

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA – CAMPUS AVANÇADO DE  
GOVERNADOR VALADARES**

Instituto de Ciências Sociais Aplicadas – Curso de Direito

Larissa Shuvarz Marciano

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA: As diferentes faces do instituto e sua aplicação na  
Reforma Trabalhista e na pandemia da Covid-19**

Governador Valadares – MG

2022

Larissa Shuvarz Marciano

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA: As diferentes faces do instituto e sua aplicação na  
Reforma Trabalhista e na pandemia da Covid-19**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora - *campus* Avançado de Governador Valadares, como requisito parcial para obtenção da graduação em Direito.

Orientadora: Prof. Cynthia Lessa da Costa

Governador Valadares - MG

2022

Larissa Shuvarz Marciano

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA: As diferentes faces do instituto e sua aplicação na  
Reforma Trabalhista e na pandemia da Covid-19**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora - campus Avançado de Governador Valadares, como requisito parcial para obtenção da graduação em Direito.

Aprovada em (dia) de (mês) de (ano)

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Cynthia Lessa da Costa – Orientadora  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Rosana Ribeiro Felisberto  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Jean Filipe Domingos Ramos  
Universidade Federal de Juiz de Fora

Governador Valadares, 24 de fevereiro de 2022

## RESUMO

O presente artigo busca analisar o instituto da negociação coletiva em seus diferentes aspectos, com ênfase a sua utilização como método de solução de conflitos trabalhistas, na criação de normas jurídicas aplicáveis às relações de trabalho e também como instrumento democrático, sendo reconhecido pelo direito internacional como forma de viabilizar melhorias das condições de trabalho. O artigo em questão tem como finalidade analisar o tratamento conferido ao instituto da negociação coletiva no Direito brasileiro, principalmente após as significativas mudanças propostas pela Reforma Trabalhista - que determinou a prevalência do negociado sobre o legislado, que estabeleceu um rol de assuntos que podem ser objeto na negociação coletiva trabalhista - e pela legislação editada no contexto de pandemia - exemplificadas pelas Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, que afastam a obrigatoriedade da negociação em âmbito coletivo, substituindo-a pela possibilidade de firmar acordos individuais. A metodologia adotada remete à pesquisa teórica, que consistirá no estudo de bibliografia pertinente ao tema da negociação coletiva, ainda, será analisado o conteúdo teórico e legislativo pertinente à temática, assim como o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 6363. A tese defendida é de que a negociação coletiva trabalhista não pode ser lida como instrumento para a supressão e perda de direitos trabalhistas, levando em consideração a necessidade de leitura do instituto dentro do ordenamento jurídico brasileiro como um todo.

**Palavras-Chave:** Negociação Coletiva. Direitos Trabalhistas. Reforma Trabalhista. Medida Provisória 927. Medida Provisória 936.

## ABSTRACT

This article analyzes the collective bargaining institute in its different aspects, with emphasis on its use as a method of solving labor conflicts, in the creation of legal norms applicable to labor relations and also as a democratic instrument, recognized by international law as a way to improve working conditions. This article aims to analyze the treatment given to the collective bargaining institute in Brazilian Law, especially after the significant changes proposed by the Labor Reform - which determined the prevalence of the negotiated over the legislated, expanding the list of issues that can be object of in the collective labor negotiation - and the legislation edited in the context of a pandemic - exemplified by Provisional Measures 927/2020 and 936/2020, which remove the obligation of collective bargaining, replacing it with the possibility of signing individual agreements. The methodology adopted refers to the theoretical research, which will consist of the study of bibliography relevant to the subject of collective bargaining, still, the theoretical and legislative content relevant to the theme will be analyzed, as well as the judgment of the Direct Action of Unconstitutionality 6363. The thesis defended is that collective labor bargaining cannot be read as an instrument for the suppression and loss of labor rights, taking into account the need to read the institute within the Brazilian legal system as a whole.

**Keywords:** Collective Bargaining. Labor rights. Labor Reform. Provisional Measure 927. Provisional Measure 936.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1 CONSIDERAÇÕES ACERCA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	8
1.1 Negociação coletiva: conceito e história .....	8
1.2 Negociação coletiva no Direito Internacional .....	10
1.3 Negociação coletiva no Direito Brasileiro .....	12
2 AS VÁRIAS FACES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO .....	13
2.1 A negociação coletiva como meio de solução de conflitos.....	13
2.1.1 Modelo norte-americano de solução de conflitos.....	13
2.1.2 Modelo europeu de solução de conflitos .....	18
2.1.3 A utilização de métodos de solução de conflitos no cenário brasileiro.....	22
2.2 Negociação coletiva como fonte de Direito .....	25
2.2.1 Os padrões de normatização do Direito do Trabalho .....	26
2.2.2 Princípios que norteiam a negociação coletiva.....	27
2.2.3 Autonomia da vontade na negociação coletiva .....	30
2.2.4 Negociação coletiva e a cogestão .....	32
3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS.....	33
3.1 Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467/2017 .....	34
3.2 Pandemia da COVID-19.....	37
CONCLUSÃO.....	43
REFERÊNCIAS .....	45

## INTRODUÇÃO

A negociação coletiva é tratada no cenário internacional e na Constituição Federal de 1988 como instrumento de democratização das relações, de forma que a classe trabalhadora - na figura dos sindicatos e das associações - assuma uma posição de protagonismo, podendo negociar em posição de equidade com o empregador, e com a possibilidade de criação de normas jurídicas que atendam às relações concretas. Por outro lado, o instituto representa uma tendência de resolução de conflitos alternativa ao judiciário que, como já se sabe, nem sempre é capaz de oferecer a melhor solução às partes. Assim, mostra-se como forma de evitar a judicialização excessiva, alternativamente à atuação morosa e custosa dos tribunais.

As relações trabalhistas sofreram alterações com a promulgação da Reforma Trabalhista, em 2017, que instituiu a prevalência do negociado sobre o legislado, e estabeleceu um rol de temas que podem ser objeto da negociação, isto, sem considerar a exigência constitucional, e da CLT, de melhoria das condições de trabalho. Outros aspectos relacionados ao instituto também foram alterados, como a atuação dos sindicatos, que corroboram para o entendimento de que a Reforma Trabalhista propôs formas de precarização das relações de trabalho, beneficiando unicamente o empregador.

Posteriormente, tem-se que a pandemia da Covid-19, em 2020, tem gerado repercussões sanitárias, sociais e econômicas, sendo necessária a adoção de medidas restritivas à circulação de pessoas e ao desenvolvimento das atividades econômicas. Em função disso, o Governo Federal editou medidas que disciplinam, também, as relações de trabalho, mas que prejudicam diretamente o âmbito coletivo, afastando a utilização da negociação coletiva, substituindo-o por medidas de cunho individual. Tais medidas, se mostram extremamente prejudiciais às relações trabalhistas, uma vez que atuam “transferindo os riscos” de crise ao trabalhador, afastando-o da coletividade.

O presente trabalho visa analisar o instituto da negociação coletiva como meio de fortalecer a participação dos trabalhadores na construção de normas que se atentem especificamente às particularidades das relações de trabalho, que assegurem a dignidade e efetividade de direitos. Diante disso, pretende-se, neste artigo, questionar a ideia da utilização da negociação coletiva como instrumento para a supressão e perda de direitos trabalhistas, por meio do enfraquecimento dos trabalhadores na esfera coletiva.

Para tanto, o primeiro tópico estuda de maneira ampla o instituto da negociação coletiva, com sua evolução histórica, pela perspectiva do direito internacional, através das convenções e

recomendações da OIT, e, conseqüentemente, na legislação do Brasil, como um dos países membros.

O segundo tópico propõe discutir diferentes aspectos da negociação coletiva como método de solução de conflitos, através da análise do modelo norte-americano e do modelo europeu de resolução de conflitos, com ênfase em sua aplicação em matéria trabalhista. Também, faz-se uma breve leitura da aplicação dos métodos consensuais no ordenamento jurídico brasileiro, destacando, dentre os outros institutos, a negociação coletiva nas disputas trabalhistas. Ainda, o tópico aborda a negociação como fonte de Direito, comentando acerca dos padrões de normatização do Direito do Trabalho e alguns dos princípios que incidem sobre a negociação coletiva no ordenamento jurídico brasileiro, abordando, também, o princípio da autonomia da vontade e o instituto da cogestão na empresa.

O terceiro tópico analisa a forma com que a negociação coletiva é lida no ordenamento jurídico brasileiro após a promulgação da Reforma Trabalhista, que realizou significativas alterações nas leis do trabalho. E, posteriormente, nas leis editadas durante o período de pandemia da Covid-19, a partir de março de 2020, com destaque para a MP 927/2020, a MP 936/2020, que foi objeto da ADI 6363.

A metodologia adotada consiste no estudo de bibliografia relacionada ao tema da negociação coletiva trabalhista, e dos métodos alternativos de resolução de conflitos, em uma abordagem comparada. Ainda, é realizada uma análise abrangendo o conteúdo teórico e legislativo referente ao tema, com ênfase na Lei nº 13.467/2017 - a Reforma Trabalhista -, e as MP 927/2020 e MP 936/2020, também como, a ADI 6363.

## **1 CONSIDERAÇÕES ACERCA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

### **1.1 Negociação coletiva: conceito e história**

O surgimento e a evolução histórica da negociação coletiva trabalhista se relacionam diretamente ao tratamento que era conferido às entidades sindicais pelos Estados e ao surgimento de legislações trabalhistas. Süsskind (2004) explica, em uma perspectiva histórica, que o surgimento da negociação coletiva remete à Revolução Industrial, de forma mais específica, na Inglaterra, aproximadamente, em 1824, em função do movimento sindicalista e a partir da criação das *trade unions*, que passaram a atuar nas operações de negociação com os empregadores, na busca de melhorias nas condições de trabalho.

Além da Inglaterra, Holanda e França, foram os primeiros países a inserir o instituto da negociação coletiva em suas respectivas legislações nacionais. As convenções coletivas<sup>1</sup> de categoria ou indústrias eram as formas mais comuns de criação de normas adotadas na regência das relações de trabalho nos países europeus, mas, em regra, não possuíam efeitos jurídicos aos indivíduos não associados (SÜSSEKIND, 2004).

Desse modo, Soares Filho (2016) cita o cenário francês, em que a atuação dos sindicatos era fortemente reprimida pelo Estado, tendo como exemplo a Lei *Le Chapelier* (1791) que foi editada com o objetivo de proibir a atuação de entidades de classe, sob a alegação de que contrariavam o interesse público. E, anos depois, foi revogada pela Lei Waldeck Rousseau (1884), que permitiu a associação entre trabalhadores.

A título exemplificativo, pontua-se os *Conseils des Prud'hommes* (Conselhos de Homens Probos), que teve seu retorno decretado em 1806, como órgãos compostos por empregados e empregadores, encarregados da solução de conflitos. De forma semelhante, na Itália, foram criados os *ProbiViri* (Homens Probos), em 1878, mas que foram extintos. Estes conselhos influenciaram diretamente na criação de Comissões de Empresas em diversos países, inclusive, na legislação brasileira com as Comissões de Conciliação Prévia (SOARES FILHO, 2016; SÜSSEKIND, 2004).

É importante destacar que não existe um conceito de negociação coletiva que seja uniformemente aceito, de modo que pode abranger diversos aspectos do instituto, que gerarão diferentes conceitos. Contudo, é válido ressaltar que outro marco relevante para a institucionalização da negociação coletiva trabalhista é o seu tratamento conferido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que disciplina o instituto em suas Convenções e Recomendações. Diante disso, o presente artigo adota o conceito disposto no art. 2º, da Convenção 154 da OIT<sup>2</sup>, que trata da negociação coletiva de forma ampla, abrangendo as diferentes formas de negociação entre empregados e empregadores, e suas organizações, que tenham como objetivo a fixação de condições de trabalho, a regulação das relações entre empregados e empregadores, também como entre suas organizações.

