

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
FACULDADE DE DIREITO - FADIR**

JESSICA OLIVEIRA ALVES

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO COMO PROMOTORA
DO TRABALHO DECENTE PROPOSTO NA AGENDA 2030**

Campo Grande, MS
2023

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
FACULDADE DE DIREITO - FADIR**

JESSICA OLIVEIRA ALVES

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO COMO PROMOTORA
DO TRABALHO DECENTE PROPOSTO NA AGENDA 2030**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação, sob a orientação do Prof. Dra. Ynes da Silva Felix.

Campo Grande, MS
2023

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, não apenas por abrirem os caminhos e tornar a vida mais leve, mas também por saberem, antes de mim, quem eu sou.

AGRADECIMENTOS

Dedico esta monografia aos meus pais, André Luiz e Elizandra, pelo apoio incondicional e por sempre acreditarem em mim. Vocês são minhas maiores referências e se hoje finalizo esta etapa da minha vida como bacharel em direito por uma universidade pública, foi porque lá atrás vocês batalharam com unhas e dentes por isso.

Nesses cinco anos de faculdade, coloquei em prática a determinação para alcançar meus objetivos que herdei do meu pai, que foi meu exemplo de luta, determinação e disciplina, mas que sem a bondade, sabedoria e paciência que herdei da minha mãe, nada seria possível. Vocês desde cedo me ensinaram o valor do estudo, que é o único bem impossível de ser objeto de exaurimento. Dentre todos os meus privilégios, o maior, sem dúvida, é ser filha de vocês.

Ao meu irmão, Luiz David, pela paciência e por sempre ter me protegido, seu imenso e bondoso coração não cabe no peito e você é um exemplo a ser seguido. À Thais, por sempre estar presente e me ouvir, você foi peça fundamental para tudo e eu não poderia ser mais grata, e aproveito o ensejo para deixar registrado que sou sua fã, que a admiro muito.

À minha caçula, Larissa, que sempre esteve presente em minha vida e nos momentos mais difíceis me fez sorrir, você, minha pessoa preferida no mundo. Nos momentos de dúvida esteve ao meu lado puxando minha orelha e torcendo por mim. Você não faz ideia do quão importante foi seu companheirismo e o tanto que te admiro. Minha irmã e minha amiga, obrigada por tanto.

Ao Guilherme, meu amado sobrinho, que me trouxe um amor nunca antes sentido. Ser sua tia é a melhor das dádivas e, sem dúvida, me impulsiona a ser uma pessoa melhor.

Aos meus avós, Anália, Maria Helena (*in memoriam*) e Orlando, pelo amor que ultrapassa as barreiras do tempo, pelo olhar carinhoso, pelas palavras de incentivo e pela preocupação com sua neta, enfim, por todos os conselhos que me fizeram estar aqui e me tornar a pessoa que sou hoje.

Às minhas tias, Suzana, que batalhou arduamente na tentativa de me fazer entender matemática aos 6 anos e nunca desistiu, sempre me incentivando. À Letícia, que me ensinou o que é música boa, como fazer um brigadeiro, mas, acima de tudo, tem

sido minha referência acadêmica. À Adriana, por compartilhar comigo o mais puro e verdadeiro amor pelo Direito. Sem o seu apoio, materiais e conselhos, eu não teria conseguido.

À Bruna Aguir, cujo imenso carinho carrego em meu coração mesmo com o distanciamento que às vezes a vida nos impõe. Obrigada pelas inúmeras memórias da nossa infância, adolescência, a vida sempre foi melhor com você. Pelas risadas, companheirismo, pelas provas de amizade verdadeira e pura. Amizade completamente desinteressada, que somente crianças, em sua inocência, podem conceber.

Às grandes amigas da vida adulta, Mariana Bertelli e Biatriz Bregantim. Vocês vivenciaram meus primeiros passos na vida profissional e me apoiaram nos momentos mais difíceis. Biatriz, sua sinceridade e sabedoria foram essenciais para a minha caminhada e a tornaram imensamente mais suportável. Seus conselhos trouxeram leveza para minha vida. Mariana, sua amizade foi uma surpresa divina, mais do que necessária. Nesse último ano, você vibrou com minhas conquistas de perto, mas presenciou todos os meus dramas também. Não existem palavras capazes de descrever minha gratidão pelas boas risadas que, por diversas vezes, foram o ponto alto da minha exaustiva rotina de conclusão de curso. Serei eternamente grata a vocês.

A Lucas Fina, Tiago Campos, Leonardo Maganha, Luiz Henrique, Lucas Calves, Gabriel Loureiro, Lucas Miyahira, Lucas Tonial e Nathalia Reis. Agradeço pelos momentos de alegria na tão sonhada Faculdade de Direito da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul. Tornaram inesquecíveis esses cinco anos de formação acadêmica, e a companhia e amizade de vocês valeram mais do que qualquer conteúdo. Nunca imaginaria que a fundação de um grupo em 2019 me proporcionaria vivenciar tantos momentos únicos e especiais ao lado de quem, após cinco anos, posso concluir que são os meus melhores amigos.

A Mariana Coelho, cuja amizade ultrapassou as barreiras do meu mundo FADIR e se instalou permanentemente como um dos melhores presentes que a graduação poderia me proporcionar. É engraçado como seu rosto aparece nas minhas memórias preferidas e me traz a sensação de que sentirei uma saudade avassaladora dos nossos bons anos como universitárias, mas até lá teremos dado um jeito de continuar vivendo o mais lindo da vida, juntas.

À minha amiga, cunhada e futura colega de profissão, Beatriz Baes, pelos momentos de alegria e companheirismo. Pelas conversas ácidas e reflexivas. Pelo humor único. Agradeço-lhe pela força e estímulo na vida acadêmica e jurídica.

À Nathalia Reis, que chegou despreziosamente e se tornou um oásis em minha vida. A amizade improvável de uma pisciana com uma aquariana que rendeu choros, risadas e momentos inesquecíveis. A amizade que, apesar de ter começado na faculdade, se tornou uma característica nossa. Quantas vezes saí e me perguntaram “cadê a Nath?” porque mesmo com nossas individualidades, uma se tornou extensão da outra. Em meio aos momentos lindos e bons, passei por uns turvos que, sem o companheirismo da Nath, não teriam sido possíveis. Foi a pessoa que, em meio aos estudos para a OAB, cuidou para que eu não reprovasse em nenhuma matéria da faculdade, fazendo relatório das aulas e me passando conteúdos para as provas, mas também lembrando de me mandar um docinho motivacional que tinha o poder de me fazer perceber que eu não estava sozinha. Se eu pudesse aconselhar os futuros universitários, o conselho seria: arrumem uma Nath, o resto a vida cuida.

Quero expressar minha gratidão à professora Tchoya Nascimento por sempre ter sido solícita e companheira, não apenas comigo neste momento crucial da minha vida acadêmica, mas também com todos os acadêmicos do curso de Direito da UFMS que tiveram o privilégio de tê-la como professora. Agradeço pelo privilégio de ser sua monitora, o que só confirmou minha paixão pela academia. Você é minha referência profissional e se eu puder ser metade da professora incrível que você é, estarei realizada.

À professora Ynes da Silva Feliz gostaria de expressar minha profunda gratidão pela sua solicitude e força neste desafiador momento da minha vida estudantil. Agradeço imensamente pela sua disposição em me orientar durante esses dois anos de PIBIC, os quais foram fundamentais para minha formação acadêmica.

A Rhafael Baes, que conheceu uma Jessica de 17 anos entusiasmada pelo direito e entrou nessa aventura que é a vida com ela. Que diante de todos os momentos difíceis esteve presente me acalmando com suas palavras e seu abraço casa. Que acreditou em mim quando nem eu mesma acreditava e vibrou com cada nota e cada porta que se abria. Que foi e continua sendo o melhor parceiro que eu poderia ter. É para quem eu corro nos momentos difíceis, é o ombro em que choro e que me levanta dizendo “tenta de novo,

você consegue!”, é o primeiro a saber de cada conquista, porque cada conquista minha teve o seu incentivo. Meu amor, Miyazaki disse sobre o verdadeiro amor consistir em duas pessoas se inspirando para continuarem vivas. Sobre entender a vida como uma coisa difícil pra caramba e o amor como um alívio no meio do caos. Eu não poderia ser mais grata por você ser o meu alívio, muito obrigada.

Por fim, dedico aos anos de estudo e aprendizado, e àqueles que de alguma forma contribuíram para a minha formação pessoal, pois, nessa vida, somos a média de todos os que nos rodeiam e passam pela nossa história, deixando um pouco de si em nós a cada encontro.

O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis.

(José de Alencar)

RESUMO

Este trabalho busca investigar a possibilidade de se promover o trabalho decente por meio da negociação coletiva, principalmente após as alterações da Lei 13.467/2017 e do que propõe o Objetivo 8.5 da Agenda 2030. A pesquisa, descritiva e exploratória, emprega o método hipotético-dedutivo, utilizando abordagens bibliográficas e documentais, revisão de livros, artigos, periódicos e documentos de organizações especializadas, bem como recortes jornalísticos. Como resultado percebe-se que a negociação coletiva de trabalho é um meio de diálogo entre as partes capaz de promover políticas laborais e estabelecer condições de trabalho que podem vir a assegurar os direitos fundamentais previstos na Constituição de 1988 e, assim, fomentar um trabalho digno para todos. Isso, por sua vez, alinha-se ao ODS 8.5 e busca por trabalho decente conforme a Agenda 2030.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Negociação Coletiva. Agenda 2030.

ABSTRACT

This research aims to investigate the possibility of promoting decent work through collective bargaining, especially after the changes introduced by Law 13,467/2017 and under Goal 8.5 of the 2030 Agenda. The research, descriptive and exploratory in nature, employs the hypothetical-deductive method, using bibliographical and documentary approaches, reviewing books, articles, periodicals, and documents from specialized organizations, as well as journalistic clippings. As a result, it is observed that collective labor negotiation serves as a means of dialogue between parties capable of promoting labor policies and establishing working conditions that may ensure the fundamental rights outlined in the 1988 Constitution, thereby fostering dignified work for all. This, in turn, aligns with SDG 8.5 and the pursuit of decent work according to the 2030 Agenda.

Keywords: Labor Reform. Collective Bargaining. 2030 Agenda.

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EPIs	Equipamentos de Proteção Individual
MPT	Ministério Público do Trabalho
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
SST	Saúde e Segurança do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT4	Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 A NATUREZA FUNDAMENTAL DO DIREITO DO TRABALHO E SUAS ORIGENS	12
1.1 Origem e Evolução do Direito do Trabalho no mundo e no Brasil	16
1.2.1 O desenvolvimento das formas de trabalho e o surgimento das garantias dos empregados	20
1.2.2 O Direito do Trabalho como direito fundamental	20
2 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DO TRABALHO COMO MECANISMOS PARA RESOLVER DISPUTAS NO AMBIENTE LABORAL	23
2.1 O Surgimento das negociações coletivas	27
2.3.2 A organização dos trabalhadores para a conquista de direitos	27
2.3.3 O papel dos sindicatos na defesa dos direitos laborais.....	28
2.3.4 A negociação coletiva do trabalho a negociação coletiva de trabalho na OIT em benefício dos trabalhadores	30
2.2 Mecanismos externos e para solucionar conflitos coletivos de trabalho	32
2.3 O direito de negociação coletiva e evolução do direito sindical nas constituições do Brasil	33
2.3.1 O Direito Coletivo na República Velha e no Governo Provisório (1889-1934)	34
2.3.2 Atuação sindical durante o breve período de vigência da Constituição de 1934...35	
2.3.3 O Direito Sindical no Estado Novo	35
2.3.4 O Direito Coletivo na Constituição democrática de 1946	35
2.3.5 A Constituição Militar de 1967	36
2.3.6 O Direito Sindical da Constituição Federal de 1988	36
2.4 Negociação coletiva pós Reforma trabalhista	37
2.5 Prevalência do negociado na doutrina e na jurisprudência	43
2.6 A Negociação Coletiva do Trabalho durante a Pandemia da COVID-19	48
3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA, TRABALHO DECENTE E AGENDA 2030	51
3.1 Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	52
3.2 A Negociação Coletiva do Trabalho como Promotora do Trabalho Decente	

Proposto na Agenda 2030	58
CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
REFERÊNCIAS.....	61

INTRODUÇÃO

Devido às instabilidades econômicas, que o Brasil enfrentou, no ano de 2016, uma série de desafios sociais, que incluem a diminuição da atividade empresarial, o desaquecimento de mercados, a redução da atividade industrial e prejuízos para o sistema produtivo como um todo. Como resultado desses impactos, observou-se um aumento substancial no número de desempregados no país.

Como uma possível resposta, surgiu no Congresso Nacional, em julho de 2017, a necessidade de uma iniciativa para reformar a legislação trabalhista do país. Essa reforma visava adaptar as práticas laborais a uma nova realidade econômica. No entanto, desde sua implementação, a Lei nº 13.467, mais conhecida como “Reforma Trabalhista”, tem sido alvo de diversas críticas. Essas críticas se concentram especialmente nos dispositivos legais que resultaram na abolição de certos direitos que antes eram garantidos aos trabalhadores.

Uma das mudanças mais controversas introduzidas pela Reforma Trabalhista foi a grande ênfase dada aos mecanismos de negociação coletiva, como a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho. Essas alterações permitiram que os termos desses acordos prevalecessem sobre o que estava estabelecido na lei, em determinadas circunstâncias.

Como resultado, o princípio de dar prioridade ao que é negociado em detrimento do estabelecido por lei, que antes era aplicado apenas em situações específicas, tornou-se a norma central no contexto trabalhista. Essa mudança ganhou ainda mais força devido à expansão das áreas em que os direitos podem ser objeto de negociação, um desdobramento resultante da ampliação do escopo legal trazido pela nova legislação.

Essa evolução no campo trabalhista reflete um movimento mais amplo em direção à flexibilidade e negociação como pilares fundamentais da legislação. Paralelamente, a esfera global também testemunhou um compromisso unificado em prol do desenvolvimento sustentável, como evidenciado pela criação dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e suas 169 metas, um marco que demonstra a determinação coletiva em moldar um futuro mais equitativo e ambientalmente consciente. Ademais, até o marco da Agenda 2030 coloca as empresas como atores indispensáveis para a promoção do desenvolvimento sustentável e preservação dos direitos humanos.

Assim, desses dois paradigmas, cada qual em seu domínio, ilustram a crescente importância atribuída à negociação e colaboração como instrumentos-chave na busca por soluções eficazes e inclusivas para os desafios do século XXI.

Dentre os objetivos estabelecidos, destaca-se a meta 8.5 da Agenda 2030, que visa principalmente garantir empregos e condições de trabalho decentes para toda a população. No entanto, o conceito de trabalho decente mencionado na meta está intrinsecamente ligado ao crescimento econômico sustentável, inclusivo e duradouro (ONU, 2015). Portanto, esta pesquisa permitiu analisar o alcance dessa meta em relação ao crescimento econômico do país, para determinar se a priorização da meta 8.5 - ou seja, trabalho decente - e a contribuição da Negociação Coletiva do trabalho estão em sintonia.

Em momentos caóticos, como o cenário do Brasil antes da Reforma Trabalhista, o Direito deve servir como uma ferramenta para o diálogo entre as instituições, procurando estabelecer um equilíbrio entre as partes, sem, no entanto, esquecer da sua principal missão, que é proteger a dignidade humana. Portanto, é relevante para o Direito do Trabalho estudar as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, especialmente o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, um tema justificado não apenas pela sua atualidade, mas também pela importância de estabelecer limites para a negociação coletiva no contexto dos direitos trabalhistas.

O principal objetivo deste estudo é delinear os contornos do princípio da primazia das negociações sobre a legislação, após as transformações resultantes da Reforma Trabalhista. Isso é particularmente relevante considerando o papel desempenhado na promoção do trabalho decente, uma meta delineada pela Agenda 2030.

A pesquisa, descritiva e exploratória, emprega o método hipotético-dedutivo, utilizando desenvolvido através de pesquisa bibliográfica na qual será analisada literatura de referência sobre o tema, bem como de teses, revistas, artigos, dados oficiais publicados na internet, que abordem direta ou indiretamente o tema analisado.

No primeiro capítulo, abordam-se os aspectos gerais relacionados ao Direito do Trabalho, apresentando sua parte histórica e discutindo sua importância, com destaque para o direito do trabalho como um direito social.

