

A EFETIVIDADE DO PODER NEGOCIAL NA PROTEÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS EM SITUAÇÕES DE CRISE ECONÔMICA

The effectiveness of bargaining power in protecting labor rights in economic crisis situations

Maria Fernanda Fávero de Toledo Pinheiro¹

Francis Marília Pádua²

ÁREA: Direito do Trabalho

RESUMO: A negociação coletiva constitui um dos fundamentos essenciais do Direito do Trabalho, funcionando como um meio de harmonizar os interesses entre trabalhadores e empregados. Em períodos de crise econômica, o poder negocial assume um papel vital na preservação de empregos e na adaptação dos direitos trabalhistas, permitindo que as atividades empresariais continuem sem comprometer os direitos fundamentais dos trabalhadores. Este artigo analisa a eficácia do poder negocial em acordos e convenções coletivas, com ênfase em sua aplicação em contextos de recessão econômica. A pesquisa investiga como medidas acordadas, tais como a redução da carga horária, a suspensão de contratos e ajustes salariais, podem auxiliar na manutenção do vínculo empregatício, considerando os benefícios e riscos dessas práticas. Além disso, aborda os limites constitucionais e legais da flexibilização de direitos, ressaltando a importância do respeito à dignidade do tra-

¹ Advogada e professora. Mestranda em Direito pela Universidade de Marília - UNIMAR. Email: mafertoledo@hotmail.com Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9150030897306685>

² Professora permanente do Programa de Mestrado e Doutorado em Direito da Universidade de Marília - UNIMAR. Doutora em Educação - UNESP. Mestre em Direito pela Universidade de Marília - UNIMAR. Email: franmpadua@gmail.com Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6905582737299370>

balhador e às normas mínimas de proteção trabalhista. O objetivo da pesquisa é identificar elementos que potencializem a eficiência do poder negocial, com destaque para a função dos sindicatos como mediadores das demandas coletivas. Assim, o poder negocial pode se transformar em uma ferramenta eficaz para enfrentar crises, garantir a proteção dos trabalhadores e fomentar a sustentabilidade das empresas. Contudo, é fundamental ressaltar a necessidade de vigilância contínua para prevenir abusos que resultem na precarização das condições laborais.

PALAVRAS-CHAVE: Poder Negocial; Negociação Coletiva; Direito do Trabalho; Crise Econômica; Proteção ao Trabalhador.

ABSTRACT: Collective bargaining is one of the essential foundations of labor law, functioning as a means of harmonizing the interests of workers and employees. In times of economic crisis, bargaining power plays a vital role in preserving jobs and adapting labor rights, allowing business activities to continue without compromising workers' fundamental rights. This article analyzes the effectiveness of bargaining power in collective agreements and conventions, with an emphasis on its application in contexts of economic recession. The research investigates how agreed measures, such as reducing working hours, suspending contracts and adjusting wages, can help maintain the employment relationship, considering the benefits and risks of these practices. In addition, it addresses the constitutional and legal limits of the flexibilization of rights, highlighting the importance of respecting the dignity of workers and minimum labor protection standards. The objective of the research is to identify elements that enhance the efficiency of bargaining power, with emphasis on the role of unions as mediators of collective demands. Thus, bargaining power can become an effective tool for facing crises, ensuring the protection of workers and fostering the sustainability of companies. However, it is essential to emphasize the need for continuous vigilance to prevent abuses that may result in precarious working conditions.

KEYWORDS: Bargaining Power; Collective Bargaining; Labor Law; Economic Crisis; Worker Protection.

SUMÁRIO: Introdução; 1. O conceito de poder negocial e sua relevância no direito do trabalho; 1.1. A Origem e desenvolvimento histórico do poder negocial; 1.2. Os fundamentos jurídicos no direito brasileiro; 1.3. O papel estratégico nas relações trabalhistas; 2. Negociação coletiva como instrumento de proteção e flexibilização;

2.1. Convenções e acordos coletivos: fundamentos e diferenciações; 2.2. A negociação coletiva em cenários de crise econômica; 2.3. Garantia dos direitos trabalhistas e flexibilização das normas; 3. Os efeitos das crises econômicas nas relações de trabalho; 3.1. A crise econômica e a intensificação da negociação coletiva; 3.2. Medidas negociadas: redução de jornada, suspensão de contratos e ajustes salariais; 3.3. Estudo de casos práticos e eficácia das medidas adotadas; 4. O poder negocial; 4.1. O predomínio do negociado sobre o legislado: avanços e controvérsias; 4.2. Limites constitucionais e legais no exercício do poder negocial; 4.3. A atuação do Poder Judiciário no controle das cláusulas coletivas; 5. Os sindicatos e as negociações coletivas; 5.1. Representatividade sindical e intermediação de interesses; 5.2. Os desafios enfrentados pelos sindicatos em tempos de crise; 5.3. Estratégias para aprimorar a eficiência das negociações coletivas; Conclusão.

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, enquanto área jurídica destinada à proteção do trabalhador, busca equilibrar as forças econômicas e sociais, especialmente nas dinâmicas entre trabalhadores e empregados. Durante crises econômicas, como aquelas que ocorrem ciclicamente ao nível global e nacional, esse equilíbrio se torna ainda mais desafiador. Nesse contexto, o poder negocial, exercido mediante acordos e convenções coletivas, revela-se uma ferramenta essencial para alinhar interesses e garantir a manutenção dos direitos trabalhistas.

No entanto, a sua aplicação exige um estudo cuidadoso para que a flexibilização das normas laborais, necessidade para a preservação do emprego e da atividade empresarial, não resulte na flexibilidade das condições de trabalho.

A negociação coletiva, considerada uma das bases da organização das relações trabalhistas no Brasil, demonstra ser um mecanismo de grande relevância, especialmente em momentos de instabilidade econômica. Dessa forma, as partes envolvidas podem

desenvolver soluções específicas, como a redução da jornada, ajustes salariais e suspensão de contratos, beneficiando tanto os interesses empresariais quanto a proteção dos trabalhadores. Entretanto, a eficácia desse poder negocial depende da conformidade com os limites constitucionais e legais, assim como da atuação legítima dos sindicatos como representantes dos interesses coletivos. Esse equilíbrio se torna ainda mais complexo à luz das recentes reformas trabalhistas e da prevalência do negociado sobre o legislado.