---

1 O presente trabalho tem como finalidade analisar o instituto da negociação coletiva, assim, cabe pontuar que a distinção entre os instrumentos normativos não se faz importante para a compreensão da temática apresentada. De modo que a utilização da expressão “convenção coletiva” em alguns trechos do desenvolvimento, é empregada em sua concepção de gênero, incluindo todos os instrumentos de contratação coletiva, como ACT, CCT, contratos coletivos em sentido estrito, instrumentos coletivos nacionais e supranacionais, e etc.

2 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 154, de 19 de junho de 1981.** Fomento à negociação coletiva. Genebra, 19 jun. 1981. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236162/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm). Acesso em: 16 nov. 2021.

Por outro lado, a doutrina também conceitua a negociação coletiva relacionada aos métodos de solução de conflitos trabalhistas – que também será citado neste trabalho -, sendo um método autocompositivo de caráter democrático, e que trata de interesses de significativa relevância social (DELGADO, 2019).

## 1.2 Negociação coletiva no Direito Internacional

Com a criação da OIT, em 1919, foi enfatizada uma tendência internacional que objetiva promoção da justiça social por meio, também, da melhoria das condições de trabalho. Principalmente, com o fim da I Guerra Mundial, e os eventos que a sucederam, entendeu-se que o sistema capitalista se transforma, continuamente, de modo a gerar novas formas de exploração do trabalho e, conseqüentemente, da massa trabalhadora<sup>3</sup>.

Entendendo a situação de desequilíbrio nas relações trabalhistas, em que predomina a posição de superioridade do empregador em relação ao empregado, como desdobramento desse modo de produção capitalista, urge a necessidade de encarar o Direito ao Trabalho como um desdobramento da dignidade humana, de modo a assegurar condições de trabalho dignas e direitos efetivos na realidade dos trabalhadores.

Diante disso, a OIT reconhece, por meio de suas Convenções e Resoluções, a importância da atuação coletiva dos trabalhadores, na figura de suas organizações representativas, como os sindicatos, como forma de assegurar maior representatividade na tomada de decisões. Também como da negociação coletiva como instrumento democrático nas relações de trabalho, que preze pela cooperação entre empregados e empregadores na busca pelo progresso social e econômico.

Conforme já citado, a Organização conceitua a negociação coletiva de forma ampla, compreendendo “todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores”<sup>4</sup>. Reconhecendo-a como direito fundamental que deve ser incentivado pelos países membros, conforme a Convenção 154 OIT

---

3 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História da OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16 nov. 2021.

4 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 154, de 19 de junho de 1981**. Fomento à negociação coletiva. Genebra, 19 jun. 1981. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236162/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm). Acesso em: 16 nov. 2021.

(1981) que afirma a importância de adotar práticas que fomentem a negociação coletiva, na lei e práticas nacionais.

Tendo os sindicatos como principais atores na negociação coletiva, a Convenção 87 OIT<sup>5</sup> (1948) trata da liberdade sindical e da proteção ao direito de sindicalização, abrangendo o direito de constituir organizações e filiar-se a elas, sem prévia autorização para sua instituição ou para a realização de seus atos de funcionamento, incluindo a tutela em relação à aplicação da legislação nacional. No mesmo sentido, a Convenção 98 OIT<sup>6</sup> (1949) afirma a necessidade de proteção dos trabalhadores no exercício do direito de sindicalização, e contra atos atentatórios à sua liberdade, participação e filiação ao sindicato e suas atividades. Outro aspecto pontuado remete à garantia de autonomia frente às tentativas de dominação por parte dos empregadores.

Dentre os vários instrumentos normativos aprovados pela OIT (2015), citam-se alguns de especial relevância para o objeto desta pesquisa, a Recomendação nº 91 sobre Contratos Coletivos (1951), a Recomendação nº 92 sobre Conciliação e Arbitragem Voluntárias (1951) e a Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (1977). Também como a Recomendação nº 163 (1981) que estabelece formas de promoção da negociação coletiva, abrangendo as partes e autoridades públicas.

Cabe destacar que as Convenções e Recomendações da OIT abrangem, não só as relações privadas, mas àquelas do setor público, como, por exemplo a Convenção nº 94 sobre Cláusulas Laborais nos Contratos Públicos (1949) que veda a aplicação de normas menos favoráveis do que aquelas estabelecidas por convenção ou outra forma de negociação coletiva, associada à Recomendação nº 84 (1951) que a complementa. Também, a Convenção nº 151 sobre as Condições de Trabalho no Setor Público (1978) e a Recomendação nº 159 (1978) que acrescenta outras orientações (OIT, 2015).

Igualmente, na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, (1988) a organização afirma a liberdade sindical e o direito de negociação coletiva como direitos fundamentais de forma a assegurar sua efetividade nas relações de trabalho. Pontua-se, da mesma forma, a Recomendação nº 198 (2006) que dispõe de forma ampla sobre

---

5 Organização Internacional do Trabalho. Convenção nº 87, de 17 de junho de 1948. Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Genebra, 1948. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS\\_239608/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm). Acesso em 16 nov. 2021.

6 Organização Internacional do Trabalho. Convenção nº 98, de 1 de julho de 1949. Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva. Genebra, 1949. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS\\_235188/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm). Acesso em 16 nov. 2021.

as relações de trabalho, apontando a necessidade de promover a negociação coletiva e fortalecer o diálogo social.

### **1.3 Negociação coletiva no Direito Brasileiro**

O Brasil, como um dos membros fundadores da OIT, se submete ao seu sistema de monitoramento e se compromete a adotar medidas que sejam convergentes aos princípios e direitos enunciados, tanto na Constituição da OIT e na Declaração de Filadélfia, quanto nas Convenções e Resoluções estabelecidas. Além disso, as disposições da OIT devem influenciar diretamente as Constituições dos Estados membros e sua legislação interna, abrangendo a criação de políticas públicas e a atuação de outros setores da sociedade (ÁVILA, 2016).

Na Constituição Federal de 1988, o Brasil adota como princípios fundamentais o valor social do trabalho e a livre iniciativa, ao mesmo tempo que estabelece um amplo rol de direitos sociais e institui o Estado Democrático de Direito. E, tendo como uma de suas finalidades a democratização das relações, a CF/88 estabeleceu mecanismos de incentivo às negociações coletivas em âmbito trabalhista. Cabe observar que, assim como as disposições da OIT conceituam a negociação coletiva de modo amplo, a Constituição Federal não adota uma definição legal, e se utiliza do termo para referir-se às convenções ou acordos coletivos de trabalho (ÁVILA, 2016).

Acerca do tratamento constitucional conferido ao instituto, o art. 7º, XXVI, CF/88 reconhece as convenções e acordos coletivos, apesar de já consolidado no ordenamento jurídico e de matérias que poderão ser discutidas via negociação (art. 7º, VI, XIII). Também, o art. 8º, caput, CF/88, dispõe acerca da atuação sindical, que veda a interferência e intervenção do Estado na organização dos sindicatos (art. 8º, I), aumenta os instrumentos de atuação dos sindicatos (art. 8º, III), disciplina a obrigatoriedade da participação sindical nas negociações coletivas (art. 8º, VI), amplia o direito de greve (art. 9º), dentre outros. Dessa forma, entende-se pela predominância dos princípios e direitos assegurados internacionalmente na legislação constitucional brasileira, com exceção da manutenção do sistema de unicidade sindical.

Diante da perspectiva constitucional conferida à negociação coletiva, não é possível, portanto, interpretá-la, inicialmente, como meio para a precarização das condições de trabalho, uma vez que o instituto deve ser lido em convergência com o ordenamento jurídico brasileiro, que se fundamenta na dignidade da pessoa humana.

Contudo, entende-se que, apesar da participação na OIT e da inserção de princípios e direitos na Constituição e na legislação interna, a realidade brasileira se mostra, na maioria das

vezes, divergente em relação aos objetivos projetados, por diferentes causas. Essa divergência foi acentuada, principalmente, após a promulgação da Reforma Trabalhista em 2017, que enfraqueceu a atuação dos sindicatos, ampliou o rol de direitos que podem ser objeto da negociação coletiva (de indisponibilidade relativa) e que poderão prevalecer sobre lei, e alterou a abrangência das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho (DIEESE, 2017).

## **2 AS VÁRIAS FACES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Feita uma breve análise sobre o instituto da negociação coletiva em seu aspecto amplo, o capítulo propõe a analisar algumas das diferentes faces da negociação coletiva no Direito do Trabalho, mas que não esgotam o assunto. Inicialmente, como método de solução de conflitos, frente à necessidade de institucionalizar formas alternativas aos tribunais, buscando resultados melhores e mais céleres. Posteriormente, como fonte de Direito pela criação de normas jurídicas, disciplinando de maneira mais específica as relações de trabalho, e que leva em consideração a necessidade de desenvolvimento da autonomia da vontade em âmbito coletivo. E, também, como instrumento democrático nas relações trabalhistas, de incentivo à participação dos trabalhadores e que visa assegurar direito e garantias fundamentais.

### **2.1 A negociação coletiva como meio de solução de conflitos**

#### **2.1.1 Modelo norte-americano de solução de conflitos**

O ordenamento jurídico norte-americano<sup>7</sup> se estrutura no *common law*, tendo como fundamentos a liberdade e os direitos individuais básicos, prezando pela limitação da intervenção estatal e por sua atuação negativa nas relações entre particulares, também como pelas legislações esparsas e pela influência do sistema de precedentes (ROCHA, 2007). Além disso, é caracterizado por um direito não codificado, de forma que não possui uma jurisdição específica que direciona os conflitos em razão da matéria, assim, os Estados Unidos não contam com um sistema especializado para a solução de disputas trabalhistas, de forma que os meios consensuais são aplicados aos diferentes tipos de conflitos, como, por exemplo, no direito de

---

<sup>7</sup> O presente trabalho considera que o sistema de *common law* teve sua origem na Inglaterra, fruto de movimentos políticos e culturais. Em função da colonização inglesa, os Estados Unidos também adotaram o *common law*, com características semelhantes, mas que se consolidou no país de forma distinta, com institutos próprios (OLIVEIRA, 2014).

família, nos contratos e, inclusive, nas relações de trabalho (BRAGHINI; SIMON; SANTOS FILHO; 2019). Dessa forma, o capítulo se propõe a apresentar de forma breve um panorama acerca da utilização de métodos de solução de conflitos, e em seguida, sua aplicação em matéria trabalhista.

Marinoni (2009) esclarece que a ausência de codificação não é sinônimo da omissão legislativa, de modo que o *common law* não contraria a ideia da produção das leis, contudo, mostra dispensável a noção de criar de normas com o objetivo de abranger todas as formas de solucionar casos conflitivos. Ao mesmo tempo, evidencia a necessidade de um sistema de precedentes como forma de garantir segurança jurídica e estabilidade à sociedade.

O sistema jurídico norte-americano dispõe de métodos heterocompositivos e autocompositivos, contudo, a ausência de uma legislação codificada favorece a aplicação de métodos de autocomposição. A utilização de métodos alternativos de solução de conflitos teve início, no contexto norte-americano, com a difusão da arbitragem como meio mais célere e menos custoso para a resolução das controvérsias (FARIA, 2012).

Acerca desse tema, destaca-se a contribuição do professor Frank Sander, em Harvard, na criação do conceito de um Tribunal Multiportas, que objetiva promover o acesso à justiça como direito fundamental (MUNIZ; MOURA, 2018). Esse conceito é desenvolvido no artigo “*Future of ADR*”<sup>8</sup>, e surge em um contexto de elevados custos processuais e extrema morosidade do sistema judiciário norte-americano, em função do aumento significativo de demandas. Diante disso, é pontuada a necessidade de articular objetivos e alternativas ao judiciário tradicional que assegurem a efetividade de direitos em tempo razoável e com maior alcance (MUNIZ; MOURA, 2018; SANDER, 2000).