No segundo capítulo, a análise se concentrará nos elementos da Reforma

Trabalhista que impactaram a Negociação Coletiva no âmbito laboral. Além disso, explora-se a noção da regra de ajuste negociado setorialmente, examinando-se com atenção as fronteiras legais que delimitam as possibilidades e restrições inerentes à negociação coletiva. Especificamente, será investigado o conceito do “negociado sobre o legislado” e suas vantagens e desvantagens para um desenvolvimento sustentável.

No terceiro capítulo, será realizada uma análise detalhada do conceito de Trabalho Decente em consonância com os princípios e metas delineados na Agenda 2030. Nesse contexto, serão examinadas as interseções entre os objetivos da Agenda 2030, as aspirações do Trabalho Decente e sua contribuição para o desenvolvimento econômico, destacando como essas duas perspectivas convergem para o desenvolvimento sustentável e a garantia de condições laborais justas e dignas.

O capítulo segundo proporcionará uma compreensão aprofundada de como o conceito de Trabalho Decente se alinha com a busca por uma sociedade mais equitativa e sustentável, sob a égide dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estabelecidos pela Agenda 2030. Em suma, o cerne desta pesquisa reside na identificação dos direitos que, sob a influência da Reforma Trabalhista e em consonância com os princípios orientadores da Agenda 2030 no que tange à promoção do trabalho decente, têm experimentado transformações.

O exame minucioso das interações entre esses dois elementos – a negociação coletiva e a agenda de desenvolvimento sustentável – se torna imperativo para compreender como as mudanças legais dialogam com os objetivos de promover condições laborais justas e assegurar a dignidade dos trabalhadores. Ao delinear os contornos desse quadro, e, simultaneamente, avaliar a conformidade das alterações com os princípios do Trabalho Decente estabelecidos pela Agenda 2030.

1 A NATUREZA FUNDAMENTAL DO DIREITO DO TRABALHO E SUAS ORIGENS

Neste capítulo, será explorada uma análise abrangente dos direitos trabalhistas, bem como sua origem. A interseção entre o mundo laboral e os fundamentos constitucionais cria a base para a garantia e proteção dos direitos dos trabalhadores. Ao compreender como esses direitos encontram seu alicerce na legislação fundamental de

um país, torna-se possível delinear o panorama que sustenta as relações de trabalho e oferece salvaguardas essenciais aos indivíduos que compõem a força laboral.

Nesse sentido, esta exploração visa lançar luz sobre os pilares que sustentam a equidade, a justiça e o respeito no âmbito das relações de emprego, estabelecendo uma base sólida para o desenvolvimento do conhecimento a respeito dessa crucial dimensão sociojurídica.

Primeiramente cabe definir o que é direito fundamental. Para Ingo Wolfgang Sarlet:

[...] o termo “direitos fundamentais” se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado [...] Além disso, importa considerar a relevante distinção quanto ao grau de efetiva aplicação e proteção das normas consagradoras dos direitos fundamentais atingem o maior grau de efetivação, particularmente em face da existência de instâncias (especialmente as judiciárias) dotadas do poder de fazer respeitar e realizar estes direitos [...] (2006, p. 40)

Mauricio Godinho Delgado estabelece que: “Direitos Fundamentais sejam as prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade” (2007, p. 7).

Utilizando essa última concepção, os direitos fundamentais necessitam ser examinados de uma forma subjetiva adicional, na qual eles devem possuir validade “em oposição” ao Estado, no intuito de que os indivíduos tenham direito a uma noção justa e genuína de cidadania. Isso é válido tanto na interação com a sociedade como um todo, em suas relações como cidadãos comuns, sendo dotados da prerrogativa de uma existência digna e livre (ALVAR, 2011).

Os direitos fundamentais são divididos em três produtos construídos por meio de gerações ou dimensões. A primeira é a conquista do homem como ser individual, com liberdade e que lhe garantiu a não intervenção do estado em sua esfera particular. Os de segunda são os direitos sociais, econômicos e culturais, de lhe garantir uma vida digna e com bem-estar. Já os de terceira são os direitos coletivos em sentido amplo (ROCHA; ANDRADE, 2014).

Ao longo das diferentes gerações, esses direitos não se sucederam de modo a suprimir uns aos outros; em vez disso, eles se amalgamaram, enriquecendo a constelação de direitos disponíveis. Essa convergência visou assegurar que todos esses direitos fossem acessíveis aos cidadãos, ampliando assim a abrangência das garantias oferecidas.

Neste sentido, para haver esta garantia, todos estes direitos foram positivados pela Constituição Federal de 1988 (CF/88), estabelecido como uma cláusula pétrea, como pode ser visto no artigo 60, §4º: “Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir os direitos e garantias individuais.” (BRASIL, 1988).

Estes direitos e garantias individuais são os direitos fundamentais garantidos aos cidadãos, os quais em seu artigo 5º descreve: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”, em seus seguintes termos (BRASIL, 1988).

Um dos termos, é a liberdade do exercício de qualquer trabalho, podendo também ser visto nos artigos 1º ao 7º da constituição e qualificado como a base da ordem econômica e da ordem social (artigos 170 e 193). Neste sentido a Carta Magna de 1988, não somente ampliou a inserção de regras trabalhistas em seu interior, como, principalmente, consagrou princípios de direta ou indireta vinculação com a questão trabalhista. Sendo que no art. 1º apresenta os direitos fundamentais como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Neste contexto, temos o princípio da dignidade da pessoa humana, de dimensão social, tendo o trabalho como principal aspecto (DELGADO, 2007).

Vários são os princípios que consagraram estes direitos, todos expressam o ponto maior de afirmação alcançado pelo Direito do Trabalho. Sendo a constituição quem deu positividade. Todos esses princípios, espraiam-se pelo corpo constitucional, conferindo uma das marcas mais distintivas da Carta Política perante as demais já existentes (DELGADO, 2007).

Cláudio Jannotti da Rocha e Flávio Carvalho Monteiro de Andrade, descrevem a respeito da Constituição de 1988 e os direitos fundamentais idealizados:

A Lei Fundamental de 1988 instituiu novas diretrizes jurídicas como os direitos e garantias fundamentais, previstos no artigo 5º, tanto na órbita dos deveres individuais e coletivos, como o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à propriedade e seus consectários incisos, como no aspecto social, elencando os direitos sociais expressos no artigo 6º, como educação, saúde, alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, e os demais direitos elencados nos arts. 7º ao 11. Toda esta gama de normas, alcança o status de cláusulas pétreas (art. 60, par. IV, inciso IV).

E assim, o Direito do Trabalho passou a ser guiado, observado pela Constituição. Fazendo um quadro comparativo entre a transição dos Estado Liberal para o

Estado Social de Direito, e este para o Estado Democrático, percebe-se que a primeira transição se deu por questões quantitativas, foram criados „novos “direitos como saúde, trabalho, educação e etc (fundamentais da segunda dimensão). Na segunda transição pode-se dizer que os direitos criados (de terceira dimensão), foram na perspectiva qualitativa, como pano de fundo. Correspondem a modos, viés, instrumentos de como se fazer cumprir, efetivar os direitos constituídos nas dimensões anteriores. (2014, p.97)

Delgado também ensina:

Importa registrar, preliminarmente, que a Constituição de 1988 representa as novas lentes corretoras da CLT que servem como filtro para uma leitura atualizada de seus dispositivos. Assim, altera-se o olhar sobre a positivação perpetrada pela CLT, aperfeiçoando-se uma visão mais democrática e consentânea com os direitos fundamentais. (2013, s.p.)

Estes direitos garantidos limitam a ação do Estado, para assim garantir um mínimo de exigências para que todos possam viver livremente, sem opressão (CARRAZZA, 1998).

Na Carta Magna, vários são os direitos e garantias fundamentais assegurados. Como exemplo, a garantia da igualdade perante a lei, a legalidade, a liberdade de consciência, a liberdade de ir e vir, entre muitos outros. Todas direcionadas à proteção do indivíduo, verdadeiros direitos subjetivos, constitucionalmente garantidos a todo e qualquer cidadão, concernentes à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade como já dito anteriormente (IURCONVITE, 2007).

Adriano dos Santos Iurconvite (2007, s.p.), estabelece que:

Nossa Constituição prevê que o Estado, por qualquer de seus Poderes, deve reconhecer e garantir os direitos fundamentais, considerando-os invioláveis, fazendo com que sejam por todos respeitados, incluindo as pessoas jurídicas (de direito público e privado) e os particulares.

No contexto da legislação fundamental, a Constituição do país estabelece uma gama abrangente de direitos e garantias, todos eles meticulosamente concebidos para resguardar o indivíduo. Esses direitos subjetivos, que abarcam desde a igualdade perante a lei até a liberdade de consciência e locomoção, formam os pilares inabaláveis que sustentam a vida, a liberdade, a igualdade, a segurança e a propriedade de cada cidadão (IURCONVITE, 2007).

Adriano dos Santos Iurconvite (2007) ressalta que a Carta Magna exige que o Estado, em todos os seus Poderes, não apenas reconheça, mas também garanta a inviolabilidade desses direitos fundamentais, estendendo essa obrigação a pessoas jurídicas, tanto de direito público quanto privado, assim como aos indivíduos particulares.

Nesse contexto, o direito do trabalho emerge como um desses direitos fundamentais, cuja violação não apenas transgredir as disposições constitucionais, mas também abala a própria ordem estabelecida pela Constituição.

O direito trabalhista sendo então um direito fundamental, não pode o mesmo ser violado e nem desrespeitado, sendo afirmado através de princípios constitucionais, que o caracterizam. Desta feita, violar estes direitos, estaria violando também uma ordem constitucional.

Estes princípios que positivam o direito do trabalho, Maurício Godinho Delgado ensina que (2007, p.15):

Trata-se de efetivos princípios constitucionais do trabalho. São eminentemente constitucionais, não apenas porque reiteradamente enfatizados no corpo normativo da Carta Magna de 1988, mas sobretudo por fazerem parte do próprio núcleo filosófico, cultural e normativo da Constituição. [...] todos, sem dúvida, atingem de maneira exponencial a dimensão laborativa da existência humana e social.

Deste modo, entende-se, que os direitos trabalhistas, justamente em razão de sua relevância para preservar a dignidade da pessoa humana, como está previsto na constituição, são dotados de certo grau de indisponibilidade (GARCIA, 2016).

O direito fundamental em especial, também serve como um instrumento de ampliação para o direito do trabalho. O processo de avanço dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas permite se vislumbrarem, em síntese, três importantes caminhos: a) a contínua e crescente busca de efetividade do próprio Direito do Trabalho – ramo que consiste, no mais elevado patamar jurídico já atingido; b) o alargamento da própria abrangência desse segmento jurídico, em especial mediante a reconstrução da subordinação; c) finalmente, a construção de um processo extensivo dos direitos fundamentais trabalhistas a determinados vínculos não empregatícios. Desta forma, o direito fundamental atua para garantir o interesse dos cidadãos em face do Estado (DELGADO, 2007).

1.1 Origem e Evolução do Direito do Trabalho no mundo e no Brasil

O Direito do Trabalho é produto direto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando as distorções econômico-sociais e civilizando a importante

relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa.

Ocorre que a existência de tal ramo especializado do Direito necessita de elementos socioeconômicos, políticos e culturais que somente despontaram, de forma significativa, com o advento e evoluções capitalistas.

Contudo, o Direito do Trabalho não apenas foi objeto do sistema econômico provocado pela Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra; na verdade ele fixou controles para esse sistema, conferindo-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da forma de trabalho pela economia.

Nesse sentido compreende-se que esse tipo de relação construída entre o trabalho e o capitalismo é o que justifica, primordialmente, o Direito do Trabalho (DELGADO, 2007).

Assim, Wilian Koib sustenta que a ciência traduz a ideia de que o estudo sistemático e objetivo acerca de fenômenos, com o conjunto de conhecimentos resultantes desse processo. A busca de uma satisfatória objetividade e sistematicidade na análise de fenômeno focado impõe ao estudioso o respeito a métodos de observância e reflexão sobre o respectivo fenômeno; o respeito, portanto, a um conjunto de procedimentos racionais que permitam à reflexão científica descobrir e demonstrar a efetiva estrutura e dinâmica do fenômeno analisado (DELGADO, 2019).

Ademais, apesar de sua origem capitalista, necessário se faz ressaltar que o trabalho é reconhecido internacionalmente como um Direito Humano, como bem se infere o art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, sendo também reconhecido no Brasil como um valor estruturante do Estado Democrático de Direito (CF/88, art. 1º, IV) e um direito fundamental social (CF/88, art. 6º), conforme o abordado anteriormente.

Carlos Henrique Bezerra (..) aduz em sua obra que não é qualquer trabalho que constitui o objeto de investigação do Direito do Trabalho, como ramo da Ciência Jurídica, especialmente em ordenamentos jurídicos, como o brasileiro, que reconhecem a propriedade privada como um dos valores políticos econômicos.

Nesse passo, para o doutrinador Carlos Henrique Bezerra, é possível compreender a história do direito do trabalho no plano internacional e no Brasil. No plano

internacional, o direito do trabalho divide-se em dois períodos, sendo eles o pré-histórico e o período histórico (BEZERRA, 2019).

Nota-se que no período pré-histórico ou pré-industrial, encontrou-se três fases distintas (a vinculação do homem ao homem (escravidão); b) vinculação do homem à terra (servidão); c) vinculação do homem à profissão (corporações). Surgia, ainda, nesse período, outro tipo de relação de trabalho: a locação. Alguns sustentam ser a *locatio operarum* precedente da relação de emprego moderna, objeto do direito do trabalho. Nesse período não existia ainda o direito o trabalho tal como é conhecido hoje.

Bezerra também destaca que no período histórico propriamente dito é que surge o direito do trabalho Três foram as principais causas: econômica (revolução industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado Social – intervenção estatal na autonomia dos sujeitos da relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores) no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção, como direito de união, do qual resultou sindicalismo, o direito destinado à proteção, como direito de união de proletariado e a ascensão dos trabalhadores, pela luta de classes, ao poder político.

No Brasil, podemos dividir a história do direito do trabalho em três fases: a primeira a fase do descobrimento à abolição da escravatura; a segunda se apresenta a partir da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal; e a terceira aduz sobre a Revolução de Trinta aos dias atuais.

Nas duas primeiras fases não existia a disciplina trabalhista como existe hoje. Foi a partir da Revolução de Trinta que realmente se inicia a fase contemporânea do direito do trabalho no país. Sendo que o surgimento do direito do trabalho no Brasil sofreu influência de fatores externos e internos.

Os fatores externos decorrem das transformações que ocorriam na Europa com a proliferação de diplomas legais de proteção ao trabalhador, o ingresso no Brasil na Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada pelo Tratado de Versalles (1919).

Os fatores internos foram basicamente o movimento operário que marcaram o início do sindicalismo brasileiro. O Decreto nº 1.313 de 1897 proibiu o trabalho noturno dos menores de 15 anos, limitando a jornada a 7 horas. Ademais, há quem afirme que a Lei 4.682, de 1923, a chamada Lei Elói Chaves, que instituiu a caixa de aposentadoria e

o direito à estabilidade para os ferroviários que complementassem 10 anos de serviço, a primeira lei verdadeiramente trabalhista no Brasil. A lei 4.982 de 1925, disciplinava o direito de férias anuais remuneradas. Lei 62 de 1935, assegurava aos empregados de indústria e comércio o recebimento de indenização por rescisão injustificada do contrato de trabalho e o direito à estabilidade após dez anos de efetivo serviço no mesmo estabelecimento.

Já em 1939 é criada a Justiça do Trabalho, sendo que em 01.05.1943 é outorgada por Getúlio Vargas, a Consolidação das Leis do Trabalho, tendo como ministro do trabalho Alexandre Marcondes Filho.

A Consolidação das Leis do Trabalho, instituída por meio de um Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que somente entrou em vigor em 10.11.1943, sistematizou as leis esparsas até então existentes, acrescentando novos institutos criados pela comissão de juristas, sendo eles Segadas Vianna, Luiz Augusto de Rego Monteiro, Oscar Saraiva, Arnaldo Sussekind e Dorval Lacerda, que juntos a elaboraram. Com exceção de Oscar Saraiva, primeiro presidente da comissão, todos os demais integrantes eram membros do Ministério Público do Trabalho.

Necessário se faz distinguir que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não é um código, mas sim uma lei, ou melhor dizendo, um Decreto-lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. Assim, a CLT é equiparada a lei federal.