O objetivo principal deste artigo é investigar a eficácia do poder como um instrumento de proteção negocial dos direitos trabalhistas em situações de crise econômica, explorando como as negociações coletivas podem ser utilizadas para preservar empregos e garantir a sustentabilidade das empresas. Além disso, é necessário entender os desafios e limitações impostos pelo ordenamento jurídico brasileiro e pela atuação sindical, assim como identificar estratégias que promovam maior eficiência e equilíbrio nas negociações.

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, fundamentada na análise de literatura especializada, estudos de caso e dispositivos normativos relacionados à negociação coletiva. O método dedutivo é empregado para investigar a aplicação prática do poder negocial em contextos específicos. Os exemplos apresentados incluem acordos e convenções coletivas recentes realizadas durante crises econômicas, permitindo a avaliação da eficácia das medidas adotadas e suas repercussões nas relações laborais.

Assim, este estudo se justifica tanto pela atualidade do tema quanto pela sua relevância prática e acadêmica. Em um cenário de constantes dificuldades econômicas, compreender o papel e os limites do poder negocial nas negociações coletivas é necessário para garantir a efetividade dos direitos trabalhistas, a sustentabilidade das empresas e o equilíbrio nas relações de trabalho. Este artigo visa não somente apresentar uma análise aprofundada do tema, mas também incentivar reflexões que possam orientar políticas públicas e estratégias sindicais em um contexto de crise.

1. O PODER NEGOCIAL NO DIREITO DO TRABALHO

1.1. A Origem e Desenvolvimento Histórico

O poder negocial surge no contexto da evolução das relações de trabalho, marcado pela transição de uma estrutura predominantemente rural para um ambiente industrializado, onde a disparidade entre capital e trabalho se torna cada vez mais evidente.

O desenvolvimento deste conceito está intimamente relacionado à consolidação do Direito do Trabalho, especialmente com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. Desde seu início, o poder negocial foi considerado uma ferramenta indispensável para equilibrar as forças em uma relação trabalhista. Que historicamente é desigual.

A negociação coletiva começou a ganhar relevância internacional no final do século XIX, acompanhando a ascensão dos movimentos sindicais e a implementação de legislações trabalhistas em diversos países.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) distribuiu um modelo que priorizou o diálogo social como meio para promover a justiça no trabalho. Esse progresso histórico influenciou diretamente o ordenamento jurídico brasileiro. A partir do século XX, o poder negocial tornou-se mais significativo no Brasil, especialmente com a regulamentação do sindicalismo e a criação de um sistema jurídico para a negociação coletiva.

A CLT consolidou essa prática ao considerar os sindicatos como entidades representativas, conferindo-lhes competência para negociar condições de trabalho em nome de suas categorias. Esse marco legal distribuiu a base para a negociação coletiva, garantindo um espaço de diálogo entre trabalhadores e empregados.

O conceito de poder negocial, por sua vez, foi adaptado para atender às novas exigências do mercado de trabalho. A transição de uma economia industrial para uma baseada em serviços e tecnologias trouxe novos desafios para as relações trabalhistas. O poder negocial não se limita à proteção dos direitos fundamentais, mas

também é utilizado como uma ferramenta estratégica para garantir a flexibilidade e competitividade das empresas, sem desconsiderar a proteção ao trabalhador.

1.2. Os Fundamentos Jurídicos no Direito Brasileiro

O poder negocial é um dos pilares do sistema de relações de trabalho no Brasil. A Constituição Federal de 1988 assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, conforme disposto no artigo 7º, inciso XXVI. Este dispositivo estabelece uma base legal para a autonomia coletiva nas relações laborais, permitindo a adaptação das condições de trabalho às especificidades de cada categoria profissional ou econômica.

Além da Constituição, a CLT regulamenta de maneira abrangente o exercício do poder negocial. Os artigos 611 e seguintes definem os critérios para as celebrações de convenções e acordos coletivos, assim como sua abrangência, vigência e efeitos jurídicos.

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) trouxe alterações significativas, ao reforçar a importância do “negociado sobre o legislado” em determinados temas, ampliando o alcance do poder negocial. Essa mudança gerou intensos debates, sendo defendida como um mecanismo para aumentar a flexibilidade nas relações trabalhistas, mas criticada por permitir a flexibilização de direitos em detrimento dos trabalhadores.

A atuação da Justiça do Trabalho também se destaca na proteção dos limites do poder negocial. Os tribunais trabalhistas desempenham um papel crucial na verificação da validade das cláusulas negociadas, garantindo que não contravenham direitos indisponíveis ou princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho.

Outro fundamento jurídico relevante é o papel central dos sindicatos nas negociações coletivas. A legislação trabalhista exige que as entidades sindicais sejam representativas e autorizadas a atuar em nome dos trabalhadores, garantindo a eficácia das negociações. A representação sindical é, portanto, uma condição necessária para

o pleno exercício do poder negocial no Brasil, garantindo que os acordos e convenções coletivas sejam legítimos e eficazes.

1.3. O Papel Estratégico nas Relações Trabalhistas

O poder de negociação desempenha um papel crucial nas relações trabalhistas, especialmente em períodos de crise econômica, quando se torna essencial equilibrar os interesses dos trabalhadores e dos empregadores.

A negociação coletiva possibilita ajustes nas condições de trabalho, preservação de postos de trabalho e previsões das empresas, garantindo a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores. Uma das principais vantagens do poder negocial é a sua adaptabilidade, permitindo que as regras gerais sejam ajustadas às demandas específicas de uma categoria ou setor econômico. Exemplos incluem a possibilidade de redução da carga horária, a elaboração de programas de compensação de horas e a criação de benefícios personalizados para os colaboradores.

Quando acordadas coletivamente, essas ações tornam-se mais adequadas e eficazes na mitigação dos impactos de crises econômicas. Além disso, a capacidade de negociação fortalece a função dos sindicatos como mediadores das reivindicações coletivas.

A negociação coletiva estabelece um ambiente institucional para a comunicação entre trabalhadores e empregados, promovendo a resolução de conflitos e evitando disputas judiciais. Esse papel estratégico contribui para a estabilidade das relações laborais, garantindo que os participantes sejam protagonistas na construção das condições de trabalho.

Assim, o poder de negociação propicia a formação de um mercado de trabalho mais dinâmico e adaptável. Em um contexto de rápidas transformações tecnológicas e econômicas, a negociação coletiva permite que empresas e trabalhadores ajustem suas práticas laborais a novas exigências, sem comprometer os princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

Portanto, o poder de negociação não é somente um instrumento

de defesa, mas também uma ferramenta de inovação e atualização nas relações laborais.