Sander (2000) explica que, no contexto judiciário norte-americano, cerca de 95% dos conflitos são resolvidos via acordo ou negociação, de modo que a quantidade de decisões proferidas pelos juízes é baixa. O autor salienta que a estatística parece, em um primeiro momento, contraditória no cenário norte-americano, uma vez que remete a uma atuação significativa e excessiva dos tribunais nas demandas dos particulares. E afirma que, em casos específicos, a atuação dos tribunais não ocorre de forma efetiva e utilização de métodos extrajudiciais poderá trazer melhores resultados às partes, com base nas particularidades do caso concreto e que lhes assegure direitos (SANDER, 2000).

---

8 SANDER, Frank. Future of ADR, in Journal of Dispute Resolution. Issue 1, Article 5. University of Missouri School of Law Scholarship Repository, 2000. Disponível em: <https://scholarship.law.missouri.edu/jdr/vol2000/iss1/5/>. Acesso em 29 nov. 2021.

A tendência norte-americana aos métodos consensuais decorre, também, dos altíssimos custos judiciais, que torna dificultoso e limitado o acesso dos indivíduos mais pobres aos tribunais para o julgamento de suas demandas individuais. Outro aspecto, destacado por Faria (2012) diz respeito ao sistema processual bifásico, *pre-trial* e *trial*, que antecede o processo e que dá conhecimento às partes em relação à matéria que será discutida, o que contribui para a construção dos acordos.

Segundo Sander (2000), o Tribunal Multiportas se fundamenta na possibilidade de escolha do método adequado para resolução da controvérsia, levando em consideração as particularidades do caso concreto. Ainda, a resolução consensual tem como característica a participação democrática das partes na solução do conflito, podendo contribuir de forma efetiva, de modo a alcançar o melhor resultado na situação em específico.

Também, Sander (2000) aponta a necessidade de institucionalização dos meios consensuais, baseado no conhecimento das características de cada método e de seus benefícios aos diferentes tipos de demandas. Assim como, afastar a ideia de que todos os tipos de conflitos devem ser resolvidos no tribunal, e proporcionar um procedimento que atenda às partes, e as ofereça o protagonismo na resolução da controvérsia.

Sander (2000) destaca que a institucionalização dos meios consensuais deve abranger uma atuação conjunta, incluindo o poder judiciário e a sociedade civil. O autor afirma que a consolidação desse sistema constitui uma tendência de reforma do judiciário, diante disso, pontua a necessidade de profissionais capacitados para realizarem uma espécie de triagem, em que serão analisadas as especificidades da disputa em concreto e as características dos diferentes métodos de resolução de conflitos. Também afirma a importância da criação de políticas públicas que incentivem a aplicação do sistema Multiportas, com ênfase nos benefícios gerados às partes e na economia processual.

Assim, o sistema Multiportas se consolida no judiciário norte-americano como alternativa ao cenário de dualidade no processo, em que as partes são colocadas em posições opostas, como adversárias. Faria (2012) destaca a criação de leis e estruturas de incentivo à utilização dos métodos de resolução consensual de conflitos, nos EUA, citando, a *Arbitration Act* (1924), *Federal Arbitration Rules* (1925), a *American Arbitration Association* (1926) e *Meditation Act* (2001-2003).

Apesar da significativa adesão aos métodos de resolução de conflitos no sistema norte-americano, Sander (2000) aponta algumas fragilidades do sistema na prática jurídica. Citando a falta de conhecimento da população em relação aos métodos utilizados e seus benefícios - que adota a lógica de consenso e não a imposição por parte do Estado - ou, ainda, à falta de

credibilidade na eficácia da negociação. Também, destaca-se que a maioria dos procedimentos eram realizados por voluntários, sem perspectiva de construção de carreira e remuneração, diante disso, como consequência, expôs a falta de profissionais qualificados atuando na resolução de disputas e de um mercado de trabalho que incluía esses profissionais.

Fato é que o sistema norte-americano possui significativa adesão dos métodos de resolução de conflitos, tendo experimentado benefícios na redução dos números de julgamentos nos tribunais e melhorias no sistema de justiça. Da mesma maneira, enfatiza que a difusão das formas consensuais viabiliza a atuação e um protagonismo às partes, que acontece de forma diversa nos tribunais, sendo ocupado majoritariamente pelos juizes (SANDER, 2000).

No que diz respeito à aplicação dos métodos de resolução de conflitos em âmbito trabalhista, é necessário pontuar que a estrutura jurídica de *common law* reflete de forma direta na atuação dos sindicatos, no tratamento conferido pelo Estado às formas de organização dos trabalhadores e, conseqüentemente, na postura adotada pelo patronato.

O sistema norte-americano é caracterizado pela ausência de uma Justiça do Trabalho, como se tem conhecimento na estrutura brasileira, ou seja, não existe uma jurisdição específica que julgue em razão da matéria. Dessa forma, os conflitos trabalhistas são definidos na Justiça Comum, levando em consideração que grande parte dos contratos de trabalhos são definidos por convenções coletivas, com cláusulas que regulamentam o procedimento de solução de conflitos (CHAI; SOUSA, 2014).

Casagrande (2017) explica que a resolução de conflitos trabalhistas, nos Estados Unidos, apresenta uma lógica de ação coletiva (*class action*) em que a ação trabalhista ajuizada poderá gerar reflexos em outras relações de trabalho que sejam semelhantes. Ou seja, podendo representar “os demais empregados e ex-empregados que estão ou estiveram em idêntica situação de fato e de direito”<sup>9</sup>, sendo comparado pelo autor ao instituto da substituição processual, no Direito brasileiro. Outro aspecto relevante diz respeito à competência para legislar que pertence tanto ao governo federal, quanto aos estados, de modo que, cada estado norte-americano pode dispor de sua legislação sobre normas trabalhistas (ROCHA, 2007). Assim, tem-se que

[...] o modelo de organização judiciária americana não segue o padrão de especialização em razão da matéria (*rationae materiae*), contudo, não deixamos de identificar uma legítima “jurisdição trabalhista” que trata de matérias similares

---

9 CASAGRANDE, Cássio. **A Reforma Trabalhista e o “sonho americano”**: Uma grande ignorância sobre o direito e o sistema de justiça nos EUA. 2017. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-reforma-trabalhista-e-o-sonho-americano-10062017>. Acesso em 19 dez. 2021.

àquelas discutidas nas cortes brasileiras, que através do modelo de precedentes permite a adoção de decisões judiciais dos Tribunais com efeito vinculante, este último efeito devido ao sistema *stare decisis* próprio da *common law* (BRAGHINI; SIMON; SANTOS FILHO; 2019, p. 225).

Além disso, é válido ressaltar que, em decorrência do *common law*, os Estados Unidos não possuem uma legislação trabalhista que seja codificada, e a competência para legislar em matéria de Direito do Trabalho é concorrente, cabendo ao governo federal e aos estados. De forma diversa acontece no Brasil, em que as leis são, em regra, reunidas em códigos, que são aplicadas de forma semelhante em todo o país (CASAGRANDE, 2017).

Dessa forma, retoma-se que a promoção dos métodos de resolução de conflitos, nos Estados Unidos, é influenciada pela finalidade de evitar a judicialização excessiva, levando em consideração a atuação subsidiária do Poder Judiciário.

Rocha (2007) expõe que a atuação dos sindicatos não era aceita, inicialmente, no cenário trabalhista norte-americano, de modo que foram editadas leis que tornavam ilegais as formas de organização entre trabalhadores, visando enfraquecê-las e eliminá-las, pois eram tidas como formas de “conspiração”. Apesar disso, foram promulgadas leis que conferiram base legal para essas organizações de trabalhadores e legitimaram métodos de resolução de conflitos trabalhistas. Como exemplo, cita-se a *Norris La Guardia Act*, em 1932, que visava assegurar liberdade às negociações coletivas, com ênfase na melhoria das condições de trabalho. Também, destaca-se a *National Labor Relations Act*, em 1935 (conhecida como *Wagner Act*), que trata da liberdade aos sindicatos, conferindo direitos de organização e negociação coletiva, que proporciona autonomia e proteção frente à influência dos empregadores.

Em 1947, foi editado o *Labor Management Relations Act* ou *Taft-Hartley Act*, que institucionaliza os serviços de conciliação e mediação, mas, ao mesmo tempo, significou um retrocesso aos direitos e atuação sindicais, que foram anteriormente conferidos, pois limitava suas atividades e o direito de greve. Houve, também, a criação do *National Labor Relations Board (NLRB)* como uma agência reguladora com a finalidade de julgar e compor os conflitos trabalhistas em âmbito federal, assemelhando-se a atribuições de uma justiça laboral (ROCHA, 2007).

Assim, apesar da edição de leis que confirmam legitimidade à prática de negociação coletiva nas relações de trabalho, também como reconhecimento legal aos sindicatos, cabe destacar que no ordenamento jurídico norte-americano predomina o padrão de sindicatos por empresa, em que os trabalhadores se organizam conforme a empresa a que se vinculam. Esse padrão de organização é passível de críticas, em que se afirma favorecer o individualismo,

reduzir a solidariedade entre trabalhadores e dificultar a ampliação de conquistas trabalhistas (DELGADO, 2019).

Em contrapartida, os métodos de solução de conflitos são empregados de forma significativa no sistema jurídico norte-americano, levando em consideração a necessidade de preencher “lacunas legislativas” relacionadas às condições de trabalho, que se encontram disciplinadas, majoritariamente, em convenções coletivas (ANTUNES, 2002).

Diante disso, cabe o destaque à mediação e a conciliação, que se manifestam, também, nos contratos coletivos no âmbito das empresas. Como exemplo, cita-se o papel desempenhado pelo Serviço Federal de Mediação e Conciliação (FMCS) nos conflitos trabalhistas. Também, Maior (2002) explica que a arbitragem é um dos meios mais utilizados na resolução de conflitos trabalhistas, sendo aplicado, inclusive, nas relações individuais, quando esses conflitos decorrem da interpretação e aplicação de direitos disciplinados em negociação coletiva.

Conforme já citado, as normas que disciplinam as relações de trabalho no contexto norte-americano estão reguladas, majoritariamente, em convenções coletivas, diante da audiência de um órgão jurisdicional especializado na temática trabalhista e do papel subsidiário desempenhado pelo judiciário (BRAGHINI, SIMON, SANTOS FILHO, 2019).

### 2.1.2 Modelo europeu de solução de conflitos

Os países do "velho continente", ao formarem o maior bloco econômico até hoje, possuem o objetivo de uniformizar o mercado financeiro, melhorar a qualidade de vida em geral e reduzir as desigualdades, caminhando para uma Europa mais uniforme. Isso não é diferente ao estabelecer os modelos de resolução de conflitos trabalhistas, eis que a União Europeia possui um modelo padrão, com as disposições jurídicas que devem ser seguidas pelos integrantes do bloco. Entretanto, apesar do objetivo comum de uniformizar os padrões a serem seguidos pelos países membros, não é possível ignorar que existem diferenças em relação aos costumes. Ou seja, cada país e região possui uma formação cultural, com aspectos políticos, sociais e econômicos diferenciados, de modo que, existem particularidades a serem observadas de acordo com seu desenvolvimento e contexto histórico.

O sistema de *civil law* teve origem nos países europeus<sup>10</sup>, na tradição romano-germânica, influenciado pela Revolução Francesa e com a necessidade de instituir um Direito em âmbito nacional. Isto, diante da urgência de um Direito que fosse claro e completo, com a

---

10 Com exceção aos países de língua inglesa.

finalidade de garantir segurança jurídica por meio da criação de normas que orientassem as relações entre particulares em seus mais diversos aspectos. Dessa forma, enfatiza a aplicação da lei e a valorização de um direito codificado/positivado (MARINONI, 2009).