Contudo, não se pode deixar de reconhecer que a CLT é o texto legislativo básico do direito do trabalho brasileiro, enriquecido pela legislação complementar e pela Constituição Federal.

A necessidade pós-constituição de 1988 é a de uma edição de Código Brasileiro do Trabalho contemplando expressamente os direitos individuais, coletivos e difusos fundamentais dos trabalhadores, o que facilitaria sobretudo as tarefas dos juristas e operadores do direito. Entretanto, enquanto a realidade não for a ideal e o legislador ordinário não editar um Código do Trabalho, cabe ao interprete e aplicador do direito do trabalho proporcionar a realização do projeto axiológico contido na Constituição brasileira de 1988, interpretando e reinterprestando os dispositivos consolidados à luz do texto constitucional e dos tratados internacionais de direitos humanos.

Nesse contexto, evidencia-se a responsabilidade intrínseca do direito do trabalho em fomentar a realização do trabalho digno conforme preconizado na Agenda 2030, tema que será explorado nos capítulos subsequentes.

1.2.1 O desenvolvimento das formas de trabalho e o surgimento das garantias dos empregados

Quanto ao Direito do Trabalho, não há muito que se falar em relação à escravidão. Como bem esclarece Agostinho Marques Perdigão Malheiros (1976, p. 13):

Desde que o homem é reduzido à condição de cousa, sujeito ao poder e domínio ou propriedade de um outro, é havido por morto, privado de todos os direitos, e não tem representação alguma, como já havia decidido o Direito Romano(2). Não pode, portanto, pretender direitos políticos, direitos da cidade, na frase do Povo Rei(3); nem exercer cargos públicos.

Como foi previamente mencionado, o trabalho era muitas vezes desvalorizado, sendo visto como algo indigno, especialmente em civilizações como a grega e a romana. Portanto, não há necessidade de aprofundar nas considerações sobre as relações de trabalho escravistas. Sobre esse assunto, Alice Monteiro de Barros afirma que:

Nessas circunstâncias, o escravo enquadrava-se como objeto de propriedade, não como sujeito de direito, razão pela qual se torna inviável falar-se de um Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo. É que o contrato de trabalho [...] pressupõe a existência de dois sujeitos de direito: empregado e empregador. "Ausente um deles a relação jurídica está fora de sua tutela". (2009, p. 5)

Contudo, mesmo durante a época da escravidão na história ocidental da humanidade, surgiu uma pequena concessão de direitos para aqueles que desempenhavam serviços laborais na sociedade romana. Neste contexto, houve uma normatização da labuta daqueles que se disponibilizavam a ceder sua capacidade de trabalho em troca de uma remuneração.

1.2.2 O Direito do Trabalho como direito fundamental

O direito ao trabalho como direito fundamental vem para garantir ao homem individualmente sua dignidade no âmbito do direito social (COELHO, 2018).

Da mesma forma, o Direito do Trabalho enquanto direito social fundamental pode ser compreendido sob dois aspectos. No que diz respeito ao direito ao trabalho, o homem é digno de trabalhar e sustentar sua família. Já no direito do trabalho propriamente dito refere-se ao direito social, coletivo, fixando um patamar mínimo civilizatório o qual não

aceita viver sem, junto a dignidade da pessoa humana (MIRAGLIA, 2009).

Nota-se que a dignidade da pessoa humana é dividida em individual e social. Individual se refere a integridade física e psíquica de todo ser humano em particular, e se relaciona com direitos fundamentais da primeira geração. No que cinge, ao social, é a afirmação do homem quanto a um ser pertencente a uma sociedade, e está ligada a direitos fundamentais da segunda e terceira geração. Fundado nesse parâmetro mínimo existencial (MIRAGLIA, 2009).

A garantia dos direitos do trabalhador tem por base os princípios que valorizam a liberdade de iniciativa e a valorização do trabalho como condição da dignidade humana. A Constituição Federal de 1988 marca grande avanço significativo aos direitos trabalhistas colocando-os como sagrados, sob a égide dos direitos sociais (MIRANDA, 1993). Ao regulamentar a “Ordem Social”, a Carta Política de 1988 firma em sua dimensão social, a dignidade da pessoa humana, veja-se: “Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (BRASIL, 1988).

Os direitos trabalhistas são direitos sociais, fundamentais e humanos, sejam aqueles decorrentes da Constituição e de normas internacionais, explícitos ou implícitos, sejam os garantidos no sistema jurídico infraconstitucional. O Direito do Trabalho serve para reconstruir o Direito Social, pois a lei deve seguir sempre para o bem comum.

Desta feita, estes direitos sociais e fundamentais, são convencionados como direitos humanos, assim pode ser visto no artigo 22 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que determina: “Todo ser humano, como membro da sociedade, tem direito à segurança social e à realização dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento de sua personalidade” (UNICEF, s.d., s.p.).

Dentro desses direitos, inclui o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição da República). Isto garantiu que o empregado também tivesse voz frente a seu empregador, e não minimizar seus direitos adquiridos com o tempo.

É preciso destacar que a vinculação essencial dos direitos fundamentais à liberdade e à dignidade da pessoa humana, enquanto valores históricos e filosóficos, conduzem ao significado de universalidade inerente a esses direitos como ideal da pessoa humana. Assim, estando a ordem econômica sustentada

pelos pilares da livre-iniciativa e da valorização do trabalho humano, em situações conflituosas nas negociações coletivas de trabalho, faz necessário a aplicabilidade dos limites impostos às categorias sociais, a fim de evitar renúncia reiterada e crônica dos direitos constitucionais do trabalho.

[...]

É preciso destacar que a negociação coletiva de trabalho busca materializar os direitos e garantias sociais já conquistados pelos trabalhadores. Portanto, a aplicabilidade do princípio da adequação setorial, favorecida no exercício prático da negociação coletiva de trabalho, é sobretudo importante, a fim de evitar retrocesso de toda a base solidificada na história constitucional e infraconstitucional do Direito do Trabalho Brasileiro. (CLEMENTE, 2018, p. 30)

Grandes mudanças e evoluções ocorreram nas Constituições. As sociedades foram investidas de vários direitos coletivos, como a inserção das normas trabalhistas em seus capítulos. Na atualidade, o direito do trabalho foi reconhecido como Direito Social, defendendo o trabalho como um fator indispensável para uma vida digna (PESSOA, 2018).

Logo, a partir do art. 7º, inciso XXVI1, da Constituição Federal de 1988, a negociação coletiva de trabalho é um importante meio para se gerar direitos e obrigações para a empresa e seus empregados, permitindo a solução de interesses divergentes e garantindo a necessária segurança jurídica para a condução de suas ações coletivas, falando-se, portanto, em uma autonomia relativa, na busca pelo equilíbrio entre o capital e o trabalho. Esta autonomia relativa não permite a diminuição ou supressão de direitos trabalhistas mínimos assegurados pela Legislação heterônoma estatal. (CLEMENTE, 2018, p. 29-30)

O direito ao trabalho é garantido pela Constituição Federal em seu artigo 6º no rol dos direitos sociais, do artigo 7º ao 11º estão previstos os principais direitos para os trabalhadores, que para garantir dignidade, com subsídios suficientes, existem estas e outras leis para amparar o trabalhador, e lhe destinar uma humanidade dentro de seu serviço, não deixando o mesmo se submeter a trabalhos desumanos e insalubres (PESSOA, 2018).

Desta feita, os direitos Sociais, como categoria de direitos fundamentais, podem ser entendidos, segundo Silva (2007, p. 286) como:

[...] prestações positivas estatais, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se conexam com o direito de igualdade.

Conforme ilustra Mauricio Godinho Delgado, uma mudança no quadro empregatício era necessária para caracterização desses direitos e a busca do equilíbrio entre as partes:

A centralidade do trabalho - e, em especial, sua forma mais articulada e comum

no capitalismo, o emprego - torna-se o epicentro da organização da vida social e da economia. Percebe-se tal matriz a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar, social e econômica. (2017, p. 31)

Cláudio Jannotti da Rocha e Flávio Carvalho Monteiro de Andrade, descrevem sobre a importância dessa relação empregatícia, que traz ao empregador esta gama de direitos e sua inserção no quadro social.

A relação de emprego, através das normas trabalhistas, está a ser o viés que oferta uma melhor inclusão social ao trabalhador, tendo em vista que a ela foi direcionada uma gama jurídica, ofertando condições mínimas de sobrevivência (ao empregado e a sua família) e ainda retira dele qualquer responsabilidade do negócio jurídico (já que o risco do empreendimento é do empregador). (2014, p. 95)

Sendo assim, pode ser notado que Estado Social construiu um conjunto de direitos sociais, que foram capazes de ofertar ao ser humano melhorias completamente notáveis em suas condições de vida. Este trabalho permanente, subordinado, realizado por pessoa física, tornou-se o meio de inclusão social eficaz e abrangente do ser-humano, e não só seu meio de sobrevivência (ROCHA; ANDRADE, 2014).

Desta feita, para se viver em uma sociedade digna e justa, necessário é se fazer jus ao trabalho, pois desta forma a parte hipossuficiente tem condições de se viver em sociedade de uma forma mais social e igualitária. Pois, conseguiram conquistar seus direitos para se viver dignamente.

2 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DO TRABALHO COMO MECANISMOS PARA RESOLVER DISPUTAS NO AMBIENTE LABORAL

Os desentendimentos que surgem nas relações contratuais são uma ocorrência comum no âmbito jurídico, e no campo do Direito do Trabalho, isso não é diferente. Recorrer ao Poder Judiciário em busca de uma solução para os conflitos é um direito de todo cidadão, e é incumbência do Estado exercer sua autoridade judiciária, não podendo se esquivar quando instado a agir.

Além dos desacordos específicos e individuais presentes nas relações de trabalho, existem no âmbito trabalhista os conflitos coletivos, podendo ser de natureza jurídica (quando se questiona a aplicação de normas já estabelecidas) ou econômica (quando se busca melhores condições de trabalho). Os diversos embates entre indivíduos nas

relações laborais, que por vezes podem se repetir em situações frequentes e semelhantes, têm o potencial de causar danos que afetem toda uma categoria, o que muitas vezes culmina em um conflito coletivo.

A prática da negociação coletiva tem raízes profundas na história do Brasil. No entanto, antes da implementação da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17), era comum a Justiça do Trabalho invalidar um ou mais aspectos resultantes de negociações bem-sucedidas e de livre arbítrio. Isso se dava devido à ausência de parâmetros legais que definissem o que poderia ou não ser objeto de negociação, o que abria espaço para interpretações diversas sobre a validade do conteúdo acordado. Questões como quitação do contrato por meio da adesão ao plano de demissão voluntária, redução do intervalo de almoço e condições para o pagamento de bonificações ou extensão de horários, por exemplo, frequentemente eram anuladas pelo Judiciário, com base em critérios de razoabilidade ou proporcionalidade estipulados pelo juiz. Diante desse cenário, a negociação coletiva perdia credibilidade e, ao invés de prevenir, reduzir ou resolver possíveis conflitos, tornava-se fonte de inúmeros litígios e grandes passivos trabalhistas, resultando em uma preocupante insegurança jurídica.

Com a promulgação da Lei nº 13.467/17, a negociação coletiva foi reforçada por diretrizes claras e objetivas que delinearão o que pode ou não ser objeto de acordo entre empregados e empregadores. O artigo 611-A enumera alguns direitos que podem ser objeto de livre negociação, estabelecendo explicitamente que os acordos coletivos prevalecem sobre a legislação durante o período de vigência (com um limite máximo de dois anos). Já o artigo 611-B lista os direitos sobre os quais não é permitida a negociação para suprimi-los ou reduzi-los - todos eles protegidos pela Constituição Federal. Dessa forma, a nova legislação fortaleceu a segurança jurídica da negociação coletiva, conferindo confiança às partes envolvidas para estabelecerem normas comuns e, assim, diminuir os conflitos, a litigância e o risco de passivos trabalhistas.

A negociação nada mais é do que uma ação, um procedimento por meio do qual dois ou mais sujeitos de interesses em conflito ou seus representantes, mediante uma série de temporizações, cedem naquilo que lhes seja possível ou conveniente para o alcance dos resultados pretendidos (ou para a consecução de parte desses resultados), substituindo a ação arbitral de terceiros ou a jurisdição estatal (MARTINEZ, 2014). Na

seara laboral, organizados em sindicato, os trabalhadores defendem seus direitos coletivos, buscando sempre melhores condições de trabalho para toda a classe. Através dessa forma auto compositiva, uma importante função social é exercida, as partes em conflito passam a discutir os direitos da categoria e criam normas que passarão a reger a relação entre os entes coletivos.

Assim, a negociação coletiva surge como uma forma democrática de tentar equilibrar os interesses contrapostos. As negociações diretas entre trabalhadores, pelo sindicato, e empregadores, diretamente ou via sindicato, servem para a efetivação da cidadania e do preceito constitucional de que todo poder emana do povo, é benéfica para aqueles por alcançar melhores condições de trabalho e, para estes, pela tentativa de adequar as normas trabalhistas à sua realidade, em especial a econômica. Nesse sentido para Ermida Uriarte Oscar:

Oscar Ermida distingue dois significados para o termo negociação coletiva, um amplo e um restrito. Em sentido amplo, a negociação coletiva representa todo processo de composição de interesses, o que inclui qualquer espécie de discussão tripartite sobre problemas trabalhistas que, direta ou indiretamente, afetem uma categoria de trabalhadores. Nesse conceito, incluem-se o procedimento de concertação social e os seus produtos (acordos-macros e pactos sociais), além de algumas outras formas de negociação política, cooperação tripartite e a negociação coletiva propriamente dita. Pelo conceito restrito, a negociação coletiva abrange somente as formas de relações e discussões bipartites entre empregadores individuais ou representantes de organizações patronais e representantes de sindicatos profissionais, com o objeto de conclusão de acordos formais. (*apud* LIMA 2018, p. 10)

As negociações coletivas têm importância clara no desenvolvimento do Direito do Trabalho e das sociedades contemporâneas e sua importância transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou positivamente a estruturação mais democrática do conjunto social. Contudo, as experiências autoritárias mais proeminentes detectadas caracterizavam-se por um Direito do Trabalho pouco permeável à atuação dos sindicatos obreiros e à negociação coletiva trabalhista (DELGADO, 2013).

O sindicato assume o papel de protagonista, regulando o trabalho, e a negociação coletiva exerce sua função social permitindo que os interessados discutam e estipulem normas que vão reger sua relação, em uma verdadeira transferência de poder do Estado para o povo, em especial os trabalhadores, que diretamente o exerce. Diante do exposto,

sem dúvidas, a negociação coletiva constitui o melhor método de composição do conflito coletivo de trabalho. Só os próprios interessados diretos – e não o juiz do trabalho – conhecem as necessidades do trabalhador e as possibilidades da empresa, no atendimento das reivindicações formuladas pelos sindicatos obreiros.

Assim como a Constituição Federal, a Organização Internacional do Trabalho dá grande relevância às negociações coletivas, observando principalmente as convenções de nº 98 e nº 154, além da recomendação nº 163. A convenção nº 98, que entrou em vigência nacional no ano de 1953, dispõe a respeito da negociação coletiva nos seguintes artigos:

ARTIGO 1º

1 - Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2 - Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a: a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou de deixar de fazer parte de um sindicato; b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora as horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas. ARTIGO 2º

1 - As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas em outras, quer diretamente, quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionante e administração.

2 - Serão particularmente identificadas a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por meios financeiros ou outros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

ARTIGO 3º

Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes.

ARTIGO 4º

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego. (OIT, 1949)

Percebe-se que a OIT preza em suas disposições pelo incentivo à realização das negociações coletivas, o que deve incentivar sua utilização em âmbito nacional, e sua implementação e utilização de formas que facilitem as negociações, juntamente a questão da prestação de informações, que é essencial para que a negociação seja realizada, e também a possibilidade de conter previsões no próprio instrumento sobre

meios de soluções de conflito, para que, caso surja alguma questão a ser solucionada, o meio para sanar o problema já esteja estabelecido no contrato de instrumento coletivo.

2.1 O Surgimento das negociações coletivas

O surgimento das negociações coletivas trabalhistas remonta a um momento crucial na evolução das relações laborais. Ao longo da história, à medida que as sociedades se tornavam mais complexas e interdependentes, surgiu a necessidade de estabelecer acordos e pactos entre empregadores e trabalhadores para regular as condições de trabalho. Esse marco histórico marcou a transição do unilateralismo para a bilateralidade nas relações laborais, permitindo que ambas as partes participassem ativamente na definição de condições justas e equitativas. Inicialmente, as negociações coletivas tinham um caráter mais informal e localizado, ocorrendo em pequenas comunidades ou em setores específicos da economia.