2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO

2.1. Convenções e Acordos Coletivos: Fundamentos e Diferenciações

As convenções e acordos coletivos de trabalho definem os principais instrumentos de negociação coletiva no Brasil, possuindo funções distintas, mas complementares.

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é um acordo entre um sindicato de trabalhadores e um sindicato patronal, com validade para toda a categoria representada em uma determinada área territorial. Em contrapartida, o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é um pacto entre um sindicato de trabalhadores e uma empresa específica, aplicando-se somente a essa relação particular. A diferença entre esses dois instrumentos está diretamente relacionada à sua abrangência e ao processo de negociação.

Embora a convenção coletiva tenha um alcance mais amplo e busque padronizar as condições de trabalho para uma categoria, o acordo coletivo é mais restrito, permitindo que empresas e sindicatos negociem condições específicas adaptadas às particularidades de cada organização. Essa diferenciação é crucial para garantir que as demandas gerais e específicas sejam atendidas.

Ambos os instrumentos têm respaldo constitucional, conforme o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, que assegura o respeito às negociações coletivas. A legislação trabalhista brasileira, nos artigos 611 a 625 da CLT, estabelece normas gerais para a celebração de convenções e acordos, assim como critérios para sua validade e aplicação.

Esses instrumentos não se limitam à formalização das condições de trabalho; além disso, promovem o equilíbrio nas relações laborais ao permitir o diálogo entre trabalhadores e empregados. As

convenções e acordos coletivos possibilitam implementar medidas inovadoras, como programas de participação nos lucros e resultados, jornadas flexíveis e benefícios específicos. Essas iniciativas demonstram o potencial de adaptação das negociações coletivas para atender às necessidades do mercado de trabalho contemporâneo.

2.2. A Negociação Coletiva em Cenários de Crise Econômica

Durante crises econômicas, a negociação coletiva se torna uma ferramenta essencial para mitigar os efeitos adversos nas relações de trabalho. A recessão geralmente provoca um aumento significativo no desemprego, queda na produtividade e instabilidade econômica, representando desafios tanto para trabalhadores quanto para empregadores.

Nesse cenário, as negociações coletivas podem facilitar ajustes que visam manter os investimentos e garantir as perspectivas econômicas das empresas. Uma das medidas comumente negociadas em tempos de crise é a redução da jornada de trabalho e dos turnos, prevista na legislação brasileira como uma forma de evitar demissões.

A Medida Provisória nº 936/2020 (convertida na Lei nº 14.020/2020) permitiu a suspensão de acordos coletivos que possibilitaram a redução proporcional de jornadas e interrupções, assim como a suspensão de contratos de trabalho. Esses ajustes, negociados coletivamente, foram cruciais para a preservação de milhões de empregos.

Além disso, a negociação coletiva viabiliza a implementação de soluções como planos de missão voluntária, programas de requalificação profissional e bancos de horas. Apesar das dificuldades enfrentadas, essas estratégias podem minimizar os efeitos das crises no mercado de trabalho, proporcionando maior flexibilidade para as empresas, sem comprometer os direitos fundamentais dos trabalhadores. Contudo, o uso do poder negocial em tempos de crise exige um equilíbrio cuidadoso.

O risco de abusos é evidente, especialmente quando os traba-

lhadores se encontram em situação de vulnerabilidade econômica. Portanto, é vital que as cláusulas negociadas respeitem os limites legais e constitucionais, além de serem monitoradas de perto pelos sindicatos e pela Justiça do Trabalho, quando necessário.

A negociação coletiva em momentos de crise evidencia o potencial do diálogo social como um meio de superar desafios estruturais. Ao permitir que as partes envolvidas desenvolvam soluções em conjunto, a negociação coletiva fortalece a resiliência das relações trabalhistas, contribuindo para a recuperação econômica e para a proteção dos trabalhadores.

2.3. Garantia dos Direitos Trabalhistas e Flexibilização das Normas

A negociação coletiva exerce duas funções no Direito do Trabalho: garantir os direitos trabalhistas e, ao mesmo tempo, permitir a flexibilidade das normas para atender às necessidades econômicas e sociais. Essa dupla característica torna a negociação coletiva extremamente valiosa nas relações laborais.

A preservação dos direitos trabalhistas está diretamente relacionada ao papel dos sindicatos como representantes legítimos dos trabalhadores. As convenções e acordos coletivos oferecem condições de trabalho mais detalhadas do que aquelas previstas na lei, incluindo reajustes salariais superiores à inflação, benefícios adicionais e melhores condições de segurança e saúde no trabalho.

Assim, a negociação coletiva fortalece o nível mínimo de proteção trabalhista. A flexibilização das normas trabalhistas, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, ampliou significativamente o alcance do poder negocial. A predominância do negociado sobre o legislativo permitiu que questões como jornada de trabalho, banco de horas e intervalos intrajornada fossem ajustadas por meio da negociação coletiva, desde que respeitados os direitos indisponíveis.

Embora controversa, essa flexibilização pode ser benéfica se conduzida de maneira equilibrada e de boa-fé. O principal desafio

da flexibilização é evitar a interferência das condições de trabalho.

O poder de negociação deve ser exercido de forma responsável, garantindo que as medidas ajustadas atendam tanto às necessidades econômicas quanto à proteção dos trabalhadores. Cláusulas abusivas ou que violam direitos fundamentais podem ser declaradas ilegais pela Justiça do Trabalho, reforçando a necessidade de acompanhamento jurídico e sindical durante as negociações.

Portanto, a negociação coletiva desempenha um papel estratégico para integrar a proteção e a flexibilidade dos direitos, possibilitando que as relações de trabalho sejam ajustadas às realidades econômicas e sociais sem comprometer os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Quando aplicado de maneira adequada, torna-se um mecanismo eficaz para promover a justiça social e a estabilidade nas relações laborais.

3. OS EFEITOS DAS CRISES ECONÔMICAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1. A Crise Econômica e a Intensificação da Negociação Coletiva

As crises econômicas exercem um impacto significativo nas relações laborais, causando instabilidade para trabalhadores e empregados. Neste contexto, a negociação coletiva torna-se essencial para mitigar os efeitos negativos e encontrar soluções que equilibrem a manutenção de empregos e a previsão das empresas. A intensificação das negociações coletivas em tempos de crise reflete a necessidade de ajustes que atendam às particularidades de cada setor, possibilitando respostas rápidas e eficazes.