No cenário europeu, o debate acerca dos métodos de resolução de conflitos guarda semelhanças e diferenças relacionadas ao modelo norte-americano. Principalmente quando destacada a perspectiva adotada pela União Europeia, que se baseia no princípio do Estado Social, garantindo aos cidadãos o acesso aos tribunais, independentemente das condições financeiras. Além disso, cabe especificar a tradição Alemã em investir nas estruturas estatais para a resolução de conflitos (STÖBER, 2015).

Entende-se que a União Europeia tem mostrado certa tendência à consolidação dos meios de resolução de conflitos, levando em consideração que os processos judiciais são mais custosos, e podem levar anos para serem resolvidos, além do fato de que a decisão proferida possui caráter impositivo e beneficia, em regra, apenas uma das partes. Em contrapartida, a utilização desses métodos possui a vantagem de ser um acordo entre as partes, com concessões mútuas, o que as possibilita chegar em uma solução satisfatória e duradoura (STÖBER, 2015).

A título exemplificativo, é válido citar alguns diplomas internacionais que tratam da negociação coletiva e/ou assuntos relacionados, no contexto da União Europeia, mas que não esgotam a temática. Sendo, o Tratado Roma (1957) que dispõe sobre as formas de participação de representantes de empregados e empregadores na tomada de decisões pelos países membros, com ênfase aos direitos sindicais e às negociações coletivas. O Ato Único Europeu (1986) que incentiva o diálogo social e a autonomia coletiva em âmbito europeu (SOARES FILHO, 2007). Ainda, o Tratado de Amsterdão (1997) que também incentiva as formas de diálogo social. A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia<sup>11</sup> (2000) que disciplina no art. 28, acerca do direito dos trabalhadores e empregadores à negociação coletiva, e a propositura de ações coletivas para a defesa de interesses. E, o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), em 2009, que incentiva o diálogo social para a realização de acordos em âmbito coletivo, como um dos objetivos a serem perseguidos pelos Estados-Membros<sup>12</sup>.

---

11 Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_pt.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf). Acesso em 25 jan. 2022.

12 Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/58/dialogo-social>. Acesso em 23 dez. 2021.

Em 2008, a União Europeia aprovou a Diretiva Mediação<sup>13</sup> com o objetivo de incentivar e instruir os países-membros à promoção dos métodos de resolução de conflitos, com ênfase às matérias de direito civil e comercial (STÖBER, 2015).

Contudo, cabe exemplificar que o Direito Alemão já reconhecia a transação perante o tribunal civil estatal, o acordo extrajudicial e o procedimento da arbitragem, como principais métodos para resolução das disputas. Dessa forma, em função das disposições da União Europeia, em 2012, a Alemanha aprovou a Lei de Promoção da Mediação e dos Outros Métodos de Resolução Alternativa de Litígios Extrajudiciais, reconhecendo outros institutos para a resolução de conflitos, como a mediação, além de regulamentar de forma mais complexa os meios já consolidados no país (STÖBER, 2015).

Ainda, observando o exemplo alemão, STÖBER (2015) explica que os métodos de resolução de conflitos, alternativos aos tribunais, então regulamentados se fundamentam na possibilidade de as partes firmarem voluntariamente acordos. Nesse aspecto, cita, dentre outros, o instituto da transação em um processo perante um tribunal estatal, regulamentado no Código de Processo Civil Alemão, firmado em audiência e com força de título executivo, e a mediação, sendo forma célere e de baixo custo, e que foge da lógica impositiva das decisões judiciais, de modo que é realizada com a participação de um mediador na função de terceiro imparcial. Outro aspecto pontuado, remete às disposições em relação à atuação do governo para capacitar profissionais e informar a população acerca dos benefícios decorrentes dos métodos alternativos (STÖBER, 2015).

Cita-se a predominância da aplicação dos princípios do diálogo social e da autonomia da vontade coletiva nas negociações de trabalho, que privilegiam formas de colaboração ativa dos chamados parceiros sociais, na figura das representações dos empregados e empregadores<sup>14</sup>. Outros países da Europa também adotaram métodos de resolução de conflitos em suas legislações e práticas trabalhistas, como a Alemanha com as convenções coletivas e disposições legais acerca da hierarquia de normas, também como Portugal, com a predominância da negociação coletiva como um dos principais institutos, tanto para a criação de normas autônomas, quanto para a resolução de conflitos coletivos, com a supervalorização do princípio da boa-fé (ALBUQUERQUE, 2009).

---

13 Regras da UE em matéria de mediação. Disponível em: [https://e-justice.europa.eu/63/PT/eu\\_rules\\_on\\_mediation](https://e-justice.europa.eu/63/PT/eu_rules_on_mediation). Acesso em 02 dez. 2021.

14 Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/58/dialogo-social>. Acesso em 23 dez. 2021.

Ainda, Viana (2000) destaca a tendência no contexto da União Europeia de "globalizar as convenções coletivas", com a finalidade de consolidar direitos, aumentando a eficiência e a legitimidade das negociações. Para isso, busca aumentar a participação dos sujeitos das relações de trabalho, tanto na elaboração de normas, quanto na criação de políticas públicas.

Soares Filho (2007) explica que a promoção de negociações coletivas em âmbito supranacional visa a aproximação entre os ordenamentos jurídicos dos países membros, também como constitui um incentivo ao fortalecimento da autonomia coletiva e à estruturação dos entes sindicais na Europa, tendo como exemplo a criação da Confederação Europeia de Sindicatos (CES), em 1973. O autor pontua que a preocupação de efetivar a negociação coletiva em dimensão supranacional decorre, também, da influência significativa exercida pelas empresas multinacionais no Mercado Comum Europeu.

Viana (2000), ao utilizar-se do exemplo das negociações coletivas, expõe que podem ser classificadas em estáticas ou dinâmicas, e se aplicam de forma distinta na Grã-Bretanha e nos países continentais europeus, sendo

A primeira é própria dos países continentais europeus que cria regras precisas bem delineadas, e celebrado convênio as partes não mais negociam até o fim seu prazo. Já a segunda, mais comum na Grã-Bretanha, pressupõe instituições de caráter permanente que vão se adaptando a cada nova circunstância, sendo mais um modo de administração coletiva do que propriamente de contratação (VIANA, 2000, p. 141).

Apesar de reconhecer que os sindicatos ainda possuem uma força significativa, no cenário europeu, devido a suas contribuições históricas para a sociedade, deve-se considerar as particularidades culturais e legislativas de cada país, principalmente, diante do desinteresse patronal e analisando a atuação concreta dos sindicatos nas diferentes localidades (VIANA, 2000).

Farias (2015) explica a existência dos Conselhos de Empresa ou Comissões de Fábrica, na Alemanha, que visam a resolução de conflitos dentro das próprias empresas, sendo compostos por representantes dos empregados e empregadores. Caso os conflitos não fossem resolvidos internamente, então seriam levados à competência dos Tribunais do Trabalho, criados em 1890, e que se subdividem em Tribunais do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Federal do Trabalho (CHAI; SOUSA, 2014).

Antunes (2002) identifica que o modelo sindical alemão leva em consideração a atuação determinante do Estado, do empregador e do empregado nas condições de trabalho, sendo caracterizado pela concepção dual que avalia a contratação coletiva e a conquista efetiva de direitos aos trabalhadores e seu exercício na administração da empresa. A título de exemplo,

cabe mencionar o caso alemão do IG Metall, como um dos maiores sindicatos da Europa, referente à categoria de metalúrgicos, que em 2019, conseguiu realizar um acordo que prevê a possibilidade de redução da jornada de trabalho para 28 horas semanais<sup>15</sup>. Essa disposição explicita a necessidade de assegurar melhor qualidade de vida aos trabalhadores, eliminando o trabalho excessivo, de modo que representa uma mudança de mentalidade na relação ao modo de produção capitalista, evidenciando o trabalhador para além de seu salário (SILVA, 2018).

Também, cita-se o ordenamento jurídico francês em que a instituição de formas de participação de trabalhadores no âmbito da empresa ocorreu de forma bastante turbulenta, também, em decorrência de uma postura de resistência por parte dos sindicatos. Mas que, posteriormente, passou a abranger funções de fiscalização, contribuição e colocar sugestões acerca das condições de trabalho, com diversas tentativas de sua institucionalização pela legislação francesa. Cabe ressaltar que as leis do país dispõem sobre a negociação coletiva, também na empresa, que pode ser promovida pelos delegados sindicais, em casos específicos, e pelos próprios trabalhadores, que podem se manifestar em aspectos relacionados a suas condições de trabalho. Além disso, destaca-se a figura das seções sindicais, com a função de defender e promover a atuação sindical no ambiente de trabalho (COSTA, 2019).

Na Espanha, a Justiça do Trabalho foi criada em 1912, e o Código do Trabalho, em 1926. A legislação do país prevê o incentivo às formas de participação dos trabalhadores e a negociação coletiva no âmbito da empresa, com destaque à atuação dos sindicatos, prevendo a aplicação da mediação e arbitragem como métodos de resolução de conflitos (CHAI; SOUSA, 2014). A legislação espanhola também disciplina alguns canais de representação sindical, como a figura dos delegados sindicais, a seção sindical e as Juntas de Conciliação Sindical (COSTA, 2019).

### 2.1.3 A utilização de métodos de solução de conflitos no cenário brasileiro

O ordenamento jurídico brasileiro adota a estrutura de *civil law*, de tradição romano-germânica, com a predominância das leis escritas e um sistema de normas codificadas. No Brasil, a utilização de meios de solução de conflitos, alternativos à atuação dos tribunais, em sentido amplo, também é vista como forma de evitar a judicialização excessiva, tendo em vista a morosidade e os elevados custos processuais. Dessa forma, a temática do acesso à justiça é

---

15 Disponível em: <https://www.theguardian.com/world/2018/mar/09/28-hour-week-gains-momentum-in-german-unions-push-for-flexible-rights>. Acesso em 21 dez. 2021.

tratada na CF/88 sendo abordada no art. 3º como um dos objetivos centrais da República, e no art. 5º, XXXV como direito fundamental disponível a qualquer indivíduo.

O presente trabalho tem como ênfase a utilização de métodos de solução de conflitos em âmbito trabalhista, contudo, abre-se espaço para citar, de forma breve que esses métodos também são aplicados em diferentes áreas do direito, como, por exemplo, nos conflitos cíveis, com a Resolução 125/2010 CNJ, que instituiu a Política Nacional de Tratamento adequado aos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário. E a Lei de Mediação, Lei nº 13140/2015, que dispõe acerca da mediação em conflitos particulares e no âmbito da administração pública. Contudo, a Resolução do CNJ e a Lei de Mediação, por disposição legal, não abrangem os conflitos trabalhistas (CASSAR, 2017; MORAES, 2017).

Também, a promulgação do Novo Código de Processo Civil, Lei nº 13105/2015, estabeleceu certos avanços relacionados aos meios alternativos de resolução de conflitos, se comparado ao CPC/1973, tendo adotado o sistema multiportas, por influência do modelo norte-americano, e dando destaque à negociação, mediação e conciliação, que podem ser empregados, tanto na esfera judicial, quanto extrajudicial (MORAES, 2017).

Apesar das diferenças existentes no Direito brasileiro entre a utilização de métodos de solução de conflitos em âmbito cível e na esfera trabalhista, é válido pontuar que o CPC/2015 é aplicado de forma subsidiária e supletiva às disposições da CLT, desde que haja compatibilidade entre as normas processuais civis e os princípios característicos do direito processual do trabalho. Ainda, devem ser observadas as disposições dos art. 769 e 889, CLT e a necessidade de adaptação das normas de processo civil ao ramo trabalhista (SCHIAVI, 2015).