No entanto, à medida que o mundo industrializado crescia, tornou-se evidente a necessidade de formalizar e institucionalizar esse processo, dando origem a legislações e mecanismos que regulamentam as negociações coletivas em níveis nacional e internacional. Assim, as negociações coletivas trabalhistas surgiram como uma resposta ao desafio de harmonizar os interesses de empregadores e trabalhadores em um contexto de crescente complexidade e interconexão econômica. Esse processo representou um avanço significativo na busca por relações laborais mais justas e equitativas, contribuindo para a consolidação do Direito do Trabalho como um dos pilares fundamentais do Direito Social.

2.3.2 A organização dos trabalhadores para a conquista de direitos

Conforme o exposto anteriormente, a mobilização dos trabalhadores para garantir seus direitos é um tema relevante. Como já mencionado, os direitos laborais são considerados como parte dos direitos sociais, que se referem à legislação destinada a promover a igualdade entre os indivíduos. Ao contrário dos direitos liberais, que envolvem uma intervenção mínima do Estado na liberdade dos cidadãos, os direitos sociais demandam uma ação ativa do Estado para assegurar essa igualdade. Portanto, fica claro que o principal objetivo do Direito do Trabalho é reduzir as disparidades entre empregadores e empregados. Nesse contexto, a organização dos trabalhadores

desempenha um papel crucial, Luciano Martinez:

O Direito do Trabalho foi o primeiro dos direitos sociais a emergir e, sem dúvida, por conta de sua força expansiva, os estimulante da construção de tantos outros direitos sociais, entre os quais aqueles que dizem respeito à previdência social, à saúde, à assistência social, à educação, à segurança, à moradia e ao lazer. (2011, p. 39)

No entanto, os direitos laborais não surgiram por generosidade do Estado, mas foram conquistados através de intensa batalha. Também representaram uma tentativa das elites detentoras do poder de pacificar as tensões, valendo-se das leis para esse fim.

Como mencionado por Luciano Martinez:

Como os segmentos opressivos da sociedade precisavam de legitimação para atuar, principalmente no âmbito da política e da economia, sem ser importunados, resolveram acomodar eventuais levantamentos populares oferecendo vantagens a que normalmente as classes menos favorecidas não teriam acesso. Assim, por engenho jurídico, foram cunhados os direitos sociais, que, para sua efetivação, invocavam a intervenção direta do Estado. (2011, p.52).

Não se busca menosprezar a batalha dos trabalhadores por direitos conquistados. Contudo, é evidente que o que era concedido visava principalmente aplacar a insatisfação da classe operária, em vez de genuinamente reconhecer a disparidade e buscar um equilíbrio de influência entre empregadores e empregados. Como argumenta Vicente de Paula Faleiros citado por Victor Russomano Júnior, “a política social representa a administração estatal da força de trabalho, coordenando as pressões e movimentos sociais dos trabalhadores com as formas de reprodução necessárias para valorizar o capital e manter a ordem social” (1998, p. 3).

Contudo, mesmo com essa ótica de que as leis trabalhistas foram usadas como medida de controle social, caso não houvesse pressão, as condições dos trabalhadores estariam bem piores. Para tanto, uma ação organizada e legítima para os embates em busca de direito se fez necessária. Surgiam assim os sindicatos.

2.3.3 O papel dos sindicatos na defesa dos direitos laborais

Como seres que almejam a coletividade para assegurar a própria sobrevivência, um dos elementos que mais aproxima os indivíduos em coletivos é a busca por objetivos compartilhados. Seja para garantir a proteção, elaborar estratégias mais eficazes de caça, como nos primeiros estágios da humanidade, seja para materializar concepções, é incontestável que um importante elemento de coesão social é a partilha de interesses

coletivos.

Com a emergência de uma nova era social e jurídica a partir do século XVIII, especialmente após a Revolução Francesa de 1789, que sinalizou o advento do Estado Democrático de Direito, a batalha pela conquista dos direitos trabalhistas ganhou força. Influenciados, em parte, pela visão de Karl Marx, que enxergava na classe trabalhadora o potencial revolucionário, os trabalhadores se uniram em protestos e demandaram melhores condições de vida, culminando na formação de sindicatos. Luciano Martinez (2011) explica que os trabalhadores começaram o movimento de emergência por meio de alianças, frequentemente reprimidas pelas autoridades policiais, devido à proibição das associações (como a Lei Chapelier na França). No entanto, essas alianças ganharam poder por meio de um processo de estruturação que envolvia a seleção de representantes aptos a implementar táticas de pressão e a auxiliar os indivíduos.

Os sindicatos surgiram como entidades com a finalidade de representar grupos de trabalhadores, facilitando negociações tanto com os empregadores quanto com o governo em busca de direitos. Não era mais suficiente assegurar direitos individuais para cada trabalhador. Com o avanço da economia e, conseqüentemente, da forma como a riqueza era produzida, tornou-se essencial estabelecer garantias para toda uma categoria de trabalhadores. Assim, falar em Direito Coletivo do Trabalho só faz sentido a partir da Revolução Industrial, quando a complexidade da produção e das relações laborais evoluiu ao ponto de demandar proteção legal para toda uma comunidade de trabalhadores, que se fortalecia e entendia sua importância no crescimento econômico.

Ressalta Alice Monteiro de Barros (2009) que os sindicatos, no período liberal, eram vistos como algo que ameaçava a liberdade dos indivíduos em relação à estipulação de suas vontades em contratos, de modo que por muito tempo foram eles proibidos. Contudo, ficou claro que essa liberdade prejudicava a parte mais fraca da relação trabalhista, o empregado. Assim, os sindicatos passaram a ser descriminalizados e tolerados, sendo em seguida garantidos em direito.

Na década de 1820, os sindicatos começaram a receber reconhecimento legal oficial, demonstrando o crescente poder dos trabalhadores em sua luta por direitos. O avanço do direito sindical prosseguiu, com países como México e Alemanha constitucionalmente assegurando o direito à formação de sindicatos. Em 1919, após o

término da Primeira Guerra Mundial, o Tratado de Versalhes oficialmente estabeleceu o direito à sindicalização no Artigo 427, II, aplicando tanto aos empregados quanto aos empregadores.

O direito sindical seguiu em constante evolução, como apontado por Alice Monteiro de Barros:

Em 1948, aprovou-se em Paris a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que apresenta os seguintes pontos básicos a respeito do Direito Sindical: Art. XX – “Todo homem tem direito à liberdade de reunião e associação pacíficas, ninguém poderá ser obrigado a fazer parte de uma associação”; Art. XXIII – “Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses.

Com a criação da Organização Internacional do Trabalho¹, o direito à sindicalização é reforçado, surgindo convenções que tratavam mais especificamente acerca do assunto. Mais uma vez a autora ensina:

Além das convenções e das recomendações da OIT, outros atos internacionais sobre o direito coletivo merecem destaque, entre eles a Carta Internacional Americana de Garantias Sociais, de 1948; A Convenção Europeia de Direitos Humanos, de 1950; a Carta Europeia de 1961 e a Carta Americana sobre Direitos Humanos.

Com a garantia da sindicalização, um novo tipo de ferramenta surgia para fortalecer a classe trabalhadora. Através de negociações coletivas entre sindicatos e empregadores, ou até mesmo sindicatos de patrões, a comunicação entre as partes foi estreitada, o que possibilitou grandes avanços na legislação trabalhista.

2.3.4 A negociação coletiva do trabalho a negociação coletiva de trabalho na OIT em benefício dos trabalhadores

A Convenção nº 154 da OIT, adotada em 1981, esclarece que o termo “negociação coletiva” engloba todas as negociações entre um empregador, um grupo de empregadores, ou uma ou mais organizações de empregadores de um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores de outro, com o objetivo de estabelecer condições de trabalho, termos de emprego e/ou regular as relações entre trabalhadores e empregadores e/ou entre empregadores e suas organizações e uma ou mais organizações de trabalhadores (OIT, 1981).

¹ A Organização Internacional do Trabalho faz parte da Organização das Nações Unidas e é especializada em questões referentes às causas trabalhistas. Foi instituída em 1919, após a assinatura do Tratado de Versalhes.

Através dessas negociações, são criados dois instrumentos legais no âmbito do direito laboral: a Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo de Trabalho. Por meio deles, há uma maior aproximação entre empregadores e funcionários, o que possibilita a discussão de questões e a resolução de conflitos entre as partes. Isso facilita a elaboração de acordos que visam manter o equilíbrio de interesses tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores.

A Recomendação nº 91 da OIT, datada de 1951, define a convenção coletiva como:

[...] todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores, de um lado, e, de outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores, ou, na falta dessas organizações, representantes dos trabalhadores interessados por eles devidamente eleitos e credenciados, de acordo com a legislação nacional. (OIT, 1951, s.p.)

Conforme evidenciado, a OIT não delinea minuciosamente os procedimentos e impactos das convenções coletivas, permitindo a adaptação das regulamentações que governam tais convenções em cada país para refletir a situação econômica específica de cada nação. No entanto, a OIT ressalta de forma enfática a importância da negociação coletiva de trabalho como meio de resolver questões laborais, pautada em princípios fundamentais como a boa-fé, a autonomia coletiva ou liberdade sindical (onde os sindicatos têm a legitimidade para negociar), e a obrigação de negociar de boa-fé, na qual as partes não devem se recusar a tentar chegar a um entendimento em uma negociação, além de outros princípios mais abrangentes como igualdade, razoabilidade, entre outros.

Por meio da negociação coletiva, os trabalhadores adquiriram um instrumento poderoso para assegurar condições de trabalho mais favoráveis, promovendo uma conciliação entre seus interesses e os interesses dos empregadores. Sem dúvida, a criação desse poderoso instrumento foi um grande avanço, uma vez que, quando bem-sucedido, resultará em uma Convenção Coletiva ou um Acordo Coletivo.

As competências das negociações coletivas abrangem aspectos legais, incluindo a função normativa, que estabelece regras aplicáveis nas relações de trabalho, distintas das previstas em lei; a função obrigacional, que determina deveres e direitos para as partes, além da função conciliatória, que visa resolver conflitos em busca do equilíbrio e

da harmonia social. Adicionalmente, têm também funções de cunho político, promovendo o diálogo, e econômico, uma vez que impacta na produção.

No Brasil, a legislação trabalhista teve um desenvolvimento significativo a partir da Abolição da Escravidão (1889) e com a chegada de imigrantes, que trouxeram da Europa uma consciência jurídica despertada após anos de reivindicações e confrontos com os Estados e os empregadores. Pode-se afirmar, portanto, que o Direito do Trabalho no Brasil adquiriu uma maior consistência no início do século XX, o que será analisado a seguir.

2.1 Mecanismos externos e para solucionar conflitos coletivos de trabalho

Os conflitos de interesses no âmbito do direito do trabalho podem ser dirimidos por meio de duas abordagens legais: as paraeterônomas e heterônomas. Ambas envolvem a intervenção de um terceiro, alguém que não faz parte da relação contratual, na tentativa de encontrar uma solução. A conciliação e a mediação são métodos paraeterônomos de resolução de controvérsias laborais, ou seja, um terceiro imparcial, alheio à relação contratual, atua como um intermediário entre as partes, facilitando a busca por um acordo.

Na primeira, o terceiro se insere de forma mais superficial na relação contratual, buscando promover a aproximação entre os litigantes e a resolução dos conflitos. A conciliação é mais comumente utilizada em disputas individuais, frequentemente com um juiz atuando como conciliador. Por outro lado, a mediação implica em uma intervenção mais aprofundada no conflito, uma vez que as dimensões da questão litigiosa são mais amplas. É o que se utiliza em questões coletivas no ramo trabalhista (MARTINEZ, 2011).

Por outro lado, as fórmulas heterônomas abrangem a arbitragem e a jurisdição. A arbitragem envolve a participação de um terceiro chamado pelas partes não só para facilitar um acordo, mas também para resolver a questão com base em direitos patrimoniais disponíveis, sem a necessidade de intervenção estatal. Em outras palavras, no caso da arbitragem, o árbitro tem o poder de tomar uma decisão. É relevante ressaltar o conceito de Carlos Alberto Carmona, citado por Luciano Martinez:

Já as fórmulas heterônomas são a arbitragem e a jurisdição. A primeira consiste em um modelo de solução no qual um terceiro é chamado pelas partes não apenas para estimular-lhes um acordo, mas para resolvê-los embasado em direitos patrimoniais disponíveis, sem a intervenção estatal. Ou seja, na arbitragem, o arbitro pode decidir a questão. Merece destaque o conceito de

Carlos Alberto Carmona apud Luciano Martinez.

A jurisdição, por sua vez, requer a intervenção do Estado para a resolução do conflito. Ao contrário da arbitragem, torna-se imperativo o envolvimento do Poder Judiciário, uma vez que é o único com a autoridade para fazer valer a lei. Nesse cenário, as partes devem aceitar o juiz natural, aquele que está vinculado ao poder estatal.

2.2 O direito de negociação coletiva e evolução do direito sindical nas constituições do Brasil

O movimento sindical no Brasil surgiu em um momento posterior em comparação à Europa, devido ao fato de que o sistema econômico do país estava principalmente centrado no trabalho escravo e na agricultura. Nesse contexto, não só faltava uma legislação para regular as relações de trabalho, já que os escravizados não possuíam direitos, como também não existia uma consciência de união entre os poucos trabalhadores livres. É importante notar que, na Constituição Imperial, que foi influenciada pela Revolução Francesa, as associações eram proibidas e não havia qualquer menção ao Direito Coletivo de Trabalho.

No entanto, mesmo nesse contexto, houve movimentos reivindicatórios modestos que visavam melhorar as condições de trabalho, inclusive durante o período imperial. Evaristo Moraes Filho, citado por Alice Monteiro de Barros, relembra casos de organizações operárias que tinham características semelhantes a associações de classe, como a Liga Operária (1870) e a União Operária (1880).

Ainda assim, é importante ressaltar que o movimento associativo era bastante limitado. Isso só começou a mudar com o fim da escravidão e a chegada de imigrantes, que não apenas vieram para trabalhar nas plantações, mas também para desempenhar atividades laborais na incipiente indústria brasileira.

O direito de negociação coletiva representa um marco fundamental no contexto das relações trabalhistas, pois consolida a autonomia das partes envolvidas, conferindo-lhes a capacidade de deliberar sobre condições laborais de forma conjunta e autônoma.

No Brasil, essa prerrogativa ganhou relevância a partir da Constituição de 1988, que conferiu status constitucional à negociação coletiva e estabeleceu os sindicatos como legítimos representantes dos trabalhadores.

A evolução desse direito no país foi marcada por uma trajetória progressiva,

refletindo mudanças socioeconômicas e políticas ao longo das últimas décadas. Inicialmente, as negociações coletivas eram limitadas e, muitas vezes, subordinadas a um arcabouço normativo mais rígido, o que limitava a capacidade das partes de deliberar livremente sobre suas condições de trabalho.

Com o passar dos anos, especialmente a partir da década de 1990, observou-se uma ampliação significativa da autonomia negocial, com a flexibilização das normas trabalhistas e a valorização da negociação direta entre empregadores e empregados. Essa transformação foi impulsionada por uma série de fatores, como a globalização econômica, a necessidade de competitividade das empresas e a busca por soluções mais adequadas e flexíveis para os desafios do mercado de trabalho contemporâneo.

Atualmente, a negociação coletiva desempenha um papel crucial na adaptação das condições laborais às demandas mutáveis da sociedade e da economia. Ela permite a criação de acordos que consideram as particularidades de cada setor e empresa, promovendo a harmonia nas relações de trabalho e contribuindo para a eficiência produtiva.

No entanto, é fundamental ressaltar que a evolução do direito de negociação coletiva no Brasil não está isenta de desafios e debates. Questões como a garantia dos direitos mínimos dos trabalhadores, a preservação da dignidade laboral e a necessidade de equidade nas negociações continuam a ser objeto de intensos debates jurídicos e sociais.

Diante desse cenário, é imperativo que a legislação e as práticas relacionadas à negociação coletiva continuem a evoluir de maneira sensata e equilibrada, de modo a assegurar não apenas a eficácia econômica, mas também a justiça social e o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores no Brasil.