Além disso, a maior exigência de adaptação das condições de trabalho às novas realidades durante os períodos de recessão é um fator que impulsiona essa intensificação. Enquanto os desafios enfrentam desafios como diminuição da demanda, aumento de custos e dificuldades de crédito, os trabalhadores vivenciam inseguranças em relação à estabilidade de seus investimentos e à preservação de

direitos essenciais. A negociação coletiva se torna, assim, um mecanismo para ajustar essas demandas, promovendo um diálogo social produtivo.

Os sindicatos desempenham um papel crucial na mediação dessas negociações, principalmente durante crises, onde a sua representatividade e legitimidade garantem que os trabalhadores tenham voz ativa nos processos. Isso ajuda a equilibrar as relações de trabalho, evitando decisões unilaterais que podem capacitar os funcionários.

No entanto, as crises também expõem fragilidades nas negociações coletivas, como a diminuição do poder de barganha dos trabalhadores em decorrência do aumento do desemprego. Isso evidencia a importância de garantir que as cláusulas acordadas sejam respaldadas por dispositivos legais que assegurem a proteção mínima aos trabalhadores, mesmo quando as concessões forem necessárias.

3.2. Medidas Negociadas: Redução de Jornada, Suspensão de Contratos e Ajustes Salariais

As principais medidas acordadas durante crises econômicas incluem a redução da jornada de trabalho, a suspensão temporária de contratos e ajustes salariais. Essas estratégias visam equilibrar a redução de custos para as empresas com a preservação de investimentos, minimizando os impactos da recessão para ambos os lados.

A redução da jornada, geralmente acompanhada de um corte proporcional nas variações, é uma das abordagens mais comuns. A experiência da pandemia de COVID-19 no Brasil demonstrou a eficácia dessa medida, regulamentada pela Lei nº 14.020/2020, que permitiu às empresas reduzir custos operacionais enquanto mantinham vínculos empregatícios. Embora exija concessões de funcionários, essa abordagem foi eficaz para evitar demissões em massa.

Outra estratégia amplamente discutida é a suspensão temporária dos contratos de trabalho, que, regulamentada durante a pandemia, possibilitou aos trabalhadores receberem compensações

financeiras por meio de benefícios governamentais, enquanto as empresas reestruturavam suas finanças. A negociação coletiva foi fundamental para definir os detalhes dessas suspensões, como prazos e critérios de adesão. Ajustes salariais também são comuns em contextos de crise, onde as negociações coletivas podem determinar aumentos abaixo da inflação ou congelamentos salariais temporários, com o intuito de manter a saúde financeira das empresas sem comprometer o poder aquisitivo dos trabalhadores.

Embora desafiadoras, essas medidas representam uma alternativa menos drástica do que a demissão de funcionários. Quando negociadas de maneira equilibrada, demonstram-se medidas para enfrentar crises econômicas. No entanto, é essencial que sejam acompanhadas de mecanismos de proteção, como estabilidade provisória no emprego e programas de requalificação, para evitar que concessões temporárias resultem em restrições permanentes das condições de trabalho.

3.3. Estudo de Casos Práticos e Eficácia das Medidas Adotadas

Uma análise de casos práticos evidencia que a negociação coletiva mostra-se uma ferramenta eficaz para atenuar os impactos das crises econômicas nas relações de trabalho. Um exemplo notável ocorreu durante a pandemia de COVID-19, quando diversos setores estabeleceram cláusulas específicas para garantir a continuidade do emprego e das atividades empresariais. Muitas convenções coletivas implementam bancos de horas negativas, permitindo que os trabalhadores compensem períodos de inatividade futuros com horas extras acumuladas, evitando demissões em massa e preservando contratos durante uma queda acentuada na demanda. Os resultados indicam que o diálogo social foi essencial para desenvolver soluções que atendam às necessidades setoriais.

Outro exemplo significativo vem da indústria alimentícia, onde a combinação de redução de jornada com manutenção parcial de treinamento foi amplamente debatida. As negociações coletivas

possibilitaram que as empresas ajustassem suas operações de acordo com as limitações impostas pela crise, garantindo aos trabalhadores a segurança de seus empregos. Essa estratégia foi eficaz em garantir a continuidade das operações, mantendo os empregos e evitando impactos adversos na cadeia produtiva. No setor de serviços, especialmente na hotelaria e turismo, a suspensão temporária de contratos foi uma prática comum. As negociações coletivas estabeleceram detalhes como o pagamento de benefícios e períodos de estabilidade pós-crise, resultando em medidas que visam a manutenção de empregos em setores gravemente afetados, apesar das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores em relação à perda temporária de renda.

Os casos analisados demonstram que a eficácia das medidas negociadas depende de três fatores essenciais: a legitimidade das negociações, a harmonia entre concessões e garantias, e a supervisão contínua para evitar abusos. Quando essas condições são atendidas, a negociação coletiva revela um instrumento poderoso para enfrentar crises econômicas e preservar a dignidade nas relações de trabalho.

4. O PODER NEGOCIAL

O poder negocial é um componente fundamental do Direito do Trabalho brasileiro, representando a capacidade das partes envolvidas — funcionários e empregadores — de estabelecer, por meio do diálogo, normas específicas que regulam suas relações. Embora reconhecido como um avanço na flexibilização e adaptação das normas laborais, o poder negocial enfrenta desafios críticos, particularmente em sua aplicação prática. Este capítulo explora os limites e as oportunidades do poder negocial, com ênfase no predomínio do negociado sobre o legislado, as restrições constitucionais e a atuação do Poder Judiciário no monitoramento das cláusulas negociadas.

4.1. O Predomínio do Negociado Sobre o Legislado: Avanços e Controvérsias

A Reforma Trabalhista de 2017, por meio da Lei nº 13.467/2017, transformou as relações de trabalho no Brasil, consolidando o princípio do negociado sobre o legislado. Essa inovação visa aprimorar a autonomia coletiva nas negociações entre trabalhadores e empregadores, permitindo maior flexibilidade para adaptar as condições laborais às especificidades de diferentes setores econômicos. O objetivo central era modernizar o Direito do Trabalho, permitindo que convenções e acordos coletivos prevalecessem sobre a legislação geral em diversas áreas, sempre que respeitados os direitos indisponíveis.

O artigo 611-A da CLT lista temas passíveis de negociação, como jornada de trabalho, banco de horas, intervalos intrajornada, planos de cargos e negociação, home office, participação nos lucros e resultados, e regulamentações empresariais. Essas alterações buscam flexibilizar as relações laborais, promovendo ajustes mais rápidos e adequados às necessidades de cada setor e empresa. A flexibilização foi vista como um ganho expressivo em setores dinâmicos, como os industriais e tecnológicos, onde a adaptabilidade é crucial para a competitividade.