No ordenamento nacional, destaca-se a aplicação dos chamados meios de solução de conflitos em matéria trabalhista, levando em consideração, também, a necessidade de resultados mais céleres, efetivos e menos custosos, uma vez que o salário é verba alimentar, de onde o trabalhador tira sua subsistência e de sua família. Diante disso, é possível pontuar a Resolução CSJT nº 174/2016 dispõe acerca do tratamento de disputas no âmbito da Justiça do Trabalho, conceituando, dentre outros, a conciliação e a mediação.

Em relação ao instituto da mediação, Delgado (2019) afirma que, no período anterior à promulgação da CF/88, existia a obrigatoriedade de mediação nas disputas coletivas trabalhistas, que deveria ser realizada pelo Ministério Público, contudo, essa disposição não foi recepcionada pela Constituição. O autor pontua a possibilidade de aplicação da mediação voluntária nos conflitos coletivos trabalhistas, tendo como exemplo, a previsão na Lei nº 10192/2001.

Também, o ordenamento jurídico traz a figura das Comissões de Conciliação Prévia, que se encontram descritas nos art 625-A a 625-H, CLT, e incluídos pela Lei nº 9958/2000. As Comissões podem ser instituídas pelas empresas ou pelos sindicatos e com a finalidade de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho (art. 625-A, CLT). E as comissões sindicais deverão ser constituídas e definir suas regras de funcionamento através de negociação coletiva, por força de lei (art. 625-C, CLT). Delgado (2019) afirma:

A descentralização de poder tentada pela Lei n. 9.958, de 2000, conferindo ao documento conciliatório extrajudicial eficácia liberatória geral, passa, necessariamente, no Direito brasileiro, pela negociação coletiva trabalhista (art. 8º, VI, CF/88). É que a Constituição, sensatamente, não conferiu, no plano juslaborativo, a qualquer entidade ou processo inerentes à sociedade civil, excetuada a negociação coletiva, poderes superiores aos restritos conferidos à transação meramente bilateral trabalhista (DELGADO, 2019, p. 1749).

Outro instituto previsto na legislação nacional, remete os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista - NINTER, que visam a implementação de métodos não judiciais de solução de conflitos - com a predominância da conciliação e da mediação - tanto em âmbito individual, quanto na esfera coletiva. O NINTER tem como finalidade prevenir de disputas trabalhistas, aprimorar o diálogo social e interinstitucional entre o sindicato e outras instituições, prestando-lhes suporte, além de contribuir para o aperfeiçoamento da negociação coletiva (VASCONCELOS, 2016). O art. 625-H, CLT afirma a aplicação das regras relacionadas às Comissões de Conciliação Prévia ao NINTER, cabendo observar o princípio da paridade e da negociação coletiva, no que diz respeito a sua constituição.

Vasconcelos (2016) explica:

A oferta da mediação trabalhista extrajudicial parece-nos possível por meio dos sindicatos, aos quais historicamente, no direito brasileiro se conferiu a função de assistência rescisória e solução não judicial de conflitos, no respectivo âmbito de sua representação, como ocorre com a conciliação por intermédio de dois institutos já presentes no direito brasileiro há quase duas décadas: as Comissões de Conciliação Prévia (art. 625 A-G, CLT) e os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista (art. 625-H, CLT)<sup>48</sup>. Em especial, as instituições jurídica e institucionalmente preparadas para a prática da mediação extrajudicial trabalhista são os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista - Ninter (VASCONCELOS, 2016, p. 21 e 22).

No Direito Coletivo, a arbitragem é tratada, principalmente, na Lei nº 9307/1996 (Lei de Arbitragem), também no art. 114, §1º, CF/88, que trata da possibilidade de instituir árbitro, em caso de frustração da negociação coletiva. Nos arts. 3º e 7º, da Lei de Greve (Lei nº 7783/1989), que prevê a possibilidade de recursos via arbitral e da figura do laudo arbitral. E a

Lei de Participação nos Lucros (Lei nº 10101/2000) prevê a força normativa do laudo arbitral. A Reforma Trabalhista instituiu a arbitragem na hipótese do art. 507-A, CLT, que determina a cláusula compromissória de arbitragem nos contratos individuais referentes ao empregado que possua remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (DELGADO, 2019).

Segundo Delgado (2019), dentre os meios alternativos de resolução de conflitos, a negociação coletiva tem alcançado maior destaque na esfera trabalhista, sendo classificado como método autocompositivo, uma vez que as partes interessadas - organizações de trabalhadores e empregadores - atuam na solução da controvérsia sem a intervenção de terceiros. O autor pontua o caráter democrático e participativo da negociação coletiva, em que as partes assumem uma posição de protagonismo, podendo negociar a respeito de interesses profissionais e econômicos. Ainda, destaca-se que o referido instrumento pode relacionar-se a outros métodos autocompositivos e heterocompositivos.

Delgado (2019) aponta que no período anterior à CF/88, não haviam incentivos legais significativos para a negociação coletiva, de modo que era pouco utilizada nas demandas trabalhistas, conforme pontua:

O desestímulo à negociação coletiva trabalhista era manifesto, quer no período pré-1930, em que as questões trabalhistas não eram sequer institucionalizadas e respeitadas, quer no período iniciado com a Revolução de 1930. Vários fatores conduziam a esse desestímulo: a inexistência dos princípios cardeais da liberdade sindical e da autonomia dos sindicatos; a forte repressão aos movimentos sindicais e de caráter grevista; as dificuldades formais à celebração de instrumentos coletivos negociados então existentes na legislação (DELGADO, 2019, p. 1648).

A CF/88 trata, de maneira expressa, da negociação coletiva no art. 7º, incisos VI, XIII, XIV e XXVI, e a CLT também disciplina o instituto nos arts. 611-A, 611-B, tendo se tornado a forma mais importante de resolução de disputas trabalhistas. Além do papel significativo na questão de solução de conflitos, a negociação coletiva, também, está diretamente relacionada à criação de normas jurídicas e à democratização das relações de trabalho.

## **2.2 Negociação coletiva como fonte de Direito**

Outro aspecto relacionado à negociação coletiva diz respeito ao poder de criação de normas jurídicas com a finalidade de conferir maior eficácia aos direitos sociais, e podendo abranger, inclusive, a criação de direitos e obrigações. No cenário jurídico brasileiro, a principal fonte de Direito é a lei, e a negociação coletiva tem se tornado uma forma de significativa

importância para o aprimoramento dos diplomas legais, principalmente, quando se leva em consideração lacunas legislativas acerca das condições de trabalho (SANTOS, 2018).

### 2.2.1 Os padrões de normatização do Direito do Trabalho

Tendo pontuado acerca do tratamento conferido aos métodos de solução de conflitos em modelos juridicamente consolidados, no cenário brasileiro, e a relevância do instituto da negociação coletiva âmbito internacional, a doutrina trabalhista adota a ideia de padrões de normatização que levam em conta o grau de liberdade que é conferida aos entes coletivos para realizarem a negociação (DELGADO, 2019).

Apesar do fato de que cada país possui suas particularidades, decorrentes de seu desenvolvimento histórico-cultural, os modelos de normatização se baseiam em pontos de aproximação. Assim, a doutrina os classifica como padrão justralhista democrático - que é subdividido em: a) padrão de normatização autônoma e privatística; e b) padrão de normatização privatística subordinada -, e padrão corporativo-autoritário (DELGADO, 2019).

O padrão de normatização autônoma e privatística, ou modelo negociado, é adotado, em regra, nos países de *common law*, como os Estados Unidos e a Inglaterra. O modelo é típico de cenários jurídicos de democracia consolidada, com a supervalorização da atuação da sociedade civil na solução de conflitos sociais. Esse modelo confere aos entes sindicais e empresas ampla liberdade para a resolução de conflitos por meio de uma negociação coletiva autônoma, com a possibilidade de criação de normas jurídicas a partir disso (DELGADO, 2019).

Contudo, Delgado (2019) explica que a normatização autônoma e privatística, caracterizada por um afastamento significativo do Estado em relação ao conteúdo negociado, apresenta como particularidade o contexto socioeconômico em que o modelo se desenvolveu, marcado pelo liberalismo e pelo não intervencionismo.

Em contrapartida, o padrão de normatização privatística subordinada, ou modelo legislado, é característico dos sistemas jurídicos da Alemanha e Itália pós Segunda Guerra Mundial. Assim como o modelo anterior, é característico de países democráticos, mas se difere daquele uma vez que o conteúdo da negociação coletiva, e, em consequência, a criação das normas jurídicas pela sociedade civil é subordinada às leis criadas pelo Estado. Ou seja, existe um certo grau de liberdade conferido aos participantes para a criação das normas jurídicas, mas que é delimitado pelas leis heterônomas (DELGADO, 2019). Cabe destacar que a atuação estatal no padrão subordinado não afasta seu caráter democrático, demonstrado, também, pelo

incentivo à “auto-organização coletiva dos trabalhadores e a autoadministração dos conflitos que resultam de sua atuação coletiva” (DELGADO, 2019, p. 1646).

Por fim, o parâmetro no modelo justralhista autoritário, ou corporativo autoritário, se estrutura na negação do conflito, que se dá em dois aspectos: a) na proibição legal do conflito; b) em seu controle direto pelo Estado. Dessa forma, o padrão autoritário é caracterizado pela existência de leis específicas e minuciosas para evitar e solucionar o conflito pela atuação do Estado unilateralmente, ou seja, mais do que oferecer meios de resolução, as leis têm como finalidade “sufocar o conflito”, dificultando a atuação da sociedade. Ainda, destaca-se que o parâmetro autoritário concentra as questões relacionadas aos conflitos na atuação do Estado, de modo que repudia o desenvolvimento de formas autônomas, de modo diversa dos modelos democráticos (DELGADO, 2019).

O modelo é característico dos sistemas ditatoriais da Alemanha nazista e do fascismo italiano, tendo exercido influência em outros países, mesmo que de contextos democráticos, como o Brasil, conforme explica Delgado:

Nessa lógica estrutural, no caso brasileiro, a negociação coletiva trabalhista era manifestamente desestimulada antes da Constituição de 1988, sendo rara no plano das relações coletivas de trabalho. Ao inverso, a ordem jurídica incentivava, nos conflitos coletivos trabalhistas, a propositura da ação judicial de dissídio coletivo de natureza econômica, havendo ou não greve no seio das respectivas categorias profissionais, empresas ou categoria econômica (DELGADO, 2019, p. 1645).

Tendo em vista os padrões normativos apresentados pela doutrina, o autor analisa o cenário brasileiro pós CF/88, que estabelece o Estado Democrático de Direito, com incentivos à negociação coletiva e às formas de participação democrática dos trabalhadores, tornando a negociação coletiva a principal meio de resolução de conflitos coletivos, conforme já citado.

### 2.2.2 Princípios que norteiam a negociação coletiva

O debate acerca do negociado sobre o legislado precisa considerar a ideia de que a norma negociada deve estar relacionada, no ordenamento jurídico, àquelas criadas pelo legislador contidas na Constituição Federal de 1988, nos tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil é signatário, e nos diplomas infraconstitucionais, com o objetivo de alcançar melhorias efetivas nas condições de trabalho (DELGADO, 2019). Diante disso, a doutrina aponta princípios que incidem - ou deveriam incidir - sobre a negociação coletiva, levando em consideração seu caráter democrático e a necessidade de melhoria das condições de trabalho.

Antes, é válido salientar que na análise de princípios do Direito do Trabalho a doutrina e jurisprudência adotam a diferenciação entre aqueles relacionados ao Direito Individual do Trabalho, que observa os aspectos jurídicos da relação de emprego, e ao Direito Coletivo do Trabalho, como na relação entre entes coletivos, teoricamente equivalentes (DELGADO, 2019). Contudo, Rodriguez (2000) pontua que a classificação entre os princípios de caráter individual e coletivo se relacionam, objetivando a união dos trabalhadores e a melhoria de suas condições, de modo que regem o mesmo fenômeno.