2.3.1 O Direito Coletivo na República Velha e no Governo Provisório (1889-1934)

A Primeira Constituição da República, de 1891, não fazia alusão ao Direito Coletivo, permitindo apenas, em seu Art. 72, §8º, a liberdade de associações, sem armas. Todavia, isso não impedia que a legislação ordinária regulasse os sindicatos, o que aconteceu com os Decretos nº 979/1903 e 1.637/1907 que regulou a sindicalização rural e urbana respectivamente. Todavia, sustentam alguns autores que essas normas eram inócuas, pois a industrialização era incipiente, desenvolvendo-se apenas depois da

Primeira Guerra Mundial.

Apenas em 1931, pouco após da ascensão de Getúlio Vargas, foi criada a Estrutura Sindical Oficial Corporativista, com o Decreto-Lei nº 19.770. Apesar de normatizar a questão do sindicalismo, proibia que os sindicatos se manifestassem em relação a ideologias políticas, devendo se restringir às questões de interesses profissionais. Proibia também a união entre sindicatos e entidades internacionais. Estava consagrada a unicidade, nacionalidade e neutralidade política dos sindicatos.

2.3.2 Atuação sindical durante o breve período de vigência da Constituição de 1934

A Constituição de 1934 introduziu novas orientações para a estrutura sindical. Esta Constituição conseguiu integrar duas ideologias aparentemente opostas: a socialdemocracia de inspiração fascista e o individualismo liberal norte-americano. Arnaldo Sússekind também destaca que “além disso, fundiu a representação política proveniente do voto direto com a corporativa, indicada pelos sindicatos” (1994, p. 204). Nesta Constituição analisada, o princípio da unicidade sindical foi substituído pela diversidade e autonomia completa dos sindicatos. O reconhecimento destes deveria estar de acordo com a legislação (Art. 120, caput).

Com a instituição da Justiça do Trabalho, os sindicatos passaram a desempenhar um papel mais proeminente em conflitos trabalhistas, uma vez que a composição das Juntas de Conciliação e Julgamento incluía o juiz presidente e dois representantes de cada sindicato, um do lado trabalhista e outro patronal.

2.3.3 O Direito Sindical no Estado Novo

O corporativismo passa a ser uma característica essencial na Constituição de 1937, substituindo o pluralismo sindical pelo sindicato único. Agora, a legitimidade sindical é atribuída à associação mais representativa, e é estabelecida a contribuição sindical. A greve e o *lock-out* são considerados meios antissociais prejudiciais para o trabalho e o capital, sendo vistos como incompatíveis com os interesses primordiais da produção nacional (Art. 139).

Em 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho, que incluía um capítulo sobre temas de Direito Sindical.

2.3.4 O Direito Coletivo na Constituição democrática de 1946

A Constituição de 1946 reafirma os princípios democráticos estabelecidos na Constituição de 1934. Embora haja críticas, com algumas pessoas a considerando liberal e pouco progressista, renomados juristas do Direito do Trabalho no Brasil, como Arnaldo Süssekind, argumentam que essa foi “a melhor Constituição brasileira” (1994, p. 210).

O texto constitucional garante a liberdade de associação profissional e delega à legislação a definição da estrutura dos sindicatos, bem como sua representação em convenções coletivas e o desempenho das funções autorizadas pelo poder público. No entanto, a unicidade sindical permaneceu. Além disso, foi reconhecido o direito de greve, cujo exercício deveria ser regulamentado por lei (Art. 158 e 159).

2.3.5 A Constituição Militar de 1967

A Constituição de 1967 preservou cláusulas da Carta Política anterior, mas introduziu a permissão para os sindicatos angariarem contribuições para sustentar seus programas, o que legalizou a imposição de uma taxa anual compulsória (conhecida como imposto sindical). Ademais, o voto nas eleições sindicais tornou-se obrigatório, e o direito de greve foi consagrado no Artigo 158, XXI. No entanto, esse direito não abrangia o setor público e atividades designadas como essenciais pela legislação (Artigo 157, § 7º).

Apesar de ser assegurado pela Constituição, o direito de greve não se mostrava eficaz, visto que era proibido em atividades consideradas essenciais de acordo com a lei, o que resultou em uma extensa lista de setores classificados como essenciais. Como bem observa Arnaldo Süssekind: “a proibição (das greves) ensejou a ampla relação de atividades essenciais (Decreto-Lei nº 1.632/78), razão por que, na prática, ficou muito limitado o exercício do direito de greve” (1994, p. 207).

2.3.6 O Direito Sindical da Constituição Federal de 1988

A atual Constituição Federal, promulgada em 1988, trouxe alguns avanços para o sindicalismo. A partir de então, a associação de servidores públicos passou a ser permitida, sendo vedada ao servidor militar (Art. 142, IV).

Continuando com os avanços trazidos pela CF/88, estabelece a Lei Fundamental que é livre a associação profissional ou sindical (Art. 8º, caput). Para garantir o princípio da liberdade sindical, a CF/88 proibiu a interferência e a intervenção do poder público na organização sindical, dizendo expressamente que a lei não poderá exigir a autorização

do Estado para a fundação de sindicato, exigindo-se apenas o registro no órgão competente, que, após inúmeras discussões, ficou a cargo do Ministério do trabalho.

Contudo, a CF/88, indo na contramão de seu caráter democrático, fez prevalecer a unicidade sindical. Mauricio Godinho Delgado faz um paralelo entre as inovações da nova constituição e o que ela manteve como herança dos períodos não democráticos da legislação sindical:

A Constituição de 1988 iniciou, sem dúvida, a transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, mas sem concluir o processo. Na verdade, construiu certo sincretismo de regras, com o afastamento de alguns dos traços mais marcantes do autoritarismo do velho modelo, preservando, porém, outras características notáveis de sua antiga matriz. Nesse quadro, a Carta Magna afastou a possibilidade jurídica da intervenção e interferências político-administrativas do Estado, via Ministério do Trabalho e Emprego, no sindicalismo (Art. 8º, I, CF/88). Reforçou o papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive nas questões judiciais e administrativas (Art. 8º, III, CF/88). Alargou os poderes da negociação coletiva trabalhista, sempre sob o manto da participação sindical obreira (Art. 8º, VI; Art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, CF/88). Entretanto, manteve o sistema da unicidade sindical (Art. 8º, II, CF/88), preservou o financiamento compulsório de suas entidades (Art. 8º, IV, CF/88), deu continuidade ao poder normativo concorrential da Justiça do Trabalho (Art. 144, §2º, CF/88), deixando, ainda por dez anos, neste ramo do Judiciário, o mecanismo de cooptação de sindicalistas, conhecido como representação classista (que somente foi extinta em dezembro de 1999, pela Emenda Constitucional 24). (2011, p. 1265-1266)

Observa-se que, mesmo com uma flexibilização das condições para a formação de sindicatos, a Constituição de 1988 ainda mantém vestígios de dispositivos normativos originados de períodos não democráticos. A intervenção estatal nas relações de trabalho permanece substancial, o que torna a legislação trabalhista menos adaptável às transformações socioeconômicas contemporâneas.

No entanto, como já mencionado, o sistema jurídico permite, por meio das negociações coletivas, a autônoma resolução de conflitos trabalhistas, proporcionando uma abordagem legalmente mais avançada para lidar com as disputas no âmbito laboral.

2.4 Negociação coletiva pós Reforma trabalhista

A Constituição Federal de 1988 representou um marco significativo no contexto das relações trabalhistas ao estabelecer as bases para a negociação coletiva no Brasil. Antes desse período, predominava o princípio da negociação coletiva "*in melius*", que visava apenas a melhoria das condições de trabalho dos empregados, sem possibilidade

de acordos que implicasse em retrocessos.

No entanto, a CF/88 trouxe uma importante inovação ao permitir a negociação coletiva "*in pejus*", ou seja, acordos que poderiam, em determinadas circunstâncias, estabelecer condições menos favoráveis para os trabalhadores. Isso fica evidente nos incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º, que tratam, respectivamente, da irredutibilidade salarial, da compensação de jornada e da jornada nos turnos ininterruptos de revezamento.

O artigo 114 da Constituição Federal também merece destaque, pois estabelece a competência da Justiça do Trabalho para a solução dos conflitos coletivos, conferindo um papel fundamental na garantia dos direitos dos trabalhadores e na mediação entre as partes envolvidas.

A reforma trabalhista por outro lado busca ajustar as leis trabalhistas à realidade contemporânea, promovendo flexibilizações nas relações entre empregados e empregadores. Nesse sentido, é crucial considerar os impactos dessa reforma sobre a negociação coletiva, especialmente no que diz respeito à possibilidade de acordos que possam envolver concessões dos direitos trabalhistas previstos na Constituição.

Dessa forma, a negociação coletiva na CF/88 representa um avanço significativo no reconhecimento e garantia dos direitos dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que introduz um elemento de flexibilidade nas relações laborais. A reforma trabalhista, por sua vez, suscita importantes debates sobre o equilíbrio entre a necessidade de modernização das normas trabalhistas e a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, demandando uma reflexão aprofundada sobre os rumos das relações laborais no Brasil.

Uma das principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista está relacionada aos limites das negociações. Agora, de acordo com o novo texto, esses limites estão especificados nos artigos 611-A e 611-B da CLT.

A priorização do acordo sobre a legislação surgiu como uma resposta necessária para se manter competitivo no mercado globalizado.

O negociado sobre o legislado, de acordo com a Lei nº 13.467/2017, teve por escopo ajustar as peculiaridades de cada segmento empresarial em relação aos custos de produção, mão de obra, de gerenciamento de recursos humanos, em face da concorrência da globalização e da própria internacionalização das empresas, que são verdadeiras criadoras de postos de trabalho. (SANTOS, 2018, p. 210).

Martins Filho (2021) reconhece a influência da globalização nas relações laborais e, por consequência, no direito do trabalho. Ele afirma que a reforma trabalhista teve como objetivo aprimorar na Consolidação das Leis do Trabalho uma posição que vinha sendo constantemente defendida pela suprema corte em diversas decisões, a qual valoriza a negociação coletiva e sua superioridade em relação à lei estatal. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) estava vendo várias de suas decisões sendo modificadas pelo Supremo Tribunal Federal (STF), pois apresentavam decisões que restringiam a autonomia privada coletiva.

Além disso, não se pode esquecer que a reforma trabalhista veio reforçar a distinção no tratamento entre o segmento individual e coletivo do Direito do Trabalho. Segundo Santos (2018), isso resultou em uma dualidade nas normas trabalhistas na CLT. No âmbito do direito individual do trabalho, a norma é vista como obrigatória e incontestável, enquanto no direito coletivo do trabalho, a norma possui um caráter facultativo e complementar (SANTOS, 2018).

No entanto, há exceções à suposta separação entre os setores individual e coletivo do direito trabalhista promovida pela reforma trabalhista. Uma delas é a inclusão do parágrafo único do artigo 444 da CLT, que introduziu a figura do empregado hiper suficiente. Isso conferiu a esse empregado poderes de negociação equivalentes aos previstos no artigo 611-A para a negociação coletiva de trabalho. Para ser classificado como empregado hiper suficiente, são necessários dois critérios: a posse de diploma de ensino superior e o recebimento de salário mensal de, no mínimo, duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Ademais, a reforma também teve o propósito de estabelecer, por meio dos dispositivos 611-A e subsequentes, os limites para as negociações, os quais foram legalmente delineados.

No dispositivo 611-A dá-se um rol não exaustivo de ocasiões nas quais a legislação pode ser subjugada pelos acordos ou convenções coletivas, conforme se colaciona:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
II - banco de horas anual;
III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa;

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (BRASIL, 1943)

Por outro lado, o artigo 611-B da CLT apresenta uma lista indicando os direitos que os acordos e convenções coletivas não têm autorização para eliminar ou diminuir:

611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do

que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (BRASIL, 1943)

Embora o rol apresentado no artigo 611-B da CLT pareça ser completo, indicado pela palavra "exclusivamente", o próprio texto do artigo 611-A da CLT sugere que outros direitos passíveis de negociação podem ser reconhecidos sem interferência da legislação externa, ao mencionar "entre outros", conforme destacado por Martinez (2018). O autor argumenta contra a alegada taxatividade do rol do artigo 611-B da CLT, pois analisa a existência de mais temas que seriam considerados ilícitos para a negociação coletiva, como o acesso à justiça. Além disso, defende que qualquer cláusula que aborde um direito considerado fundamental deve ser considerada ilegal.

Nesse contexto, Delgado (2019) aponta que o artigo 611-A da CLT regulamenta os direitos relacionados a parcelas de disponibilidade parcial, destinadas à negociação coletiva. No entanto, em sua opinião, o aumento excessivo no número de parcelas que são efetivamente de disponibilidade parcial é notável.

Por outro lado, o artigo 611-B da CLT lista as parcelas de disponibilidade total. Entre os temas de disponibilidade parcial, destacam-se nos incisos III, XII e XIII, referentes ao (III) intervalo intrajornada, desde que respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (XII) enquadramento do grau de insalubridade; e (XIII) prorrogação da jornada em ambientes insalubres, sem necessidade de autorização prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho. Estes pontos, como salienta Martinez (2018), podem gerar debates jurídicos devido à sua classificação.

Martins (2021) critica as disposições relacionadas aos incisos que tratam da insalubridade. Ele argumenta, em primeiro lugar, que o inciso XII parece ser inconstitucional ao tentar regulamentar uma questão de ordem pública, conforme previsto no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988. Além disso, aponta que o inciso XIII lida com questões que envolvem a saúde do empregado, o que não deveria ser objeto de disposição fora do âmbito da medicina do trabalho.

Além disso, o dispositivo do §1º do artigo 611-A estipula que a Justiça do Trabalho deve examinar as convenções e acordos coletivos exclusivamente com base nos elementos essenciais do negócio jurídico (agente capaz; objeto lícito, possível e determinado ou determinável; e forma prescrita ou não proibida em lei), conforme o artigo 8º, §3º, da CLT. Isso, no entanto, respeita a autonomia da vontade coletiva. Martinez (2019) argumenta que essa regra “diminui a função institucional dos juízes” (p. 185) ao restringir a liberdade dos magistrados de proteger os princípios constitucionais fundamentais ou os direitos de terceiros.

No §2º do dispositivo, é indicado que a falta de contrapartidas recíprocas na convenção ou acordo coletivo não invalida o negócio jurídico.

No §3º, é estabelecido que quando os instrumentos normativos negociados contêm cláusulas que reduzem salários ou jornadas, os empregados estão protegidos contra demissões sem justa causa durante a vigência do acordo ou convenção.

Os §§ 4º e 5º tratam da ação anulatória de cláusulas nos instrumentos normativos negociados. Eles estipulam, respectivamente, que não haverá devolução de valores pagos indevidamente quando for aceito o pedido de anulação de uma cláusula negociada, pois a cláusula compensatória também será anulada; e que o sindicato deve participar como litisconsorte necessário em ações individuais ou coletivas que busquem a anulação de cláusulas estipuladas nos instrumentos normativos.

2.5 Prevalência do negociado na doutrina e na jurisprudência

Até o presente momento, a doutrina tem demonstrado divergência quanto à primazia da negociação coletiva de trabalho em relação à CLT. Essa dissensão, como apontado por Santos (2018), pode ser subdividida em três correntes distintas: (i) a tese do *favor laboratoris*; (ii) a tese que preconiza a clara distinção entre direito coletivo e direito individual do trabalho, bem como a flexibilização do direito; e (iii) a tese das cláusulas repetitivas ou a abordagem intermediária.²

Na primeira abordagem (i), amplamente respaldada pela maioria da doutrina, argumenta-se que a negociação coletiva de trabalho não pode suprimir direitos já garantidos e solidificados para a classe trabalhadora. Portanto, a negociação coletiva que resulte em prejuízo ao trabalhador é proibida. Em todo caso, deve-se sempre observar o princípio da norma mais benéfica ao trabalhador, conhecido como *favor laboratoris* (SANTOS, 2018).

Essa primeira corrente busca aplicar o princípio protetivo, mesmo quando se trata do direito coletivo do trabalho, uma vez que a noção de *favor laboratoris* está intrinsecamente ligada a esse princípio. Para respaldar essa primeira abordagem, Severo e Maior (2021, p. 123) se posicionam a favor das mudanças implementadas pela reforma trabalhista:

O limite à negociação coletiva não é a regra do artigo 611-B da CLT, mas o conjunto de direitos fundamentais trabalhistas contidos na Constituição e explicitados pela CLT e por outras leis esparsas. As partes podem e devem negociar condições de trabalho, desde que observem o que comanda o caput do multicitado artigo 7º, ou seja, desde que “visem à melhoria de sua condição social”. É necessário sublinhar que essa regra de não retrocesso social, explicitada no caput do artigo 7º da Constituição brasileira, ainda que ausente, não afastaria a realidade histórica que informa a construção do Direito do Trabalho em nível coletivo: de pressionar o capital para obter melhoria nas condições sociais dos trabalhadores, minimizando os efeitos nocivos da

² Os títulos das correntes não são de autoria de Santos (2018).

desigualdade material reconhecida e praticada no âmbito da relação de trabalho.