Do ponto de vista positivo, o princípio do negociado sobre o legislado trouxe uma personalização sem precedentes às relações de trabalho, permitindo que os trabalhadores e sindicatos criassem condições às suas realidades específicas. Conforme Menezes (2022), a negociação de questões como banco de horas e jornada de trabalho favorece um ambiente laboral mais dinâmico e resiliente, especialmente em períodos de crise econômica. Esse modelo, que confere maior autonomia às partes, também contribui para a manutenção dos empregos e o fortalecimento das relações trabalhistas, promovendo um equilíbrio entre as necessidades empresariais e a segurança dos trabalhadores.

Entretanto, a flexibilização suscita intensos debates e controvérsias. Uma preocupação central é o risco de desequilíbrio nas negocia-

ções, especialmente em categorias com baixa representatividade sindical ou em contextos de vulnerabilidade econômica. Meira (2019) enfatiza que, na ausência de fiscalização adequada e de uma atuação eficaz dos sindicatos, o predomínio do negociado sobre o legislado pode expor os trabalhadores a condições desiguais, resultando na precarização das relações laborais. Assim, a autonomia negocial pode ser utilizada para reduzir direitos em vez de fortalecê-los.

Para mitigar esses riscos, a reforma define claramente áreas nas quais o negociado não pode prevalecer. O artigo 611-B da CLT estabelece um conjunto de direitos essenciais, como salário mínimo, férias, 13º salário, jornada máxima de trabalho, além das normas de saúde e segurança, que permanecem protegidas de alterações. Essa segurança é crucial para garantir um nível mínimo de proteção trabalhista, assegurando que a autonomia coletiva seja exercida de forma responsável.

O aspecto relevante da Reforma foi a outra distinção entre o direito individual e o coletivo do trabalho. Enquanto o primeiro preserva sua estrutura protetiva tradicional, o segundo ganhou maior liberdade de negociação, permitindo que os sindicatos representem os interesses das categorias de maneira mais flexível. O modelo foi bem recebido pelos setores empresariais, visto como uma oportunidade de aumentar a competitividade e promover a inovação. Contudo, isso requer um controle mais rigoroso por parte do Estado e do Poder Judiciário, para garantir que a autonomia coletiva não seja utilizada como pretexto para comprometer a dignidade e a segurança dos trabalhadores.

Em resumo, a Lei nº 13.467/2017 proporcionou avanços inovadores na modernização das relações de trabalho, ampliando a autonomia das partes e permitindo maior flexibilidade. No entanto, para que essa flexibilização cumpra o seu propósito de modernizar sem precarizar, é necessária uma atuação sindical robusta e uma fiscalização estatal eficaz. O equilíbrio entre modernização e proteção continua sendo o desafio central para a efetividade do poder negocial nas relações laborais brasileiras.

4.2. Limites Constitucionais e Legais no Exercício do Poder Negocial

Embora reconhecido como uma ferramenta valiosa para a adaptação das normas trabalhistas, o poder negocial encontra limites fundamentais estabelecidos pelos princípios constitucionais e pela legislação infraconstitucional. Esses limites são essenciais para preservar a dignidade do trabalhador, garantindo que a negociação coletiva não seja um instrumento de retrocesso social. Assim, apesar de a Reforma Trabalhista de 2017 ter ampliado a liberdade das partes para negociar, essa liberdade não é absoluta.

Um dos principais limites constitucionais é o princípio da irrenunciabilidade dos direitos fundamentais. Este princípio assegura direitos essenciais, como o salário mínimo, a duração máxima da jornada de trabalho e o descanso semanal remunerado, considerados inegociáveis. Esses direitos representam uma base de proteção ao trabalhador, estabelecendo um padrão civilizatório mínimo que não pode ser alterado, nem mesmo por convenções ou acordos coletivos.

Essa proteção garante que o trabalhador não seja obrigado a renunciar às garantias indispensáveis na troca de manutenção do emprego. A Reforma Trabalhista reforça essas proteções com a inclusão do artigo 611-B na CLT, que lista os direitos considerados indisponíveis. Entre as normas relacionadas à saúde e segurança no trabalho, incluem-se o pagamento de férias, o décimo terceiro salário, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o seguro-desemprego. Essa lista visa evitar que negociações coletivas comprometam a subsistência ou dignidade do trabalhador.

Como destaca Meira (2019), esses limites refletem o compromisso do ordenamento jurídico em equilibrar a flexibilidade das relações laborais com a preservação dos direitos fundamentais. Além disso, o artigo 9º da CLT desempenha um papel crucial ao invalidar cláusulas que tentem fraudar ou desvirtuar a aplicação das normas trabalhistas. Este dispositivo garante que o poder negocial seja exercido em parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade. Assim, cláusulas que demonstrem desvantagens desproporcionais

ou comprometam direitos fundamentais podem ser consideradas nulas de pleno direito. Essa proteção é especialmente relevante em situações em que uma parte vulnerável, como o trabalhador, enfrenta dificuldades para negociar em condições equivalentes.

A manutenção dos direitos indisponíveis não somente protege o trabalhador individualmente, mas também fortalece o sistema de negociação coletiva na totalidade. Menezes (2022) enfatizou que esses limites criam um equilíbrio necessário entre a liberdade de negociação e a proteção dos direitos fundamentais, garantindo que a flexibilização não resulte em precarização. Portanto, a autonomia privada coletiva, embora ampliada pela Reforma Trabalhista, deve ser exercida em respeito aos direitos mínimos, preservando um ambiente de trabalho seguro e digno.

Esses limites conferem legitimidade ao modelo brasileiro de negociação coletiva, permitindo que as partes interajam de maneira adequada às suas necessidades, sem comprometer os direitos fundamentais. A supervisão estatal e judicial é crucial nesse processo, garantindo que os ajustes negociados respeitem os limites de impostos pelo ordenamento jurídico.

Assim, a negociação coletiva continua sendo uma ferramenta eficaz para promover um equilíbrio entre modernização e proteção, reafirmando o princípio da proteção como uma das bases fundamentais do Direito do Trabalho brasileiro.

4.3. A atuação do Poder Judiciário no controle das cláusulas coletivas

A Justiça do Trabalho desempenha um papel fundamental no monitoramento e validação das cláusulas acordadas em convenções e acordos coletivos. Essa atuação é vital para garantir que o poder negocial, ampliado pela Reforma Trabalhista de 2017, seja exercido nos limites constitucionais e legais, mantendo os direitos fundamentais dos trabalhadores e promovendo o equilíbrio nas relações trabalhistas.