Sarlet (2008) destaca o princípio da vedação ao retrocesso, que dispõe que diante da instituição de determinado direito fundamental, este não pode ser suprimido, ou seja, não pode retroceder, sem que seja assegurada outra medida que o compense em efetividade. O autor destaca que o princípio da vedação ao retrocesso se relaciona diretamente à necessidade proteção dos direitos fundamentais e da garantia de sua eficácia e efetividade, que devem abranger, inclusive, as situações não disciplinadas pelo Constituinte, com a finalidade de manutenção de um patamar mínimo de segurança social.

Além disso, cabe relacionar esses princípios à adequação setorial negociada, que visa apontar limites às negociações coletivas, levando em consideração a “harmonização” entre as normas negociadas e aquelas instituídas em lei (DELGADO, 2019). Dessa forma, o autor pontua:

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta) (DELGADO, 2019, p. 1576).

Considerando o contexto de negociação coletiva, destaca-se que o princípio da adequação setorial negociada remete à leitura da norma negociada dentro do ordenamento jurídico, relacionado à normatividade heterônoma, e às particularidades em concreto dos vínculos trabalhistas. Rodriguez (2000) pontua que tais princípios colaboram para a verificação de critérios de validade jurídica e de eficácia da norma negociada. Dessa forma, não devem ser absolutizados, nem utilizados para prejudicar os direitos tidos como de indisponibilidade absoluta, que configuram o “patamar civilizatório mínimo” assegurado aos cidadãos (DELGADO, 2019).

O princípio da criatividade jurídica afirma que a negociação coletiva é instrumento apto a criação de normas jurídicas, inseridas e que deverão ser lidas em conformidade com o ordenamento. Diante disso, o referido princípio permite observar a diferenciação existente entre as normas jurídicas que são criadas na negociação coletiva e as cláusulas contratuais em âmbito privado, sendo que as primeiras possuem prerrogativas e efeitos jurídicos próprios, como parte de uma descentralização política, enquanto as cláusulas contratuais remetem a direitos e obrigações específicas que produzem efeitos entre as partes contratantes (DELGADO, 2019).

Também, o princípio da transparência na negociação coletiva que tem como núcleos fundantes a lealdade e o acesso à informação (DELGADO, 2019). Está relacionado à conduta dos agentes na negociação, de modo que as partes devem atuar em compromisso com a verdade e viabilizar o acesso à informação, com o objetivo de garantir a efetividade das condições acordadas (GÓIS, 2009). Ainda, destaca-se a Recomendação nº 163 da OIT<sup>16</sup>, em que o Brasil é um dos países membros, que dispõe sobre a importância do acesso à informação para a realização de negociações efetivas e deve abranger as organizações de empregados e de empregadores. A transparência na negociação coletiva se mostra de extrema relevância tendo em vista a finalidade de criação de normas jurídicas que produzirão reflexos para além das relações privadas, ou seja, podendo ser analisado como uma espécie de negócio jurídico, a ser analisado em âmbito coletivo, relacionado diretamente à autonomia privada coletiva (DELGADO, 2019).

O princípio da boa-fé é aplicado de forma geral, explícito no Código Civil de 2002 e no Código de Processo Civil de 2015, que remete à atuação ética e pacífica entre as partes, tendo como parâmetro uma “conduta média”. Na negociação coletiva, o princípio da boa-fé deve ser demonstrado tanto nos momentos de elaboração dos instrumentos normativos, quanto da execução das disposições acordadas, com a finalidade de que a negociação atinja os fins pretendidos, e gere benefícios às partes, sendo uma exigência mútua entre as empregados e empregadores (SANTOS, 2018).

O princípio da equivalência entre os contratantes coletivos dispõe que os sujeitos coletivos participantes da negociação coletiva devem ser reconhecidos juridicamente como iguais, devendo dispor de instrumentos efetivos para negociar. Dessa forma, segundo Góis (2009) a participação do sindicato remete a um equilíbrio de forças no momento da negociação, levando em consideração que tanto os sindicatos de empregados, quanto o patronal (ou a

---

<sup>16</sup> Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242737/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242737/lang--pt/index.htm). Acesso em 20 jan. 2022.

empresa) são entes coletivos, e que teriam o mesmo poder de negociação. Em contrapartida, os sindicatos são, no direito brasileiro, formas institucionalizadas de organização dos trabalhadores, sendo classificados como pessoas jurídicas de direito privado, dotadas de liberdade para sua atuação (CASSAR, 2017). Diante disso, cabe pontuar que o princípio da igualdade apresenta controvérsias na doutrina, pois, enquanto esfera do Direito Individual do Trabalho predomina a defesa do hipossuficiente, o Direito Coletivo adota o fato de que ambos os entes são coletivos, e poderiam, em tese, negociar em equilíbrio (GÓIS, 2009).

Também, o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva está disciplinado no art. 8º, III e VI, CF/88 que afirma a obrigatoriedade da participação dos sindicatos, como ente coletivo, no processo de negociação. O referido princípio tem como objetivo “evitar a negociação informal do empregador com grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo episódico, eventual, sem a força de uma institucionalização democrática como a propiciada pelo sindicato” (DELGADO, 2019, p. 1565).

### 2.2.3 Autonomia da vontade na negociação coletiva

A negociação coletiva se fundamenta na ideia da democratização nas relações de trabalho, de modo a destacar a atuação dos sujeitos sociais como legitimados para colaborar na construção de normas, para além do disciplinado pelo legislador. Diante disso, Santos (2018) explica o surgimento da ideia de autonomia, em sentido amplo, com a Revolução Francesa e a Revolução Industrial, que remetia à igualdade e à liberdade de contratação, em um cenário de trabalho livre. Nesse contexto, eram aplicadas, predominantemente, as regras de Direito Civil, inclusive nas relações de trabalho, levando em consideração a intervenção mínima do Estado nas questões econômicas e sociais.

Contudo, essa concepção de autonomia, em sentido amplo, se mostra frágil quando analisada nas relações de trabalho, uma vez que presumia a liberdade contratual e também a posição de igualdade entre esses contratantes, que, nos vínculos trabalhistas, assume-se apenas em sentido formal. Nesse sentido, remonta-se ao início de uma tomada de consciência coletiva, por parte da classe trabalhadora, as condições de trabalho foram marcadas pela desigualdade, acidentes de trabalho, tratamento desumano e miséria, sem o devido reconhecimento dos entes sindicais na construção de normas (SANTOS, 2018).

Diante disso, as noções de igualdade e autonomia enaltecidas pelo Direito Civil se mostravam incompatíveis com a realidade trabalhista da época, de modo que surge a necessidade de formulação de normas que intervissem nas relações de trabalho. Assim, tem-se

a criação do Direito do Trabalho, que passa a observar as demandas da coletividade de trabalhadores, e, posteriormente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919.

Logo, pontua-se que a autonomia tratada pelo Direito Civil nas relações contratuais entre particulares não abrange de forma coerente as relações de trabalho na coletividade. Dessa maneira, o Direito do Trabalho reconhece a importância de uma autonomia da vontade coletiva que remete à atuação das partes interessadas na construção das normas que disponham sobre as condições de trabalho, com a valorização dos métodos que sejam adequados à demanda e ao resultado pretendido pelas partes (RODRIGUEZ, 2000).

Assim, Santos (2018) explica:

Portanto, discorrer sobre autonomia privada coletiva significa partilhar da concepção de que o direito não emerge apenas do Estado, admitindo-se a existência de outros centros de produção e positivação da normativa, quer na esfera supraestatal (organizações internacionais, como a OIT), quer na esfera infraestatal (grupos associativos, corpos intermediários, organizações comunitárias e movimentos sociais), dentre os quais se situam as organizações de trabalhadores e de empregadores (SANTOS, 2018, p. 77).

A autonomia da vontade em seu aspecto coletivo se mostra como um fundamento da negociação coletiva, uma vez que atribui à coletividade de trabalhadores a legitimidade para discutir e decidir sobre suas demandas específicas, na criação de normas jurídicas. Também, Cassar (2017) explica o princípio da autonomia coletiva como a possibilidade de contribuição dos demais sujeitos sociais na construção das normas jurídicas com a finalidade de alcançar melhorias nas condições de trabalho. Essa autonomia se manifestaria como base da atuação dos entes sindicais, que possuem a liberdade e os instrumentos que possibilitam a negociação direta com os empregadores, em tese.

Cabe destacar a análise feita por Severo (2016) a partir de uma perspectiva segundo a qual a negociação coletiva é utilizada como forma de afastar a tutela do Estado, levando em consideração que não existe a ideia de uma troca recíproca entre a classe trabalhadora e seu empregador. Ainda, a autora entende que a ideia de autonomia coletiva não se sustenta na realidade das relações de trabalho, pois essa última é precária, e não há garantias ao trabalhador.

A autonomia da vontade coletiva deve ser exercitada e incentivada tanto no aspecto jurídico, como social, por meio do fortalecimento dos sindicatos a fim de que consigam fazer frente ao poder do empregador, da proteção de um patamar mínimo de direitos que assegure dignidade nas relações de trabalho, da expansão das formas de participação dos empregadores nas empresas, também como no direito à informação e na transparência, e na democratização das relações de trabalho.

#### 2.2.4 Negociação coletiva e a cogestão

Diante da importância do fortalecimento e da consolidação da atuação coletiva dos trabalhadores, como forma de melhoria das condições de trabalho, e de desenvolvimento da autonomia da vontade coletiva, tem-se que é necessário a superação da lógica dual entre empregado e empregador como polos distintos e opostos na relação trabalhista. Entende-se que a hipossuficiência do trabalhador na relação de trabalho é presumida, uma vez que predomina a necessidade de lutar por uma existência digna em seus parâmetros mínimos, ocupando uma posição de subordinação. Por outro lado, a lógica do empregador é fundamentada em uma cultura impositiva e unilateral, com enfoque no direito de propriedade e na finalidade lucrativa da empresa (ÁVILA, 2016; BARBOSA; AFONSO, 2021).

Dessa forma, baseado na perspectiva que as relações contratuais já nascem em desequilíbrio, é impossível, na realidade, um “acordo de vontades livres e iguais”, apartado de instrumentos e estruturas que busquem a concretização da igualdade material nos espaços. Assim, tanto em âmbito internacional, quanto nas legislações nacionais, reconhece-se a negociação coletiva como instrumento tal dotado de legitimidade e capaz de conferir um melhor equilíbrio e proteção às relações contratuais, tendo como fundamento a justiça social.

Diante disso, há a necessidade de construção e reconhecimento de novas formas de negociação que torne efetivo um tipo de participação, e que se atente de maneira específica às particularidades do ambiente e das relações laborais. Nesse sentido, com base na obra de Silva (1991), argumenta-se pela ideia de cogestão na empresa como forma de participação democrática do trabalhador na gestão da empresa, por meio da criação de instâncias intraempresariais, que se baseiam na cooperação, e na efetiva interferência da vontade do empregado na tomada de decisões da empresa.

Ainda, Silva (2002) defende que para que o instituto da cogestão demonstre resultados concretos, é importante que haja a prevalência da cooperação em função da oposição, na dinâmica das empresas e estabelecimentos. Diante disso, explica que

A co-gestão rompe com o sistema opositivo, que sempre marcou a relação de emprego através do tempo, para transformá-la num sistema conciliador de interesses, relegando ao empregado não só a obrigação de trabalhar, mas também a de participar e dirigir. Com a co-gestão, abre-se ao empregado o acesso à propriedade dos meios de produção e não apenas ao salário-consumo, com o qual é remunerado (SILVA, 2002, p. 148)

Fato é que os entes sindicais constituem importantes atores na dinâmica laborativa, como forma de tentativa de equilíbrio nas relações contratuais, sendo dotados de reconhecimento e legitimidade. Contudo, tem-se que a cogestão, que pode se dar em diferentes graus, não se limita a isso, nem ao vínculo empregado/empregador, conforme defendido por Silva (1991). Ou seja, o autor observa a necessidade de considerar outros setores da sociedade na lógica participativa, uma vez que leva em consideração que as relações de emprego influenciam e são influenciadas pelos diversos setores da sociedade e por outros aspectos da vida dos cidadãos.