Nesse contexto, advoga-se que a construção histórica do direito do trabalho serve como uma ferramenta para a melhoria das condições sociais dos empregados, e que a própria Constituição Federal proíbe retrocessos sociais. Portanto, as negociações coletivas devem resultar em cláusulas que visem principalmente aos interesses dos trabalhadores.

Na segunda perspectiva (ii), argumenta-se que o direito coletivo do trabalho e o direito individual do trabalho são distintos, e dá-se grande importância à autonomia privada coletiva e à flexibilização possibilitada pela negociação coletiva de trabalho (SANTOS, 2018). Robortella (2017) é um dos principais defensores dessa segunda abordagem e afirma que a legislação estatal externa não é capaz de acompanhar a dinâmica do mercado de trabalho, especialmente quando se considera que a mesma legislação é aplicada a empresas de diferentes dimensões e em diversas situações fáticas.

Em relação à possibilidade de modificações que possam prejudicar os trabalhadores e ao afastamento da norma mais benéfica, Robortella (2017, p. 4) argumenta:

Mediante certos pressupostos, deve a negociação coletiva dispor de espaço normativo suficiente para modificar condições contratuais ou mesmo derrogar cláusulas benéficas, criadas em circunstâncias sociais e 51 econômicas diversas. A depender da conjuntura econômica e social, a norma legal ou convencional pode gerar resultados distintos, devendo por isto ser interpretada em harmonia com a realidade que a cerca. **Em outras palavras, a norma favorável em período de prosperidade pode, em épocas de crise, prejudicar o interesse coletivo ou mesmo individual do trabalhador. Por isto mesmo, o conceito de norma favorável está sendo relativizado.** Quando se trata de substituir uma convenção coletiva por outra, admite a doutrina a modificação “in pejus”, com supressão ou modificação de determinados benefícios, desde que seja a expressão da vontade do grupo. (grifo nosso)

Já a terceira corrente se apresenta de forma intermediária às supramencionadas, em que não se permite a flexibilização do direito trabalhista a ponto de descaracterizar seu caráter protetor, mas ainda assim permite alguma possibilidade de disposição, mesmo que se trate de negociação coletiva in pejus, contanto que se apresente como exceção e não regra geral.

No entanto, não se admitem incorporações de cláusulas que pouco se repetem nos instrumentos normativos negociados ao longo do tempo, pela volatilidade do

mercado, apenas aquelas constantes recorrentemente (SANTOS, 2018). Noutra viés, como pontua Pereira (2018), a terceira corrente, que seria caracterizada pelo intermédio entre as duas primeiras, intenta por não se desfazer inteiramente caráter protetor do direito do trabalho, bem como não pretende suprimir a autonomia da vontade coletiva (flexibilização), considerando se apresenta de forma intermediária, uma vez que a própria lei reservaria um espaço para disposição mediante negociação coletiva.

Contudo, necessário se faz analisar as particularidades de cada contexto para que seja possível visualizar a importância do negociado. A prevalência do negociado sobre o legislado desempenha um papel crucial na dinâmica das relações trabalhistas, promovendo a flexibilidade e a adaptação das condições laborais às particularidades de cada contexto. Essa prerrogativa proporciona um ambiente propício para a negociação coletiva, permitindo que empregadores e trabalhadores ajustem condições de trabalho de maneira mais ágil e específica, em consonância com as necessidades e realidades locais.

Além disso, ao conferir maior autonomia às partes envolvidas, essa abordagem estimula a busca por soluções mutuamente benéficas, fomentando a colaboração e a construção de um ambiente laboral mais harmonioso e produtivo. Portanto, a valorização do negociado sobre o legislado constitui um elemento essencial na promoção de relações trabalhistas equitativas e adaptáveis aos desafios contemporâneos.

Além disso, como exemplo ilustrativo, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou um pedido de horas extras de um vendedor de uma fabricante de cigarros, ao entender que o empregado detinha autonomia para estabelecer seus horários e a forma de cumprimento do itinerário. A decisão, que priorizou o negociado sobre o legislado, foi unânime. Com base no exposto:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. JULGAMENTO SUPRA PETITA. APLICABILIDADE DA LEI Nº 13.467/2017. INDICAÇÃO DO TRECHO DA DECISÃO RECORRIDA QUE CONSUBSTANCIA O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA OBJETO DO RECURSO. DESCUMPRIMENTO DA EXIGÊNCIA CONTIDA NO ART. 896, § 1º-A, DA CLT. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O art. 896, § 1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei nº 13.015/2014, dispõe ser ônus da parte, sob pena de não conhecimento, "indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista". Na presente hipótese, a parte recorrente não observou o requisito contido no dispositivo. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de

transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Agravo não provido. HORAS EXTRAS. APLICABILIDADE DA NORMA COLETIVA QUE ATRIBUIU AOS TRABALHADORES QUE EXERCEM ATIVIDADE EXTERNA A EXCEÇÃO DO ART. 62, I, DA CLT. TESE VINCULANTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL FIXADA NO TEMA Nº 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. Agravo a que se dá provimento para examinar o agravo de instrumento em recurso de revista. Agravo provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. APLICABILIDADE DA NORMA COLETIVA QUE ATRIBUIU AOS TRABALHADORES QUE EXERCEM ATIVIDADE EXTERNA A EXCEÇÃO DO ART. 62, I, DA CLT. TESE VINCULANTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL FIXADA NO TEMA Nº 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. Em razão de provável ofensa ao art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. APLICABILIDADE DA NORMA COLETIVA QUE ATRIBUIU AOS TRABALHADORES QUE EXERCEM ATIVIDADE EXTERNA A EXCEÇÃO DO ART. 62, I, DA CLT. TESE VINCULANTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL FIXADA NO TEMA Nº 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. A Suprema Corte fixou a tese vinculante da constitucionalidade das normas coletivas que afastam direitos trabalhistas, independentemente de vantagens compensatórias explícitas, desde que observados os direitos absolutamente indisponíveis. Na presente hipótese, o instrumento coletivo estabeleceu que “as partes aceitam e reconhecem que os empregados representados pelo SINDICATO acordante, que exercerem função externa e por terem total autonomia para definir seus horários de início e término de trabalho, assim como a forma de cumprimento de seu itinerário, não são subordinados a horário de trabalho, conforme preceitua o inciso I do art. 62 da constitui objeto ilícito, na esteira do rol do art. 611-B da CLT, com redação conferida pela Lei nº 13.467/2017. Nesse sentir, não há como desprestigiar a autonomia da vontade coletiva das partes, passando-se ao exame da exclusão do reclamante da norma pela Corte local. Com a devida vênua do Tribunal Regional, as premissas expressamente consignadas no acórdão que examinou o recurso ordinário do autor não importam na existência de um roteiro preestabelecido que indique a possibilidade de controle da jornada. O fato de a jornada de trabalho iniciar e terminar no estabelecimento do empregador em alguns dias; a existência de metas e de roteiros de visitação, de registros de atendimentos em dispositivos eletr nicos, sem dados objetivos de horários e de duração dos atendimentos; de um aparelho celular que permita uma comunicação entre empregado e empregador, caso necessária; e, por derradeiro, de um sistema de rastreamento de segurança em apenas alguns veículos da empresa, não afastam a autonomia do empregado “para definir seus horários de início e término de trabalho, assim como a forma de cumprimento de seu itinerário” expressamente prevista no instrumento coletivo. O Tribunal Regional, ao afastar a norma coletiva que atribuiu aos trabalhadores que exercem atividade externa a exceção do inciso I do art. 62 da CLT, acabou por desprestigiar a autonomia da vontade coletiva das partes, decidindo de forma contrária à tese vinculante do Supremo Tribunal Federal firmada no Tema n  1.046 da Tabela de Repercussão Geral, restando configurada a transcendência política da CLT.” Tal previsão não está circunscrita a direito absolutamente indisponível, tampouco matéria. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n  20364-97.2018.5.04.0010. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, DF, 24 de maio de 2023)

A disputa girou em torno da 26ª cláusula de um acordo coletivo entre o Sindicato

dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio no Estado do Rio Grande do Sul e a empresa Souza Cruz, válido de 2016 a 2018. Esta cláusula afirmava que os funcionários que desempenhassem funções externas e tivessem total liberdade para determinar seus horários de início e término de trabalho, bem como a forma de cumprir seu itinerário, não estariam sujeitos a um horário de trabalho, conforme disposto no inciso I do art. 62 da CLT.

A norma estabelece que os empregados “que exercerem função externa e por terem total autonomia para definir seus horários de início e término de trabalho, assim como a forma de cumprimento de seu itinerário, não são subordinados a horário de trabalho, conforme preceitua o inciso I do art. 62 da CLT”.

A 1ª Vara do Trabalho de Pelotas/RS decidiu que o controle sobre o trabalhador não se baseava na gestão de seu horário, mas sim em sua produtividade e no cumprimento das responsabilidades contratuais, negando assim o direito a horas extras.

Por outro lado, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) reavaliou a decisão e determinou o pagamento das horas extras, alegando que a capacidade de prever a quantidade de visitas/clientes e o tempo estimado para cada visita permitia a definição de uma jornada de trabalho.

No entanto, o ministro Breno Medeiros, relator do recurso no TST, fez menção à tese vinculante do STF no caso ARE 1.121.633 (Tema 1.046 da repercussão geral), que trata do princípio do negociado sobre o legislado. Segundo essa decisão, as normas coletivas que suprimem direitos trabalhistas são constitucionais, exceto no caso de direitos absolutamente indisponíveis.

Para o ministro, a previsão da norma coletiva não está circunscrita a direito absolutamente indisponível nem define algo ilegal. “Nesse sentir, não há como desprestigiar a autonomia da vontade coletiva das partes”, afirmou.

Medeiros enfatizou que, mesmo com a presença de metas e monitoramento, o trabalhador ainda mantém a liberdade de determinar quando começar e encerrar suas atividades, assim como a maneira de seguir o itinerário estabelecido, conforme previsto no acordo coletivo. Essa abordagem ressalta a relevância de se respeitar a autonomia das partes envolvidas na negociação coletiva, em consonância com o entendimento consolidado pelo STF.

2.6 A Negociação Coletiva do Trabalho durante a Pandemia da COVID-19

A pandemia da COVID-19, declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em março de 2020, desencadeou uma série de desafios sem precedentes para trabalhadores e empregadores em todo o mundo. Diante desse cenário de incertezas e transformações, a negociação coletiva do trabalho emergiu como um instrumento crucial na busca por soluções adaptativas e na garantia de direitos essenciais dos empregados. Este capítulo abordará como a negociação coletiva se tornou uma ferramenta essencial para proteger os interesses dos trabalhadores durante a crise sanitária global.

A negociação coletiva permitiu uma resposta ágil e adaptativa das relações de trabalho diante das mudanças impostas pela pandemia. Ao viabilizar acordos que flexibilizaram jornadas, formas de trabalho e modalidades de contratação, as partes envolvidas puderam ajustar-se às novas realidades, garantindo a continuidade das atividades econômicas e preservando empregos.

Através da negociação coletiva, sindicatos e empregadores conseguiram estabelecer medidas de preservação de empregos, como a implementação de programas de redução de jornada e salários. Essas ações contribuíram para evitar demissões em massa e proporcionaram uma rede de segurança econômica para os trabalhadores afetados pela crise.

A negociação coletiva também desempenhou um papel fundamental na promoção de condições de trabalho seguras e saudáveis durante a pandemia. Através de acordos que regulamentaram o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), o estabelecimento de protocolos sanitários e a implementação de medidas de distanciamento social, foi possível proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores.

Durante a crise, a negociação coletiva facilitou a criação de benefícios adicionais e auxílios para os trabalhadores, como auxílios alimentação, transporte e assistência médica. Essas iniciativas complementaram as ações governamentais e contribuíram para a mitigação dos impactos econômicos da pandemia sobre os empregados.

Ao assegurar o respeito aos direitos trabalhistas fundamentais, a negociação coletiva protegeu os trabalhadores contra práticas abusivas e irregularidades durante a pandemia. Isso incluiu a garantia de pagamento de salários, o direito ao descanso

remunerado e a proteção contra a discriminação no ambiente de trabalho.

A adaptação das medidas de saúde pública e o reforço da segurança e saúde no local de trabalho (SST), bem como as licenças remuneradas para situações de doença e os benefícios de saúde previstos em muitos acordos coletivos, contribuíram para proteger milhões de trabalhadores e trabalhadoras.

Os acordos coletivos assinados para facilitar o teletrabalho no contexto da COVID-19 evoluíram para estruturas conjuntas mais estáveis acerca de práticas de trabalho híbrido e de teletrabalho decentes. Essas abordam questões como mudanças na organização do trabalho ou formação adequada e custos relacionados com o teletrabalho. Algumas abordam a segurança cibernética e a proteção de dados.

A adaptação das medidas de saúde pública e o reforço da segurança e saúde no local de trabalho, bem como as licenças remuneradas para situações de doença e os benefícios de saúde previstos em muitos acordos coletivos, contribuíram para proteger milhões de trabalhadores e trabalhadoras.

Os acordos coletivos assinados para facilitar o teletrabalho no contexto da COVID-19 estão evoluindo para estruturas conjuntas mais estáveis acerca de práticas de trabalho híbrido e de teletrabalho decentes. Essas abordam questões como mudanças na organização do trabalho ou formação adequada e custos relacionados com o teletrabalho. Algumas abordam a segurança cibernética e a proteção de dados.

Para exemplificar o entendimento a decisão proferida pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST em relação à uma cláusula contida na convenção coletiva referente ao período de 2020-2022, que estabelecia a redução dos salários dos motoristas e cobradores considerados como grupo de risco da covid-19, foi considerada válida. Ao analisar o recurso interposto pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e rejeitá-lo, o colegiado ressaltou que tal medida foi acordada em um contexto excepcional e transitório, com o propósito de preservar o emprego e a renda.

Ocorre que o acordo foi formalizado entre o Sindicato das Empresas de Ônibus de Porto Alegre e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Coletivos e Seletivos Urbanos de Passageiros da Cidade de Porto Alegre. De acordo com a cláusula da convenção coletiva, os funcionários pertencentes ao grupo de risco, ou seja, aqueles com comorbidades, que fossem elegíveis ao auxílio emergencial durante o período da

pandemia, receberiam um salário mensal equivalente a 30% do salário-base enquanto estivessem impedidos de exercer suas funções.

Em uma ação anulatória, o MPT sustentou a necessidade de manutenção da remuneração integral e argumentou que a cláusula em questão violava direitos garantidos pela Constituição Federal, pelo Direito Internacional e pela legislação vigente, além de alegar discriminação aos trabalhadores pertencentes ao grupo de risco.

O TRT4 julgou o pedido improcedente. Dentre outros aspectos considerados, o tribunal ressaltou que a ação foi protocolada somente em março de 2021, já em vigência da Lei nº 14.010/20, que permitia a redução salarial. Nesse período, a vacinação do grupo de risco já havia sido iniciada e, quando os sindicatos foram notificados, não havia mais trabalhadores afastados.

A relatora do recurso do MPT, ministra Maria Cristina Peduzzi, destacou que a convenção coletiva foi celebrada para disciplinar uma atividade que exige o trabalho presencial. Ela lembrou que o setor de transporte coletivo foi um dos que mais sofreram com a pandemia, em razão das restrições de circulação de pessoas, e não é possível desconsiderar esses impactos financeiros no exame da validade da cláusula.

Segundo a ministra, diante da necessidade de preservar empregos e renda e de manter a atividade econômica, foram promovidos diversos ajustes normativos. Entre eles está a Lei nº 14.020/20, que criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e o auxílio emergencial e autorizou a redução dos salários por negociação coletiva no período da pandemia. Destacou, também, que a Constituição autoriza a negociação nesse sentido, o que já seria suficiente para reconhecer a validade da cláusula.