Uma das principais ferramentas de controle judicial é a análise

da legalidade e validade das cláusulas coletivas. Em geral, as ações trabalhistas envolvem pedidos de nulidade de cláusulas, exceto abusivas, ilegais ou que violem normas de ordem pública. Nesses casos, o juiz deve avaliar se as cláusulas respeitam os princípios de razoabilidade, proporcionalidade e boa-fé, que são fundamentais para garantir que as negociações coletivas sejam válidas e benéficas para todas as partes envolvidas. Além disso, a Justiça do Trabalho tem a responsabilidade de interpretar as cláusulas coletivas, assegurando que sua aplicação esteja em conformidade com os direitos estabelecidos pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Em situações de conflito ou ambiguidade, os tribunais trabalhistas têm a autoridade para determinar ajustes nas cláusulas, evitando danos irreparáveis a uma das partes. Essa atuação demonstra o compromisso do Poder Judiciário em preservar o equilíbrio nas relações de trabalho, prevenindo abusos por parte de trabalhadores ou sindicatos. O caso Vulcabras Azaleia, julgado pela Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ilustra como o Judiciário aborda as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista. Nesse caso, o TST aprovou a validade de uma cláusula coletiva que excluía os dez minutos antes e depois da jornada como horas extras, pois essa cláusula foi negociada em conformidade com as disposições legais e respeitava os limites de flexibilidade estabelecidos pela CLT. A decisão reforçou a interpretação de que o princípio do negociado sobre o legislado pode ser aplicado em questões de natureza patrimonial, desde que os direitos indisponíveis, como saúde e segurança no trabalho, sejam preservados.

A decisão do TST evidencia como a jurisdição tem determinado os limites e as possibilidades do poder negocial. O artigo 611-A da CLT, que define os direitos negociáveis, e o artigo 611-B, que estabelece os direitos protegidos na negociação coletiva, são fundamentais para orientar os julgamentos. O ministro Douglas Alencar Rodrigues, relator do caso, destacou que a ampliação das condições negociadas é válida caso respeite os direitos fundamentais e reflita

um equilíbrio entre a autonomia das partes e a proteção ao trabalhador.

Outro aspecto importante da atuação do Judiciário é o incentivo à conciliação e mediação nas negociações coletivas. Em muitos casos, os tribunais trabalhistas atuam como facilitadores do diálogo entre sindicatos e trabalhadores, propondo soluções consensuais que atendem às demandas de ambas as partes. Essa prática não somente previne conflitos, mas também aumenta a confiança no poder negocial como um mecanismo eficaz de regulação das relações laborais. A proposta trabalhista desempenha um papel decisivo na definição de entendimentos que orientam futuras negociações e promovem a uniformidade na interpretação das normas trabalhistas. Ao aprovar cláusulas coletivas que respeitem os limites legais e constitucionais, o Poder Judiciário reafirma a importância da negociação coletiva como uma ferramenta de modernização das relações de trabalho, sem descuidar a proteção dos direitos fundamentais. Este cenário evidencia que o poder negocial, embora essencial para a adaptação das normas trabalhistas às necessidades econômicas e sociais, requer uma supervisão judicial meticulosa. O Poder Judiciário não somente controla, mas também fortalece e aperfeiçoa o poder negocial, garantindo que as inovações introduzidas pela Reforma Trabalhista respeitem os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, promovam relações justas e equilibradas e evitem retrocessos sociais.

5. OS SINDICATOS E AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Os sindicatos desempenham um papel crucial nas negociações coletivas, atuando como representantes dos trabalhadores e mediadores de acordos que atendem tanto às demandas das categorias quanto às necessidades empresariais. Embora sua importância seja inegável, os sindicatos enfrentam desafios significativos, especialmente em tempos de crise econômica e de mudanças na legislação. Este tópico explora a representatividade sindical, os obstáculos que

essas organizações encontram e sugere estratégias para aprimorar a eficiência das negociações coletivas no contexto atual.

5.1. Representatividade Sindical e Intermediação de Interesses

A representatividade sindical é essencial para garantir que as negociações coletivas reflitam as verdadeiras necessidades da categoria representada. No Brasil, o sistema de unicidade sindical, conforme previsto no artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal, confere ao sindicato o monopólio de representação de uma categoria em uma área territorial específica. Essa estrutura visa evitar conflitos de competência e fortalecer a unidade nas negociações.

Os sindicatos atuam como intermediários entre trabalhadores e empregadores, discutindo questões como prejuízo, benefícios, condições trabalhistas e direitos sociais. Martinelli e Almeida (2006) enfatizam que essa intermediação possibilita a personalização das normas coletivas, adaptando-se às particularidades setoriais e regionais, promovendo assim um melhor alinhamento entre as necessidades das partes envolvidas.

Entretanto, a legitimidade da representatividade sindical depende da adesão dos trabalhadores. A falta de engajamento muitas vezes resulta da desconfiança ou falta de transparência, prejudicando o papel dos sindicatos como mediadores autênticos. É fundamental que os sindicatos implementem estratégias de comunicação eficazes para fomentar a participação ativa dos trabalhadores e fortalecer os laços com eles.

A representação sindical também enfrentou dificuldades decorrentes da complexidade das relações laborais modernas, que incluem novas formas de trabalho como o remoto e as plataformas digitais. Para se manterem relevantes, os sindicatos precisam adotar suas práticas e ampliar sua atuação para envolver esses grupos emergentes, reafirmando seu papel como defensores da classe trabalhadora.

Uma intermediação eficaz por parte dos sindicatos exige não

somente conhecimento técnico sobre normas trabalhistas, mas também uma abordagem estratégica que contemple tanto as necessidades empresariais quanto os direitos dos trabalhadores. Essa capacidade articulatória torna o sindicato um agente indispensável nas relações laborais, especialmente durante crises.

5.2. Os Desafios Enfrentados pelos Sindicatos em Tempos de Crise

Em períodos de recessão econômica, os sindicatos encontram obstáculos substanciais que testam sua capacidade negocial e resiliência. Um dos principais desafios é a diminuição do poder de negociação devido ao aumento do desemprego e à precarização do mercado laboral. Nesse cenário adverso, muitos trabalhadores acabam aceitando condições desfavoráveis para preservar seus empregos, limitando assim a margem negociadora dos sindicatos.

