380715273>. Acesso em: 23 jan. 2026.

BERWANGER, Jane Lucia Wilhelm; VERONESE, Osmar. **Constituição: um olhar sobre minorias vinculadas à seguridade social**. 3. ed. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil - 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. Tese (doutorado em Economia Aplicada) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas-SP, 2005.

BONAVIDES, Paulo; ANDRADE, Paes de. **História Constitucional do Brasil**. Brasília: OAB Editora, 2008.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Reforma trabalhista e negociação coletiva no Brasil. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Chile, v. 8, n. 16, p. 127-140, 2017.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 20 jan. 2026.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 jan. 2026.

CARVALHO, Ana Luísa Seguro de. Acordo coletivo x convenção coletiva: qual a diferença? **RwTech**, [s.d.]. Disponível em: <https://www.rwtech.com.br/blog/acordo-coletivo-x-convencao-coletiva-qual-a-diferenca/>. Acesso em: 21 jan. 2026.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CASTAN, Vitor Manoel. **Abuso do direito sindical**. São Paulo: LTr, 2008.

CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, v. 3, n. 7, 2008.

CHIARELLI, Carlos Alberto. **O trabalho e o sindicato: evolução e desafios**. São Paulo: LTr, 2005.

DE FREITAS, Ana Maria Aparecida. **De Getúlio Vargas ao processo de redemocratização: a história do direito do trabalho e da justiça do trabalho, em homenagem aos 70 anos da CLT**. Reflexiones Sobre Derecho Latinoamericano. Fortaleza – Buenos Aires: Expressão Gráfica e Editora, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 97-99.

DI BENEDETTO, Roberto. Revendo mais de 70 anos em menos de 7 meses: a tramitação da reforma trabalhista do governo Temer. **Espaço Jurídico: Journal of Law**, v. 18, n. 2, p. 545-568, 2017.

JUSBRASIL. História: **A Criação da CLT**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/historia-a-criacao-da-clt/100474551>. Acesso em: 22 jan. 2026.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **70 anos da CLT: as origens dos direitos trabalhistas no Brasil**. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/112257>. Acesso em: 22 jan. 2026.

LÚCIO, Clemente Ganz. **Para que servem os sindicatos no século XXI?** DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, 20 ago. 2025. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/92362-para-que-servem-os-sindicatos-no-seculo-xxi>. Acesso em: 25 jan. 2026.

MAGALHÃES, Távira. Direitos trabalhistas: quais são os principais e o que diz a lei. Sólides, 2025. Disponível em: <https://solides.com.br/blog/direitos-trabalhistas/>. Acesso em: 23 jan. 2026.

MANZANO, Sofia. **Quem é a classe trabalhadora brasileira?** Blog da Boitempo. 03 dez. 2019. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2019/12/03/quem-e-a-classe-trabalhadora-brasileira/>. Acesso em: 25 jan. 2026.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2020.

OLIVEIRA, César. **A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017)**. JusBrasil. 19 dez. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-reforma-trabalhista-lei-n-13467-2017/1345277073>. Acesso em: 23 jan. 2026.

OLIVEIRA, Deivison de. **Qual a importância da CLT para os trabalhadores?** 09 fev. 2023. Disponível em: <https://advogadoinsrj.com/index.php/2023/02/09/qual-a-importancia-da-clt-para-os-trbalhadores/>. Acesso em: 25 jan. 2026.

PINTO, Liana Loiola; ABREU, Luana Maria Alves; ALMEIDA, Mayla Ribeiro de; MIRANDA, Graco Guida de. Acordos coletivos: uma análise das mudanças após a reforma trabalhista. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação (REASE)**, São Paulo, v. 10, n. 12, dez. 2024.

SABER A LEI. **Negociado x legislado**. Disponível em: <https://saberalei.com.br/negociado-x-legislado/>. Acesso em: 24 jan. 2026.

SENADO FEDERAL. **Uma breve história das Constituições do Brasil**. Disponível em: <https://www.senado.gov.br/noticias/especiais/constituicao25anos/historia-das-constituicoes.htm>. Acesso em: 22 jan. 2026.

SHALDERS, André. **CLT faz 80 anos: o que mudou e o que pode mudar no Brasil da informalidade e aplicativos**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c1rlweverwo>. Acesso em: 23 jan. 2026.

SILVA, Daniel Neves. **Constituição de 1988**. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiab/constituicao-1988.htm>. Acesso em: 22 jan. 2026.

SINDIS. **História dos sindicatos no Brasil**. Disponível em: <https://sindis.com.br/posts/historia-dos-sindicatos-no-brasil>. Acesso em: 25 jan. 2026.

SINDPDRJ. **História da luta da classe trabalhadora: os motivos para o início da luta de classes**. 07 ago. 2024. Disponível em: <https://sindpdrj.org.br/2024/08/07/historia-da-luta-da-classe-trabalhadora-os-motivos-para-o-inicio-da-luta-de-classes/>. Acesso em: 25 jan. 2026.

SÓLIDES. **Convenção coletiva de trabalho: o que é e onde encontrar a sua?** Disponível em: <https://solides.com.br/blog/convencao-coletiva-de-trabalho/>. Acesso em: 21 jan. 2026.

TRILHANTE. **Prevalência do negociado sobre o legislado**. Disponível em: <https://trilhante.com.br/curso/negociacao-coletiva/aula/prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-2>. Acesso em: 23 jan. 2026.

VANIN, Carlos Eduardo. **Acordo e convenção coletiva de trabalho**. Jusbrasil, [s.d.]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/acordo-e-convencao-coletiva-de-trabalho/196964430>. Acesso em: 21 jan. 2026.