Ainda no entendimento da relatora, num contexto de prejuízos financeiros decorrentes da pandemia, a alternativa das empresas seria a dispensa dos trabalhadores impedidos de prestar serviços. A redução do salário foi excepcional e temporária e aprovada pela categoria em assembleia e, além disso, não colocou os trabalhadores em situação de vulnerabilidade.

É o que entendeu a decisão:

RECURSO ORDINÁRIO – AÇÃO ANULATÓRIA – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022 – CLÁUSULA 4ª, ITEM 1º – REDUÇÃO DOS SALÁRIOS DE EMPREGADOS DO GRUPO DE RISCO DA COVID-19 ENQUANTO PROIBIDOS DE TRABALHAR – VALIDADE 1. É válida a cláusula coletiva que

reduziu salário de empregados que, inseridos no grupo de risco da Covid-19, receberam o auxílio emergencial previsto na Medida Provisória nº 936/2020 e na Lei nº 14.020/2020, enquanto proibidos de trabalhar. 2. A norma coletiva autônoma está em sintonia com o art. 1º, IV, da Constituição da República, que impõe a compatibilização entre os valores sociais do trabalho (manutenção do emprego) e da livre iniciativa (sobrevivência da empresa). Também se fundamenta no art. 7º, VI, da Lei Maior, que permite expressamente a redução dos salários por negociação coletiva. 3. Não há que se falar em prejuízo ao “patamar civilizatório mínimo” dos trabalhadores, porquanto a redução dos salários determinada pela norma coletiva é excepcional e temporária. Trata-se de medida para (i) permitir a sobrevivência das empresas em setor fortemente impactado pela pandemia da Covid-19 e (ii) viabilizar uma opção ao desemprego, com a manutenção do trabalho e da renda, o que representa a valorização do direito social ao trabalho (art. 6º da Constituição da República). Recurso Ordinário conhecido e desprovido. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista nº 21607-04.2021.5.04.0000. Relator: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, DF, 12 de junho de 2023)

Nesse sentido, a negociação coletiva do trabalho revelou-se um instrumento essencial para a proteção e promoção dos interesses dos empregados durante a pandemia da COVID-19. Ao possibilitar acordos flexíveis, preservar empregos, promover a segurança no trabalho, proporcionar benefícios adicionais e garantir direitos fundamentais, a negociação coletiva desempenhou um papel crucial na mitigação dos impactos da crise sobre os trabalhadores e na construção de um ambiente de trabalho mais adaptável e seguro em tempos de adversidade.

3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA, TRABALHO DECENTE E AGENDA 2030

A Carta de São Francisco, documento fundador da ONU, delineou desde sua origem objetivos primordiais voltados para a preservação da paz, segurança, progresso econômico e social, bem como a salvaguarda dos Direitos Humanos através da cooperação internacional (ONU, 1945). Em linha com essas metas, a ONU atualmente promove a Agenda 2030, composta pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que foram lançados em 2015 como uma continuação dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) de 2000.

Os ODM surgiram a partir da Declaração do Milênio e representaram o paradigma central de atuação da ONU para o século XXI, visando direcionar esforços para concretizar diversos objetivos que, apesar de respaldados por diversas convenções e declarações internacionais, não foram plenamente implementados, especialmente no que diz respeito à proteção dos indivíduos mais vulneráveis socialmente (ALSTON, 2005).

Estes oito ODMs mobilizaram metas específicas para erradicar a pobreza extrema e a fome, universalizar a educação primária, promover a igualdade de gênero, reduzir a mortalidade infantil, melhorar a saúde materna, combater o HIV/AIDS, malária e outras doenças, assegurar a sustentabilidade ambiental, e estabelecer uma parceria mundial para o desenvolvimento (ROMA, 2019). No entanto, o plano dos ODM enfrentou dificuldades na implementação, o que levou à introdução dos ODS em 2015, amplamente conhecidos como Agenda 2030.

Esta nova agenda, composta por 17 ODS associados a 169 metas específicas, reflete um esforço de aprimoramento e expansão dos objetivos anteriores. O presente capítulo discutirá como a convergência entre os ideais de Desenvolvimento Sustentável e a concepção de Trabalho Decente da OIT enfrentou desafios inesperados, e como a harmonização dessas abordagens requer um entendimento mais profundo e uma cooperação ainda mais estreita entre as agências internacionais envolvidas.

3.1 Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para o ano de 2030 representam um chamado global para ação, visando transformar o mundo em um lugar mais equitativo, próspero e ambientalmente sustentável. Cada um dos 17 ODS aborda uma faceta essencial do desenvolvimento sustentável, e o Objetivo 8, em particular, tem como objetivo promover o crescimento econômico inclusivo, o emprego pleno e produtivo, e o trabalho decente para todos.

Conforme o foco desse trabalho o Objetivo 8 reconhece a importância vital de uma economia robusta para a prosperidade de uma sociedade. Ele busca impulsionar o crescimento econômico sustentado, garantindo que os benefícios sejam distribuídos de maneira justa e que as oportunidades sejam acessíveis a todos os estratos sociais. Além disso, busca-se erradicar o trabalho forçado, a escravidão moderna, a exploração e o tráfico de seres humanos, bem como a criança-trabalho em todas as suas formas.

Uma economia inclusiva e sustentável é essencial para a realização dos demais ODS. O crescimento econômico equitativo contribui para a redução da desigualdade, promovendo a inclusão social e possibilitando um acesso mais amplo a serviços básicos, como saúde, educação e moradia. Além disso, uma economia forte cria as condições

necessárias para o investimento em infraestrutura, inovação e tecnologia, impulsionando a produtividade e a competitividade global.

A promoção do emprego pleno e produtivo é um pilar fundamental do Objetivo 8. Isso implica não apenas criar empregos, mas também garantir que sejam de qualidade, oferecendo salários justos, condições de trabalho seguras e oportunidades de crescimento profissional. Investir em capacitação e educação ao longo da vida é crucial para capacitar os trabalhadores a se adaptarem às mudanças tecnológicas e econômicas, promovendo a resiliência e a empregabilidade sustentada.

Por fim, a erradicação das formas mais abusivas e desumanas de trabalho é um imperativo ético e moral. Combater o trabalho forçado, a escravidão moderna e a exploração é essencial para garantir a dignidade e os direitos humanos de todos os trabalhadores. Isso inclui o combate ao tráfico de seres humanos e a proteção das crianças contra a exploração laboral, proporcionando-lhes oportunidades de aprendizado e desenvolvimento saudável.

Em suma, o Objetivo 8 visa estabelecer as bases para uma economia global mais justa, inclusiva e sustentável. Ao promover o crescimento econômico equitativo, o emprego digno e a erradicação das formas mais cruéis de exploração laboral, estamos construindo um futuro onde todos tenham a oportunidade de prosperar, sem deixar ninguém para trás. Essa visão compartilhada é essencial para alcançar o pleno potencial de uma sociedade global interconectada e para garantir um planeta habitável para as gerações presentes e futuras.

A Agenda 2030 não apenas traz abordagens mais alinhadas com os ideais de desenvolvimento da ONU, mas também representa um esforço de aprofundamento na promoção do desenvolvimento. Ela parte e expande o legado deixado pelos ODM, preenchendo as lacunas que não foram adequadamente abordadas pelo plano anterior.

É evidente que a aposta nos ODM e, mais recentemente, nos ODS, indica uma inclinação para uma forma de cooperação internacional menos vinculada às normas internacionais rígidas e mais orientada para impulsionar a criação de políticas públicas nacionais, sustentadas por compromissos internacionais monitorados entre os Estados.

Uma evolução semelhante ocorreu na OIT, praticamente simultaneamente aos ODM. Em 1999, foi adotada a ideia de Trabalho Decente como o foco principal das ações

da OIT para o século XXI. Isso se baseou na criação de agendas nacionais para promover quatro objetivos estratégicos: proteção dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, geração de empregos de qualidade (com salários adequados, sem discriminação e com garantias de saúde e segurança), expansão da proteção social e diálogo social (OIT, 1999).

Assim como a noção de Desenvolvimento Sustentável surge como um propósito de estabelecer uma referência internacional para o avanço nas ações voltadas para o progresso e a ampliação do desenvolvimento social, a concepção de Trabalho Decente é apresentada pela OIT como um paradigma global de comportamentos estatais e privados comprometidos com padrões jurídicos eficazes na proteção das relações de trabalho. Era de se esperar, portanto, que houvesse uma convergência natural tanto no plano conceitual quanto nas propostas de políticas públicas de ambas as iniciativas. Essa impressão é confirmada pela explícita referência à teoria do economista e filósofo indiano Amartya Sen sobre o desenvolvimento (humano) pela expansão de capacidades, tanto nas discussões prévias dos ODM/ODS quanto do Trabalho Decente (BELTRAMELLINETO; RODRIGUES, 2021).

No entanto, a ausência da promoção do Trabalho Decente entre os objetivos dos ODM em sua formulação original chamou a atenção justamente por contrariar essa premissa de convergência natural. Pode-se supor que a novidade da ideia adotada pela OIT explique essa ausência. Contudo, os Relatórios Globais de Desenvolvimento Humano editados pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) de 2000 a 2014 desmentem essa hipótese, já que não abordaram a noção de Trabalho Decente de forma compatível com a profundidade defendida pela OIT, mesmo após 15 anos de sua introdução (BELTRAMELLINETO; MELO, 2022).

É verdade que, para mitigar essa ausência evidente, somente em 2007 o Trabalho Decente foi incluído como uma meta (1.b) do primeiro ODM, que instigava a erradicação da fome e da miséria. Na Agenda 2030, após intensa articulação da OIT, o tema recebeu destaque com um objetivo específico, mas foi colocado lado a lado com o crescimento econômico. Uma investigação histórica da formulação do oitavo ODS revela que ele é resultado de uma longa discussão travada entre a OIT e a ONU, desde a época dos ODM, e intensificada durante os trabalhos para a aprovação dos ODS. Portanto, é perceptível

uma certa tensão institucional em relação à forma como o Trabalho Decente foi contemplada pela Agenda 2030.

Diante desse panorama, torna-se evidente que a convergência entre a noção de Desenvolvimento Sustentável e a concepção de Trabalho Decente, embora inicialmente parecesse uma evolução natural e desejável, enfrentou desafios inesperados. A ausência inicial da promoção do Trabalho Decente nos objetivos originais dos ODM surpreendeu, sugerindo que a novidade trazida pela OIT pode ter sido um fator determinante.

Nesse sentido, os Relatórios Globais de Desenvolvimento Humano do PNUD, ao longo de quinze anos, não abordaram o conceito de Trabalho Decente de maneira condizente com a abordagem da OIT. A inclusão tardia, em 2007, como uma meta (1.b) do primeiro ODM, ressaltou a importância, mas colocou o tema lado a lado com o crescimento econômico. A formulação do 8º ODS, resultado de uma prolongada discussão entre a OIT e a ONU desde a era dos ODM, demonstra a persistente tensão institucional em torno da abordagem do Trabalho Decente na Agenda 2030. Nesse contexto, fica claro que a harmonização dessas abordagens requer um entendimento mais profundo e uma cooperação ainda mais estreita entre as agências internacionais envolvidas.

Antônio Leonardo Amorim e Ynes da Silva Felix (2019, p.10) expressam uma compreensão do conceito de trabalho decente, entendendo que inicialmente delineado pela OIT, tem sido amplamente enriquecida pela contribuição da doutrina. Nesse contexto, Graça Druck (2011, p. 46), ao definir trabalho decente como “trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho”, destaca a relevância do tema.

Além do imperativo constitucional de a empresa cumprir sua função social, é crucial que ela esteja em conformidade com os princípios do trabalho decente. Esse conceito, como defendido por Antônio Leonardo Amorim e Ynes da Silva Felix, estabelece que o trabalho humano deve ser produtivo, devidamente remunerado, praticado em um ambiente de liberdade e equidade, visando primariamente à valorização do trabalhador. Esses princípios alinham-se de maneira íntegra com as disposições contidas no art. 1º,

IV e art. 170 da Constituição Federal de 1988. Portanto, os autores ressaltam a importância de conciliar a função social da empresa com os preceitos do trabalho digno.

Ademais, o Plano Nacional do Trabalho Decente (MTE, 2010, p. 4) apresenta uma definição consolidada de trabalho decente, extraída dos mandamentos da Organização Internacional do Trabalho e adotada no contexto nacional como um instrumento de promoção social:

Trabalho Decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Em inúmeras publicações, o Trabalho Decente é definido como o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social.

A Organização Internacional do Trabalho apresentou a definição de trabalho decente em 2003, a qual foi ratificada pelo Brasil e incorporada à legislação nacional em 2006. Além disso, essa definição está alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU para 2030, particularmente na meta 8.3, que busca promover o trabalho digno no Brasil.

O cerne do conceito de trabalho decente é a busca pelo reconhecimento, em âmbito nacional, dos princípios de liberdade, igualdade, segurança e equidade no exercício produtivo do emprego. A agenda estabelece três áreas prioritárias (MTE, 2010, p. 19):

Prioridade 1: Gerar Mais e Melhores Empregos, com Igualdade de Oportunidades e de Tratamento.

Prioridade 2: Erradicar o Trabalho Escravo e Eliminar o Trabalho Infantil, em especial em suas piores formas.

Prioridade 3: Fortalecer os Atores Tripartites e o Diálogo Social como um instrumento de governabilidade democrática. (grifo do autor)

Para que um trabalho seja considerado decente, é crucial que seja devidamente remunerado, uma responsabilidade que recai sobre a empresa no exercício de sua função social. Nesse contexto, a análise de Tereza Cristina Gosdal (2006, p. 98) é esclarecedora ao destacar que o salário mínimo vigente no Brasil não é suficiente para cumprir plenamente o conceito de trabalho decente:

É possível compreender-se que o salário mínimo, que constitui a remuneração de boa parte da população do país, garante as condições mínimas para uma vida saudável? Ou o conceito refere-se a um dever-ser abstrato, não à realidade concreta? E a possibilidade de pagamento do adicional de insalubridade em razão da existência de condições insalubres de trabalho? Não seria o caso de se proibir, então, qualquer trabalho em condições insalubres? Ou de se obrigar à melhoria das condições de trabalho, com a adoção de medidas de proteção coletiva dos trabalhadores, mesmo que tornando mais elevados os custos de produção?

Portanto, para cumprir efetivamente sua função social, as empresas devem proporcionar aos seus colaboradores um ambiente que valorize o trabalho e suas atividades, garantindo uma remuneração justa como parte integrante da busca pela equidade social. Tereza Cristina Gosdal (2006) salienta que a dignidade no trabalho é uma categoria axiológica em constante evolução, moldada pelas circunstâncias concretas e sujeita a adaptações diante das transformações sociais, sempre respeitando a proibição de retrocessos. Ademais, o conceito de trabalho decente, conforme delineado pela OIT, deve garantir ao trabalhador condições de trabalho dignas, sendo este o cerne do que se considera um trabalho verdadeiramente decente.

No entanto, o oposto do trabalho decente, ou seja, o trabalho degradante em condições desumanas, contradiz esse compromisso assumido pelo Brasil e viola os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, à qual o Brasil é signatário. Esse tipo de exploração está intrinsecamente relacionado com o modelo capitalista, que muitas vezes prioriza a maximização dos lucros em detrimento das condições de trabalho dos indivíduos. Dessa forma, para alinhar-se verdadeiramente com a agenda global de trabalho decente e os objetivos da Agenda 2030, é imperativo repudiar e combater práticas laborais degradantes, assegurando que o respeito à dignidade humana seja o pilar central na condução das relações de trabalho.

Assim, nota-se que conceito de trabalho decente abrange não apenas a garantia de condições laborais seguras e justas, mas também a promoção da equidade, dignidade e valorização do trabalhador em sua atividade profissional. Nesse contexto, a negociação coletiva emerge como uma ferramenta fundamental na busca por esses objetivos.

Por meio do diálogo entre empregadores e trabalhadores, é possível estabelecer acordos que vão além dos requisitos legais, englobando aspectos como remuneração justa, jornadas de trabalho adequadas, benefícios sociais e medidas de segurança no

ambiente laboral. Ao proporcionar um espaço de negociação e participação ativa dos envolvidos, a negociação coletiva contribui para a construção de ambientes de trabalho mais justos e humanizados, promovendo, assim, a efetiva realização do trabalho decente e a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

3.2 A Negociação Coletiva do Trabalho como Promotora do Trabalho Decente Proposto na Agenda 2030

Conforme o exposto nos capítulos supramencionados, historicamente, a negociação coletiva de trabalho foi utilizada para ampliar/ melhorar os direitos previstos na lei e para regular aspectos da relação de trabalho nela não previstos. Mais recentemente, os acordos e convenções coletivas tem servido como mecanismos flexibilizados da regra legal, inclusive autorizando a diminuição de alguns direitos, como previsto no art. 7º, VI, da CF/88.