Outro desafio importante é a crise no financiamento sindical acentuada pela Reforma Trabalhista de 2017, que eliminou a obrigatoriedade da contribuição sindical. Embora essa mudança tenha ampliado a liberdade dos trabalhadores, impactou as capacidades dos recursos disponíveis para investimentos em infraestrutura e capacitação nos sindicatos. Essa restrição financeira compromete sua capacidade de condução de negociações robustas.

A crescente digitalização e o surgimento do trabalho em plataformas trazem ainda mais desafios aos sindicatos. As novas modalidades laborais apresentadas pela flexibilidade dificultam a organização sindical tradicional e bloqueiam abordagens inovadoras para proteger esses trabalhadores vulneráveis. Conforme apontado por Martinelli e Almeida (2006), as transformações no ambiente laboral demandam práticas sindicais mais dinâmicas.

Além disso, a recuperação da confiança dos trabalhadores tornou-se um desafio iminente diante da corrupção e da ineficiência administrativa observada em algumas organizações sindicais; essas questões minam sua imagem junto à categoria, afetando diretamente a legitimidade dos acordos firmados. Para reverter essa situ-

ação negativa, é imperativo que os sindicatos invistam em práticas éticas transparentes, promovendo uma governança responsável.

Por fim, os sindicatos devem enfrentar pressão pela flexibilização de direitos impostos frequentemente por condições econômicas desfavoráveis; essa necessidade implica uma abordagem estratégica para garantir que ajustes negociados não comprometam os direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim sendo, é necessário buscar soluções equilibradas que protejam tanto os direitos trabalhistas quanto viabilizem economicamente as empresas.

5.3. Estratégias para Aprimorar a Eficiência das Negociações Coletivas

Diante desses desafios pelos sindicatos, é necessário adotar estratégias voltadas para a melhoria da eficiência nas negociações coletivas, bem como fortalecer sua atuação no cenário contemporâneo. Uma estratégia crucial envolve o investimento na formação contínua dos dirigentes sindicais, garantindo assim os preparativos adequados para lidar com as complexidades específicas às negociações num mercado laboral dinâmico.

A modernização das tecnologias comunicativas também faz necessidade para estreitar laços entre sindicatos e trabalhadores; plataformas digitais, aplicativos e redes sociais podem ser usados eficientemente para informar sobre o andamento das negociações, participação ativa e colher demandas com maior eficácia. Além disso, permite aos sindicatos aperfeiçoar suas ações nas áreas relacionadas ao trabalho remoto e plataformas digitais, facilitando assim a inclusão dessas ações tradicionalmente marginalizadas na organização coletiva.

Outra estratégia relevante diz respeito ao fomento do diálogo social por meio de parcerias com empresas e órgãos governamentais; tal cooperação favorece soluções consensuais, aumentando a legitimidade nos acordos celebrados. Além disso, programas específicos de mediação e conciliação frequentemente facilitados pela Justiça do Trabalho podem ser utilizados na resolução de conflitos prolongados.

Os sindicatos devem igualmente empenhar-se em estabelecer práticas pautadas na ética e na transparência, demonstrando aos seus membros respeito efetivo por seus interesses; relatórios periódicos detalhando atividades sindicais, gestão financeira e resultados negociais são essenciais para restaurar a confiança entre trabalhadores e suas organizações representativas.

É vital ainda ampliar a atuação sindical além das esferas tradicionais negociais, envolvendo-se em temas correlatos como qualificação profissional, inclusão social e sustentabilidade no ambiente trabalhista. Tais iniciativas não só fortalecem vínculos com categorias representadas, mas também ressaltam o papel estratégico desempenhado pelos sindicatos na promoção da justiça social no mercado de trabalho equilibrado.

Com essas abordagens estratégicas, os sindicatos têm potencial não somente para superar obstáculos pelas crises financeiras, mas também se consolidam como atores fundamentais na construção de relações trabalhistas saudáveis, garantindo o equilíbrio entre interesses envolvidos, proteção inalienável de direitos trabalhistas.

CONCLUSÃO

Uma investigação sobre o poder negocial destinado à proteção dos direitos trabalhistas em contextos de crise econômica revelou a negociação coletiva como um instrumento essencial para harmonizar os interesses entre trabalhadores e empregados. Este estudo evidenciou que, por meio do diálogo social, as partes envolvidas podem chegar a acordos que assegurem a preservação de empregos, a sustentabilidade das empresas e a proteção mínima dos direitos trabalhistas. Contudo, também foram identificados desafios estruturais e conjunturais que dificultam a plena realização desse potencial, especialmente em períodos de recessão e instabilidade econômica.

Os resultados indicaram que estratégias como redução da jornada de trabalho, suspensão de contratos e ajustes salariais podem

atenuar os impactos das crises econômicas, prevenindo demissões em massa e mantendo uma relativa estabilidade nas relações trabalhistas. No entanto, essas iniciativas exigem um equilíbrio cuidadoso entre flexibilização e proteção para evitar compromissos com direitos fundamentais e contribuir para o agravamento das condições de trabalho. Além disso, a representatividade e legitimidade dos sindicatos emergiram como fatores cruciais para o sucesso das negociações, enfatizando a necessidade de fortalecer essas instituições diante dos desafios contemporâneos.

Com base nos resultados obtidos, propõem-se algumas recomendações de atualização do poder negocial no Brasil. Primeiramente, é fundamental investir na capacitação dos líderes sindicais, fornecendo-lhes instrumentos adequados que os preparem para conduzir negociações em um ambiente laboral cada vez mais complexo e digitalizado. Além disso, fomentar práticas de governança ética e transparente nas entidades sindicais pode aumentar a confiança dos trabalhadores e estimular sua participação nas negociações coletivas. Também se deve incentivar os empregados a engajar-se proativamente nos processos negociatórios, liberando os benefícios do diálogo social para a sustentabilidade de seus negócios.

Outra recomendação pertinente refere-se à urgência de uma regulamentação específica para setores emergentes, como o trabalho em plataformas digitais, garantindo que esses profissionais tenham acesso aos benefícios da negociação coletiva. A implementação de mecanismos ágeis e acessíveis de mediação e conciliação pode facilitar a resolução de conflitos ao mesmo tempo que reforça o papel da Justiça do Trabalho como guardião do equilíbrio nas relações laborais. É igualmente vital que tanto o legislativo quanto o judiciário mantenham constante vigilância sobre as práticas negociais para garantir que as inovações resultantes do poder negocial respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores.