O instituto da cogestão se baseia no fato de que existem interesses convergentes às partes na relação de trabalho, que remetem, em específico, à gestão e administração das empresas e estabelecimentos, que podem ser desenvolvidos sob o pilar da cooperação (LAMAS, 1997)<sup>17</sup>.

No caso brasileiro, a CF/88 disciplina outros mecanismos, que se diferem do instituto da cogestão, mas que visam o incentivo à participação, como, por exemplo, o art. 11, que dispõe acerca da eleição de um representante nas empresas com mais de duzentos empregados, também, a participação na gestão da empresa, em caráter excepcional, mas que se difere da participação nos lucros e resultados (art. 7º, XI). Além disso, a Reforma Trabalhista, nos art 510-A a 510-D, CLT, institui a criação de comissões de representação dos empregados, como uma forma de colaboração entre empregados e empregadores. Pontua-se que essa forma de representação ainda não foi implementada no ambiente de trabalho, e que não se confunde com a negociação coletiva, nem substitui a atuação dos sindicatos (SANTOS, 2018).

Nesse sentido, a doutrina argumenta pela necessidade de adotar a função social da empresa, que não se resume unicamente à geração de lucro, mas que objetiva o desenvolvimento da relação de trabalho, e que é lida em conformidade com os princípios democráticos e de cumprimento de direitos trabalhistas (BARBOSA; AFONSO, 2021). Isto, aliado à diversificação e consolidação das formas de participação da classe trabalhadora nas decisões, de modo a estabelecer o diálogo e autonomia.

### 3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

---

17 LAMAS, Juan Rivero. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. In: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado. **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social**. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997. Cap. 15. p. 255-295. Disponível em: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/18.pdf>. Acesso em 18 nov. 2021.

Após breves considerações sobre o instituto da negociação coletiva, em seu aspecto amplo, também, sobre sua aplicação como método de resolução de conflitos trabalhistas, na criação de normas jurídicas e no incentivo à participação democrática, pretendeu-se observar a leitura conferida ao instituto pela legislação nacional e pelo direito internacional, em alguns aspectos específicos. O último capítulo deste trabalho propõe averiguar como o instituto é lido em dois cenários jurídicos, sendo o primeiro deles a promulgação da Reforma Trabalhista, em 2017, com o objetivo de modernizar as relações de trabalho e aumentar o número de empregos. E o segundo, a pandemia da Covid-19, que gerou repercussões de saúde, sociais e econômicas, com a edição de medidas provisórias para a manutenção do vínculo empregatício.

### **3.1 Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467/2017**

No cenário jurídico brasileiro, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), sancionada em 2017 pelo então presidente Michel Temer, realizou uma série de alterações na legislação trabalhista. Tais mudanças tinham como objetivo a flexibilização de leis diante da necessidade de modernização das relações de trabalho, justificadas pela necessidade de promover autonomia e segurança ao empregado. Contudo, as alterações promovidas pela Reforma, refletem significativamente os ideais de um Estado Mínimo e do ultraliberalismo, resultando em medidas de desregulamentação e flexibilização de direitos trabalhistas (DELGADO, 2019).

Outra finalidade almejada pela Reforma diz respeito à uma intervenção estatal mínima no instituto da negociação coletiva, explicitado no art. 8º, §3º, CLT, que determina que a análise da negociação coletiva, pela Justiça do Trabalho, deverá levar em consideração os elementos essenciais do negócio jurídico, conforme os critérios estabelecidos pelo Código Civil, e atuando segundo o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Em relação aos objetivos da Reforma Trabalhista no que remete à negociação coletiva, cabe observar os estudos realizados pelo GAET (Grupo de Altos Estudos do Trabalho) (2021), no grupo de estudo temático de liberdade sindical. Em um primeiro momento, os estudos afirmam a relevância do instituto da negociação coletiva nos diplomas internacionais, como forma de atribuir protagonismo às organizações de trabalhadores, defendendo a liberdade sindical e observados os limites constitucionais.

Posteriormente, alegam, no ordenamento trabalhista brasileiro, uma transição entre um modelo intervencionista, caracterizado pela interferência estatal, para uma tendência à autonomia coletiva, marcada pela participação maior dos atores sociais. Dessa forma, defendem que a redação da CLT anterior à Reforma se mostra autoritária e desincentiva a prática da

negociação coletiva, e que, após a Lei de 2017, o instituto teria supostamente obtido a visibilidade necessária, evidenciando a tendência de autonomia. Concluem que as novas disposições da Reforma acerca da negociação coletiva foram benéficas ao trabalhador em âmbito coletivo, uma vez que conferiria autonomia e protagonismo, em contrapartida às determinações anteriores da CLT que teria supostamente tratando-os como “incapazes” (GAET, 2021).

Conforme já citado, as Recomendações e Convenções da OIT estabelecem o reconhecimento e incentivo da negociação coletiva como forma de participação democrática das organizações de trabalhadores na solução de conflitos trabalhistas. De forma semelhante, a CF/88 trata da negociação coletiva, abrangida pelo rol dos direitos sociais, com a valorização de diálogo social que abranja o Estado e as organizações de trabalhadores e de empresários.

Ocorre que, as disposições adotadas pela Reforma têm sido alvo de críticas pela própria OIT desde o período em que ainda tramitavam no Senado Federal como projeto de lei. Em meados de 2017, algumas associações e sindicatos brasileiros, como a Anamatra, e a CUT, apresentaram queixas à OIT alegando que o então projeto violava o disposto na Convenção nº 98, da Organização, que fora ratificada pelo Brasil em 1952. De modo que, em 2018, o Brasil foi incluído em uma lista de países que violam direitos dos trabalhadores, contudo, à época, o governo brasileiro se justificou à OIT sob o argumento de que o referido projeto de lei ainda estava em fase de aprovação, sendo, então, retirado dessa mesma lista (ANAMATRA, 2019).

Após a efetiva entrada em vigor, o país foi novamente questionado acerca das disposições trazidas pela Reforma Trabalhista, entendendo que contrariam princípios e disposições internacionais do trabalho, com ênfase na Convenção nº 98 da OIT. A Organização apontou críticas à prevalência do negociado sobre o legislado, uma vez que o conteúdo negociado deve trazer benefícios e conferir proteção ao trabalhador, em contraponto à inserção dos arts. 611-A e 611-B, na CLT, que disciplinam os temas que podem ser contratados pela negociação coletiva de forma ampla e genérica. Outro aspecto pontuado, diz respeito à necessidade de consultas internas envolvendo organizações de trabalhadores e empregadores e das autoridades públicas, que discutam os impactos da Reforma no país, o que não ocorreu (ANAMATRA, 2019).

As discussões internacionais sobre a situação da legislação brasileira continuaram até o ano de 2021, tendo a Organização reiterado os comentários acerca da redação dos arts. 611-A e 611-B, da CLT, abrangendo também outros artigos da Reforma. Dessa forma, cabe salientar que até o momento da elaboração do presente trabalho, a OIT manteve seu posicionamento

acerca das disposições da Reforma, reafirmando o cenário de prejuízo e perda de direitos trabalhistas (ANPT, 2021).

Viana (2017) explica que, no período anterior à Reforma, a negociação coletiva funcionava como patamar mínimo de direitos que aproximava as partes, que as permitia negociar em situação de igualdade, e com a finalidade de corrigir as distorções produzidas pelo sistema capitalista. Diante disso, o caput do art. 7º, da CF/88 aponta o princípio da norma mais favorável e determina que o conteúdo negociado pelas partes pode divergir daquele estabelecido em lei, desde que resulte na melhoria das condições sociais do trabalhador.

A Reforma acrescentou à CLT os arts. 611-A, que estabelece os temas que poderão ser negociados pelas partes com prevalência sobre a lei, em um rol exemplificativo, e 611-B, que determina os assuntos que não poderão ser objeto de negociação coletiva. Em relação ao art. 620, CLT, anteriormente à Reforma, dispunha a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador, sendo negociada por acordo ou convenção coletiva, em contrapartida, a partir de 2017, o referido artigo passou a estabelecer a prevalência dos acordos em qualquer hipótese. Outro aspecto relacionado, explicado por Viana (2017), diz respeito à atuação sindical nas relações coletivas de trabalho, que, após a Reforma, se viram enfraquecidas frente aos empregadores, dificultando sua atuação com a mesma efetividade, limitando-se a evitar novas perdas de direitos.

Cabe destacar que uma leitura isolada das alterações trazidas pela Reforma possibilitaria interpretar que a ampliação do rol de temas que podem ser negociados e o afastamento do princípio da norma mais favorável abrem precedentes para uma real supressão e restrição de direitos trabalhistas por meio dos instrumentos coletivos. Contudo, é importante salientar que essas alterações são limitadas pelo ordenamento jurídico como um todo - e não de forma isolada e absoluta -, de modo que as negociações coletivas pós Reforma não podem ser lidas como instrumentos de precarização do trabalho (DELGADO; DELGADO, 2017).

Levando em consideração que a negociação coletiva é instrumento importante para a melhoria das condições de trabalho, a ideia de diminuição e enfraquecimento de direitos não se mantém frente à CF/88, que se baseia na centralidade da pessoa e na valorização do trabalho, nem às normas internacionais de direitos humanos, que são imperativas no ordenamento jurídico brasileiro (DELGADO; DELGADO, 2017).

Além disso, outra abordagem doutrinária acerca das negociações coletivas pós Reforma de 2017, remete a Delgado e Delgado (2017), que afirma que os limites para as negociações coletivas são os princípios e garantias fundamentais, e não os incisos do art. 611-B, CLT. Também, os autores entendem que a CF/88 disciplina que os direitos trabalhistas são

indisponíveis, e que, em função disso, as negociações coletivas não poderiam resultar na renúncia absoluta de direitos.

Por fim, é importante trazer a abordagem de Silva (2016) que analisa as fontes do Direito do Trabalho e a lógica do Direito Contratual Privado nos debates acerca das negociações coletivas. A autora reconhece a insuficiência de pesquisas jurídicas acerca do instituto e, conseqüentemente, o papel assumido pela jurisprudência em relação às fontes autônomas e heterônomas do Direito do Trabalho, dessa forma, expõe os riscos da aplicação de um raciocínio que é próprio do Direito Contratual Privado, em que há a supervalorização da autonomia privada, que pressupõe igualdade das partes contratantes e que prioriza os ganhos econômicos.

Silva (2016) reconhece que as alterações propostas pela Reforma, que afirmam a prevalência do negociado sobre o legislado, não devem ser adotadas sem prezar pela efetividade do diálogo social, do suporte às entidades sindicais e de uma atuação coerente por parte do judiciário. Outro aspecto importante debatido pela autora diz respeito ao fato de que as negociações coletivas, juntamente com a greve e os sindicatos, fazem parte da estrutura triangular do Direito do Trabalho, e que a fragilidade de qualquer destes institutos pode gerar prejuízos à proteção do trabalhador.