A Lei nº 13.467/17 introduziu um sistema astuto que, simultaneamente, expande a autonomia das partes e assegura sua salvaguarda. Caso as partes optem por não negociar, os direitos estabelecidos na CLT permanecerão inalterados. Por exemplo, se os empregados não veem vantagem em diminuir o intervalo de almoço, basta abster-se da negociação, e a CLT manterá assegurados, no mínimo, os 60 minutos previstos.

Além disso, é importante destacar que o acordo alcançado entre as partes não é permanente. Caso uma delas perceba que o que foi negociado inicialmente não trouxe os benefícios esperados, tem o direito de optar por não renovar o acordo coletivo, retornando assim ao escopo da CLT.

Ao consultar estatísticas do TST, observa-se que, após a reforma, houve uma considerável redução no número de novas ações relacionadas a negociações coletivas de trabalho. Em 2016, foram registradas quase 30 mil novas ações referentes à aplicação ou cumprimento de instrumentos coletivos. Já em 2021, esse número diminuiu para 4.700, representando uma queda de mais de 80%. Isso significa menos conflito, maior entendimento, o que beneficia tanto os empregados quanto os empregadores, além de gerar economia para o Estado.

Tudo isso está criando um clima em que empresas e sindicatos ganham cada vez mais confiança para negociar, o que favorece empregados e empregadores.

A reforma trabalhista demonstrou sua relevância também ao lidar com os desafios surgidos devido à pandemia do Covid-19. Apenas em 2020, houve quase quatro vezes mais cláusulas coletivas abordando regras para o teletrabalho e a proteção da saúde dos trabalhadores em comparação com 2019. Além disso, entre 2020 e 2021, foram estabelecidos mais de 2,5 mil acordos coletivos para preservar o emprego por meio da redução de jornada e salário, suspensão contratual e assistência compensatória mensal aos empregados. Em outras palavras, a reforma contribuiu diretamente para a retenção de trabalhadores em um momento de crise desafiadora, no qual muitos poderiam ter perdido seus empregos, agravando ainda mais os problemas sociais do país.

Outro marco importante para a segurança jurídica da negociação coletiva foi a decisão do STF em 2 de junho de 2022 (processo ARE 1.121.633 - repercussão geral 1.046), que reafirmou a prevalência do que foi acordado sobre o que foi legislado. A tese estabelecida foi a seguinte: “acordos e convenções coletivas de trabalho que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, são constitucionais, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”.

Conforme a jurisprudência:

SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA DE 15 MINUTOS NEGOCIADO EM CLÁUSULA COLETIVA. POSSIBILIDADE. TEMA 1046. A questão envolvendo a prevalência do negociado sobre o legislado foi objeto de julgamento perante o Supremo Tribunal Federal, ARE 1121633, vertido sob o tema 1.046 ("Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente"), em que restou fixada a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".

(BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020208-96.2020.5.04.0121. Relator: Desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez. Porto Alegre, RS, 15 de junho de 2022)

A jurisprudência em questão trata da supressão do intervalo intrajornada de 15 minutos, que havia sido negociado em uma cláusula coletiva. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região referenciou um julgamento do STF no âmbito do tema 1.046, que versa sobre a validade de normas coletivas de trabalho que limitam ou restringem direitos trabalhistas não assegurados constitucionalmente. O STF estabeleceu a tese de que são

constitucionais os acordos e convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, desde que sejam respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. Portanto, nesse caso específico, a supressão do intervalo intrajornada de 15 minutos, acordada em cláusula coletiva, foi considerada válida, desde que não violasse direitos fundamentais inegociáveis.

Assim, o aprimoramento da segurança jurídica revitalizou a negociação coletiva, beneficiando todas as partes envolvidas, uma vez que agora há incentivos para empregados e empregadores investirem na definição de regras e condições de trabalho de interesse mútuo. Existe um consenso generalizado entre os empregadores de que a reforma trabalhista criou um ambiente de trabalho mais favorável, contribuindo para o alcance de negócios mais propícios a investimentos e à criação de empregos. Levar em conta esses avanços sugere a necessidade de cuidado ao prometer a revogação da Lei nº 13.467/17 ou a restituição de direitos que, na realidade, não foram eliminados, nem na CLT e muito menos na Constituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que reforma trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/17, marcou um ponto de virada significativo na prática da negociação coletiva no Brasil. Antes dessa reforma, a ausência de parâmetros legais claros resultava frequentemente na invalidação de acordos bem-sucedidos pela Justiça do Trabalho. Isso gerava incerteza jurídica e transformava a negociação coletiva em uma fonte de litígios e passivos trabalhistas, ao invés de sua função primária de prevenção e resolução de conflitos.

A introdução da Lei nº 13.467/17 trouxe consigo um sistema inovador, proporcionando maior autonomia às partes envolvidas, ao mesmo tempo em que preserva os direitos estabelecidos na CLT. Esse equilíbrio entre liberdade e proteção fortaleceu a segurança jurídica da negociação coletiva, incentivando as partes a estabelecerem regras comuns que reduzem conflitos, litígios e passivos trabalhistas. Com a nova legislação, as estatísticas do TST revelam uma drástica redução no número de ações trabalhistas relacionadas a negociações coletivas, sinalizando um ambiente mais propício para entendimentos mútuos entre empregados e empregadores.

Além disso, a reforma trabalhista trouxe avanços essenciais na proteção dos trabalhadores em situações desafiadoras, como a pandemia do Covid-19. O aumento substancial de cláusulas coletivas relacionadas ao teletrabalho e à saúde dos trabalhadores em meio à crise demonstra como a legislação atual se adapta às necessidades emergentes. Esse cenário de confiança e cooperação entre empresas, sindicatos, empregados e empregadores é fundamental para um ambiente de trabalho mais produtivo e favorável ao desenvolvimento econômico do país.

É evidente que a negociação coletiva no ambiente de trabalho representa um canal de comunicação entre as partes envolvidas, capaz de impulsionar políticas laborais e definir parâmetros de trabalho que possam garantir os direitos fundamentais consagrados na Constituição de 1988. Dessa forma, contribui de maneira significativa para a promoção de um ambiente de trabalho digno e inclusivo para todos os trabalhadores, conforme o proposto na agenda 2030.

REFERÊNCIAS

ALSTON, Philip. Ships Passing in the Night: the current state of the human rights and development debate seen through the lens of the millennium development goals. **Human Rights Quarterly**, [S.L.], v. 27, n. 3, p. 755-829, 2005. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/236710184_Ships_Passing_in_the_Night_The_Current_State_of_the_Human_Rights_and_Development_Debate_Seen_Through_the_Lens_of_the_Millennium_Development_Goals. Acesso em: 17 jul. 2023.

ALVAR, Maria Vitoria Queija. **Os direitos fundamentais dos trabalhadores e o princípio do não retrocesso social no Brasil**. 2011. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-88/os-direitos-fundamentais-dos-trabalhadores-e-o-principio-do-nao-retrocesso-social-no-brasil/>. Acesso em: 30 jul. 2023.

AMORIM, Antônio Leonardo; FÉLIX, Ynes da Silva. TRABALHO DECENTE E TRABALHO DIGNO – NORMAS INTERNACIONAIS QUE VEDAM O RETROCESSO DO DIREITO DO TRABALHO. **Revista Brasileira de Direito Internacional**, [S.L.], v. 3, n. 1, p. 21, 1 jun. 2017. Conselho Nacional de Pesquisa e Pos-Graduação em Direito - CONPEDI. <http://dx.doi.org/10.26668/indexlawjournals/2526-0219/2017.v3i1.2153>. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/direitointernacional/article/view/2153>. Acesso em: 25 jul. 2023.

ANAU, Roberto Vital; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. Trabalho Decente: conceito, histórico e propostas de ações. **Revista da Faculdade de Administração e Economia**,

[S.L.], v. 2, n. 2, p. 44-68, 30 jun. 2011. Instituto Metodista de Ensino Superior. <http://dx.doi.org/10.15603/2176-9583/refae.v2n2p44-68>. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/ReFAE/article/view/2424>. Acesso em: 31 jul. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2009. 1392 p.

BRAICK, Patrícia Ramos. **História**: das cavernas ao terceiro milênio. 3. ed. São Paulo: Moderna, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 05 out. 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 09 ago. 1943.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 20364-97.2018.5.04.0010. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, DF, 24 de maio de 2023. **Diário de Justiça Eletrônico**. Brasília, 26 maio 2023. Disponível em: <https://images.jota.info/wp-content/uploads/2023/07/rrag-20364-97-2018-5-04-0010-1.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista nº 21607-04.2021.5.04.0000. Relator: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, DF, 12 de junho de 2023. **Diário de Justiça Eletrônico**. Brasília, 21 jun. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1871776123>. Acesso em: 28 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020208-96.2020.5.04.0121. Relator: Desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez. Porto Alegre, RS, 15 de junho de 2022. **Diário de Justiça Eletrônico**. Porto Alegre, 24 ago. 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/2egnd7r5M0hqidGUsZcYXQ?&tp=SUPRESS%C3%83O+INTERVALO+INTRAJORNADA+15+MINUTOS>. Acesso em: 06 set. 2023.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; RODRIGUES, Mônica Nogueira. Trabalho Decente: comportamento ético, política pública ou bem juridicamente tutelado? **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, [S.L.], v. 11, n. 1, p. 417-494, 2 abr. 2021. Centro de Ensino Unificado de Brasília. <http://dx.doi.org/10.5102/rbpp.v11i1.6738>. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/RBPP/article/view/6738>. Acesso em: 26 jul. 2023.

CARRAZZA, Roque Antônio. **Curso de Direito Constitucional**. 24. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

CLEMENTE, Evellyn Thiciane Macêdo Coêlho. **ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO, CENTRALIDADE DA PESSOA HUMANA E O PRINCÍPIO DA**

ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

TRABALHISTA. 2018. 146 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito das Relações Sociais do Trabalho, Centro Universitário do Distrito Federal, Brasília, 2018. Disponível em:

<https://repositorio.unicid.edu.br/jspui/bitstream/123456789/752/3/COELHO%2c%20Evellyn%20Thiciane%20Macedo.pdf>. Acesso em: 25 set. 2023.

COELHO, Suellen Sampaio de Andrade. **O direito fundamental ao trabalho á luz do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988**. 2018. Disponível em:

<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51851/o-direito-fundamental-ao-trabalho-a-luz-do-principio-constitucional-da-dignidade-da-pessoa-humana-na-constituicao-federal-de-1988>. Acesso em: 15 ago. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais Na Relação de Trabalho. In: SILVA, Alessandro da *et al* (org.). **Direitos Humanos: essência do direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007.

DELGADO, Gabriela Neves. **A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado**. 2013. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/a-clt-aos-70-anos-rumo-a-um-direito-do-trabalho-constitucionalizado/>. Acesso em: 12 ago. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego?** Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Ltr, 2017.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?

Caderno Crh, [S.L.], v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/qvTGPNcmnSfHYJjH4RXLN3r/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 10 set. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **A indisponibilidade dos direitos trabalhistas no ordenamento jurídico**. 2016. Disponível em:

<https://blog.grupogen.com.br/juridico/areas-de-interesse/trabalho/a-indisponibilidade-dos-direitos-trabalhistas-no-ordenamento-juridico/>. Acesso em: 15 ago. 2023.

GONÇALVES, Bárbara; BELTRAMELLI NETO, Silvio. COVID-19 e mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Direito da Faculdade Guanambi**, [S.L.], v. 8, n. 02, p. 18100, 4 ago. 2022. Disponível em:

<http://revistas.faculdadeguanambi.edu.br/index.php/Revistadedireito/article/view/18>. Acesso em: 12 ago. 2023.

IURCONVITE, Adriano dos Santos. **Os direitos fundamentais: suas dimensões e sua incidência na Constituição**. 2007. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/os-direitos-fundamentais-suas-dimensoes-e-sua-incidencia-na-constituicao/>. Acesso em: 15 ago. 20//23.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LIMA, Guilherme Vargas de. **A REFORMA TRABALHISTA E OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**. 2018. 55 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Departamento de Direito Econômico e do Trabalho, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/174686/001061608.pdf;jsessionid=C3931D4B7F767DE3289E8723E700E279?sequence=1>. Acesso em: 26 jul. 2023.

MACHADO, Sidnei; GUNTHER, Luiz Eduardo (org.). **REFORMA TRABALHISTA E SINDICAL: o direito do trabalho em perspectivas**. São Paulo: Ltr, 2004.

MALHEIROS, Agostinho Marques Perdigão. **A Escravidão no Brasil: ensaio histórico-jurídico-social**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 1976.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Confronto entre TST e STF: uma análise psicológica do direito. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, n. 215, jan./fev. 2021. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/40047>. Acesso em: 27 jul. 2023.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 37. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p. 149-162, jan./jun. 2009.

Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74060/2009_miraglia_livia_dir_eito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 jul. 2023.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. 2. ed. Coimbra: Editora Coimbra, 1993.

OIT. **C098 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. 1949. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em: 19 set. 2023.

OIT. **C154 - Fomento à Negociação Coletiva**. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 set. 2023.

OIT. **DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO**. 1998. Disponível em:

https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf.

Acesso em: 02 set. 2023.

OIT. **R091 - Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91)**. 1951.

Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO. Acesso em: 13 set. 2023.

OIT. **Trabalho Decente**. 1999. Disponível em:

<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 06 set. 2023.

ONU. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento**

Sustentável. 2015. Disponível em: [https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-](https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf)

[09/agenda2030-pt-br.pdf](https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf). Acesso em: 18 ago. 2023.

ONU. **CARTA DAS NAÇÕES UNIDAS**. 1945. Disponível em:

<https://www.oas.org/dil/port/1945%20Carta%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas.pdf>. Acesso em: 16 set. 2023.

ONU. **Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio**. 2010. Disponível em:

<https://brasil.un.org/pt-br/66851-os-objetivos-de-desenvolvimento-do-mil%C3%AAnio>.

Acesso em: 06 set. 2023.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A reforma do direito coletivo: prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 6, n. 58, p. 55-62, mar./abr. 2017. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105530/2017_robotella_luz_reforma_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 23 ago. 2023.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de. O trabalho e o Direito do Trabalho analisados sob as perspectivas do Constitucionalismo e da Democracia. **Revista Quaestio Iuris**, S.L., v. 7, n. 1, p. 88-107, 2014. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/quaestioiuris/article/view/10794>. Acesso em: 25 jul. 2023.

ROMA, Júlio César. Os objetivos de desenvolvimento do milênio e sua transição para os objetivos de desenvolvimento sustentável. **Ciência e Cultura**, [S.L.], v. 71, n. 1, p. 33-39, jan. 2019. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252019000100011&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 20 jul. 2023.

RUSSOMANO JÚNIOR, Victor. **Política Trabalhista Brasileira (Análise Crítica)**. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado**. 3. ed. Rio de Janeiro: GEN, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da Reforma Trabalhista: pontos em contrapontos**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book. Disponível em: <https://www.aatsp.com.br/wp-content/uploads/2018/09/Valdete-Souto-Severo-e-Jorge-Luiz-Souto-Maior-Manual-da-Reforma-Trabalhista-Pontos-e-Contrapontos-2018.pdf>. Acesso em 06 jul. 2023.

SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002. 368 p.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**: adotada e proclamada pela assembleia geral das nações unidas (resolução 217 a iii) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 25 ago. 2023.

VIANA, Márcio Túlio. O NOVO PAPEL DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO: LIMITES, RISCOS E DESAFIOS. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, [s. l.], n. 40, p. 165-188, fev. 2014. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/issue/view/83>. Acesso em: 21 ago. 2023.

GOSDAL, Tereza Cristina. **Dignidade do trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. 2006. 195f. Tese (Doutorado) - Programa

de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006.

Disponível em:

<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/4675/THEREZA%20CRISTINA20GOSDAL.PDF;jsessionid=F7574BEF17D81611DD6688EE7671C2AC?sequence%3e>.

Acesso em: 29 ago. 2023.

MTE. Plano Nacional de Trabalho Decente: gerar trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais. Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais. 2010. Disponível em: ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226249.pdf. Acesso em: 29 ago. 2023.