As perspectivas futuras para a negociação coletiva no Brasil apresentam desafios inovadores; no entanto, também são promissórias. À medida que ocorrem transformações econômicas e tecno-

lógicas, espera-se que a negociação coletiva desempenhe um papel ainda mais relevante na adaptação das normas laborais às novas realidades emergentes. A digitalização, o trabalho remoto e a globalização desativam um poder negocial mais dinâmico e inclusivo, capaz de abranger uma ampla gama de trabalhadores sob diversas condições laborais. Nesse contexto, promover o fortalecimento dos sindicatos e intensificar o diálogo social será determinante para garantir o sucesso das negociações.

A negociação coletiva no Brasil deve continuar sua evolução como um mecanismo democrático eficaz na proteção dos trabalhadores e no fortalecimento das relações trabalhistas. Embora persista a questão entre flexibilização e proteção, os investimentos em capacitação profissional, ética e inovação poderão resultar na construção de um sistema negocial mais robusto, capaz de enfrentar crises econômicas e ao mesmo tempo promover um mercado trabalhista justo, resiliente e sustentável. Assim sendo, torna-se claro que o poder negocial é uma ferramenta indispensável na manutenção do equilíbrio entre capital e trabalho, contribuindo tanto para a justiça social quanto para o crescimento econômico nacional.

REFERÊNCIAS

BRUNER, J. S. Process of education. Boston, MA: Harvard University Press, 1997. In: LEMOS, A. F.; SARAIVA, M. M.; SOUZA, T. D. de; GRANJEIRO, R. R. da. Práticas de gestão do conhecimento atreladas à aprendizagem organizacional: Um estudo de caso. Disponível em: http://portal.unisepe.com.br/unifia/wpcontent/uploads/sites/10001/2018/06/018_PR%C3%81TICAS_DE_GEST%C3%83O_DO_CONHECIMENTO.pdf. Acesso em: 16 nov. 2024.

CUNHA, P. Conflito e Negociação. 2. ed. Porto, Portugal: ASA, 2008.

CUNHA, P.; LEITÃO, S. Manual de Gestão Construtiva de Conflitos. 3. ed. Porto, Portugal: Edições UFP, 2016.

DEUTSCH, M. The Resolution of Conflict: Constructive and Destructive Processes. New Haven, CT: Yale University Press, 1973.

FILHO, Hélio Antônio dos Santos. Negociação Coletiva: Instrumento normativo, meio de pacificação de conflitos coletivos e sua convergência com o desenvolvimento local. 2015. 130f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande - MS, 2015.

FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. Direito Sindical. 7. Ed. São Paulo: LTr, 2018.

FILHO, Rodolfo Pamplona; LUDWIG, Guilherme Guimarães; DO VALE, Silvia Teixeira. Interpretação e aplicação da reforma trabalhista no direito brasileiro. São Paulo: LTr, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma Trabalhista. 2. ed. Salvador: JusPODIVM, 2017.

JUNIOR, Antônio Umberto de Souza; et al. Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017. São Paulo: Rideel, 2017.

JUNQUEIRA DE AZEVEDO, A. A boa-fé na formação dos contratos. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 87, p. 79-90, jan. 1992.

JUSTICE, Betty W. Unions, workers and the law. Washington: Bureau of National Affairs, 1983.

MAEDA, Patrícia. A era dos zero direitos – trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora. São Paulo: LTr, 2017.

MANNRICH, Nelson. Reforma trabalhista: reflexões e críticas. São Paulo: LTr, 2018.

MARINI, Ruy Mauro. Proceso y tendencias de la globalización capitalista. In: MARINI, Ruy Mauro. América Latina, dependencia y globalización. México, D. F.: Siglo XXI Editores; Buenos Aires: CLACSO, 2015. p. 247-271.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

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

MEIRELLES, David Furtado. Negociação coletiva em tempos de crise. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018.

MELEK, Marlos Augusto. Trabalhista! O que mudou? – Reforma trabalhista 2017. Curitiba: Estudo Imediato Editora, 2017.

MOURA, Felipe da Costa; BARROSO, Fábio Túlio. O novo modelo de negociação coletiva implementada pela reforma trabalhista: um retrocesso ao constitucionalismo social?. Argumenta Journal Law: Jacarezinho, Brasil, n. 27, p. 260, 2017.

NAHAS, Thereza; MIZIARA, Raphael. Impactos na reforma trabalhista na jurisprudência do TST. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Convenção coletiva de trabalho no direito brasileiro: setor privado*. São Paulo: LTr, 1996.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado*. Genebra: OIT, 1974.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Negociações coletivas*. Tradução: Sandra Valle. São Paulo: LTr; Brasília, DF: OIT, 1994.

PICARELLI, Márcia Flávia Santini. *A convenção coletiva de trabalho*. São Paulo: LTr, 1986.

POMPEU, Gina Vidal Marcílio; DE ALENCAR PIMENTA, Camilla Arraes. O princípio da vedação do retrocesso social diante da crise econômica do Século XXI. *Direito e Desenvolvimento*, v. 6, n. 2, p. 216-237, 2015.

RAMOS, Maria Carolina; REBELATO, Thamiris Cristina. Controle judicial das cláusulas integrantes dos instrumentos de negociação coletiva: restrições à atuação do Poder Judiciário advindas com a reforma trabalhista – Lei n. 13.467/2017. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 85, n. 2, p. 154-179, abr./jun. 2019.

RANGEL, Daniel Gonçalves. A negociação coletiva como instrumento para a superação de crise econômica: antes e pós-reforma trabalhista. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 63, n. 96, p. 119-133, jul./dez. 2017.

REFERÊNCIAS DE JURISPRUDÊNCIAS

REIS, Suzéte da Silva. A efetivação do direito social ao trabalho na perspectiva dos direitos fundamentais na sociedade contemporânea. *Prisma Jurídico*, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 40-59, jan./jun. 2020. Disponível em: <http://doi.org/10.5585/prismaj.v19n1.14256>. Acesso em: 16 nov. 2024.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Negociação Coletiva Trabalhista*. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. v. 2.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. VULCABRÁS AZALÉIA - RS, CALÇADOS E ARTIGOS ESPORTIVOS S.A. Processo TSTRAG-816-79.2014.5.04.0381. Decisão de 15 de março de 2023. 5ª Turma. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/validacao>. Acesso em: 11 nov. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso Ordinário em Ação Anulatória. EUCATUR. Processo TSTR-ROT-303-04.2020.5.14.0000. Decisão de 30 de setembro de 2022. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1). Disponível em: <http://www.tst.jus.br/validacao>. Acesso em: 11 nov. 2024.

Submissão: 11.nov.2025

Aprovado: 20.nov.2025