Conforme citado, a Reforma Trabalhista, promulgada em 11 de novembro de 2017, se propôs a aumentar o número de vagas de emprego e a segurança jurídica nas relações de trabalho. Todavia, estando há mais de quatro anos em vigor, os resultados da Reforma têm mostrado impactos negativos nas condições trabalhistas, com o aumento do desemprego, da precarização e informalidade, sem aumento real de renda ao trabalhador. Apesar dos efeitos imediatos, a análise dos resultados a médio e longo prazo da Reforma fica comprometida, uma vez que, em 2020, foi decretada a pandemia da Covid-19, em que foram impostas uma série de medidas restritivas para conter o avanço da doença, e que repercutiu diretamente na saúde, na economia e nas relações de trabalho<sup>18</sup>.

### **3.2 Pandemia da COVID-19**

Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) anunciou a situação de pandemia de Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2). Diante disso, a

---

18 Disponível em: <https://www.nexojournal.com.br/podcast/2021/11/11/Os-quatro-anos-da-reforma-trabalhista-em-vigor>. Acesso em: 27 jan. 2022.

Disponível em: <https://exame.com/economia/reforma-trabalhista-completa-4-anos-sem-conseguir-estimular-empregos/>. Acesso em: 27 jan. 2022

orientação aos países foi pela adoção de medidas restritivas à circulação de pessoas e, conseqüentemente, ao exercício das atividades econômicas. Ainda no mês de março, o governo brasileiro reconheceu estado de calamidade pública, por meio de Decreto Legislativo nº 6/2020, em decorrência da pandemia do coronavírus, que apresentou repercussões significativas na saúde pública e na economia, também como, nas relações de trabalho.

Nesse contexto, o governo brasileiro editou a Lei nº 13.979/2020, que dispôs de aspectos gerais para o enfrentamento da pandemia, trazendo os conceitos de “isolamento” e “quarentena”. A Medida Provisória nº 927/2020 estabeleceu medidas ligadas às relações de trabalho e marcadas pela atuação do empregador. Depois, foi editada a MP nº 936/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, que foi convertida na Lei nº 14020/2020, e a Portaria nº 10486/2020, que disciplinava acerca do Benefício de Emergência. Ainda, a MP nº 944/2020, trata do Programa Emergencial de Suporte a Empregos, relacionado à gestão financeira da pandemia, a MP nº 945/2020, que disciplinava medidas relacionadas aos trabalhadores do setor portuário, e a MP nº 946/2020, que extinguiu o Fundo PIS-Pasep e promoveu o remanejamento de recursos ao FGTS. Por fim, cabe destacar o julgamento da ADI nº 6363, em abril de 2020, com pedido liminar que questionou a constitucionalidade de dispositivos da MP 936/2020 (PAMPLONA FILHO; FERNANDEZ, 2020).

A maior parte da legislação citada acima traz alguma disposição acerca das relações de trabalho, levando em consideração as repercussões sanitária, econômica e social da pandemia do coronavírus. O presente trabalho se propõe a analisar de forma breve algumas dessas medidas adotadas pelo governo, sendo a MP 927/2020 e a MP 936/2020, a fim de entender a forma com que a negociação coletiva é lida no cenário jurídico de calamidade pública. Também, analisa o tratamento conferido ao instituto no julgamento da ADI 6363, que questionou a inconstitucionalidade de parte da MP 936/2020.

A MP 927/2020 foi editada em março de 2020, e disciplinava medidas trabalhistas para o enfrentamento da pandemia do coronavírus, tendo em vista o estado de calamidade pública, e com a finalidade de manutenção do vínculo empregatício. A referida MP institui a possibilidade de fixação de acordos individuais entre empregado e empregador, que terão prevalência em relação a outros instrumentos normativos, conforme disposto:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Ainda, o art. 3º estabelece uma série de medidas que poderão ser adotadas pelos empregadores, de forma unilateral, abrangendo o teletrabalho, férias individuais e coletivas, a antecipação de feriados, banco de horas, questões relativas à segurança e saúde no trabalho, e recolhimento do FGTS, em um rol exemplificativo - dentre outras medidas.

É possível analisar que a MP busca estabelecer, de forma genérica, uma espécie de prevalência dos acordos individuais, tanto sobre a lei, quanto sobre os demais instrumentos de negociação, que gera precedentes para o esvaziamento do instituto da negociação coletiva (SILVA, 2020).

A lógica do Direito Coletivo do Trabalho aplicado à negociação coletiva diz respeito à ideia de um desequilíbrio que é típico da relação de trabalho, em que o empregado ocupa posição de subordinação em relação a seu empregador. Ainda, essa situação se agrava, pois, o salário é verba alimentar, de onde o trabalhador retira seu sustento e de sua família. Diante disso, destaca-se a atuação de entes coletivos, como os sindicatos, criados para negociar em situação de igualdade com os empregadores, pela melhoria das condições de trabalho. Em contrapartida, entende-se que as disposições da MP 927 propõem e incentivam a realização de acordos individuais que colocam o empregador em situação de extrema superioridade, e de poderes exacerbados, levando em consideração a situação de crise pela pandemia da Covid-19.

Maior (2020) traz como exemplo o art. 4º, da MP, que disciplina o teletrabalho, estabelecendo que cabe ao empregador a alteração do regime de trabalho, e que tal decisão independe da prévia existência de acordos individuais ou coletivos, e prescindir de mudanças anteriores no contrato de trabalho. Outro exemplo, remete ao art. 14, §2º, que determina como faculdade do empregador decidir acerca da compensação do saldo de horas, e que, mais uma vez, independe de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo previamente firmados.

Dessa forma, Maior (2020) analisa que os dispositivos da MP visam o afastamento da negociação coletiva, e sua substituição pelos instrumentos individuais, mesmo em um cenário de extrema insegurança jurídica e crises e em que não existem condições reais de negociação. Cabe pontuar que legislação interna prevê possibilidades de contratos e acordos individuais, mas que se difere do estabelecido pela MP 927. A referida MP teve sua vigência encerrada em julho de 2020.

Por outro lado, a MP 936/2020, editada em abril de 2020, e, posteriormente, convertida na Lei nº 14020/2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e acrescenta medidas trabalhistas complementares. O Programa se estrutura no

pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; na redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e na suspensão temporária do contrato de trabalho. E prevê a possibilidade de estabelecimento de acordos em âmbito individual ou de instrumentos coletivos para negociar acerca de cláusulas contratuais de trabalho.

Também, a ADI 6363 foi proposta pelo partido político Rede Sustentabilidade em abril de 2020, alegando a inconstitucionalidade de alguns artigos da MP 936/2020, uma vez que contrariam o art. 7º, VI, XIII, e XXVI, e art. 8º, III e VI, da CF/88. O partido requereu, em medida liminar, que o uso do acordo individual para estabelecer a redução de salário de suspensão do contrato de trabalho fosse afastado, assim como a expressão “individual escrito entre empregador e empregado” contido em vários dispositivos da MP 936/2020. Conforme os seguintes artigos constitucionais:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

[...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

[...]

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

[...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

[...] (BRASIL, 1988).

Conforme a alegação da requerente, a permissão legal em firmar acordos, que versem sobre questões salariais e de jornada, sem a obrigatoriedade de participação dos sindicatos contraria o disposto na CF/88, também como os diplomas internacionais ratificados pelo Brasil. Isto, uma vez que o ordenamento jurídico brasileiro deve ser lido de forma como um todo, ou seja, de forma integrada, tendo como limites legais as determinações contidas na CF/88.

O ministro Ricardo Lewandowski foi o relator da ADI, tendo votado favorável à cautelar, juntamente com o ministro Edson Fachin e a ministra Rosa Weber. Enquanto os ministros Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Luiz Fux, Cármen Lúcia, Gilmar Mendes, Marco Aurélio e Dias Tóffoli foram contrários à medida cautelar (BRASIL, 2020).

A argumentação favorável à cautelar considerou as determinações da OIT aos países membros relacionadas à necessidade de um diálogo social, que envolva as organizações de

trabalhadores e empregadores, e as autoridades públicas, a fim de que adotem medidas de proteção ao trabalhador e que assegurem o respeito aos direitos humanos. Mas, salientaram o contexto de incerteza decorrente da pandemia, sendo necessário considerar a realidade trabalhista brasileira no momento de adotar medidas de caráter urgente (BRASIL, 2020).

Também, o fato de que a MP determine que o empregador comunique do acordo firmado ao respectivo sindicato, dentro do prazo de 10 dias, não supre a disposição constitucional, ou seja, não é suficiente para afastar a atuação sindical na negociação, se tratando de questões relativas a salário e jornada de trabalho. Assim, a simples comunicação do sindicato não assegura ao trabalhador proteção constitucional, nem garante a equidade negocial típica do Direito Coletivo do Trabalho (BRASIL, 2020).

Os argumentos contrários à medida cautelar defenderam que a utilização de acordos individuais não viola os princípios constitucionais, uma vez que tem como objetivo a manutenção de emprego e renda ao trabalhador. Salienta que deve-se levar em consideração o momento de excepcionalidade e de uma crise que apresenta diversas repercussões na sociedade, ainda, relembra a situação inicial em que foi decretada a pandemia pela OMS e pelo governo brasileiro, em que milhares de trabalhadores foram dispensados (BRASIL, 2020).

Em seu voto, o ministro Alexandre de Moraes pontua que, na situação de pandemia, a participação dos sindicatos apenas se faz necessária em casos de conflito entre trabalhador e empregador, de modo que no caso previsto pela MP, ou seja, de realização de acordos, não existe um conflito coletivo de fato, mas sim uma convergência que visaria a manutenção de emprego e a sobrevivência da atividade empresarial, e, diante disso, questionou a obrigatoriedade da participação do sindicato (BRASIL, 2020). Porém, Costa (2021) explica que a negociação coletiva não deve ser lida como instrumento restrito à solução do conflito, nem que se associa apenas à busca pela paz social, mas, em contrapartida, deve ser lida em seu aspecto democrático e garantidor de cidadania.

Em suma, a maioria dos ministros que votaram contrários à medida cautelar da ADI 6363 levaram em consideração a situação de excepcionalidade gerada pela pandemia do novo coronavírus, entendendo que a utilização de acordos individuais, o afastamento da participação dos sindicatos e conferindo ao empregador a tomada de decisões não contrariam direitos e garantias constitucionais, de modo que foi argumentado, juntamente à necessidade de manutenção do vínculo empregatício, o princípio constitucional do valor social do trabalho, e pontuou-se a finalidade de, com isso, equilibrar o setor econômico (PEREIRA, 2020).

O fato de que as matérias disciplinadas na MP 936/2020 poderão ser discutidas e firmadas em acordo individual sem a obrigatoriedade de participação do sindicato, reafirma um

cenário de enfraquecimento dos entes sindicais. Isto, levando em conta que a Reforma Trabalhista estabeleceu o fim da contribuição sindical compulsória, e o julgamento da ADI, em que foi argumentado que a participação obrigatória dos sindicatos seria uma forma de aumentar a burocracia, gerando insegurança jurídica no momento da realização dos acordos, e alegando um “despreparo” por parte dos entes sindicais (BRASIL, 2020).

Se tratando dos direitos relativos à jornada de trabalho e ao salário que são tratados na MP 936/2020, é importante pontuar que os acordos individuais não asseguram a paridade de armas entre empregado e empregador, tendo em vista o caráter coletivo do ente patronal e a desigualdade típica das relações de trabalho. Afastar a participação dos sindicatos na negociação abre a possibilidade para a realização de acordos baseados em consensos fictícios, uma vez que restaria ao trabalhador a escolha entre um acordo “decidido de forma unilateral” pelo empregador, ou a sua dispensa, em um período de insegurança e vulnerabilidade em âmbito mundial.

A negociação coletiva e a participação obrigatória das entidades sindicais no momento da negociação são direitos assegurados na CF/88 e visam, justamente, o equilíbrio entre as partes. A necessidade de proteção das relações de trabalho e de manutenção dos contratos são preocupações legítimas tendo em vista as repercussões da pandemia da Covid-19, que afetam vários setores da sociedade, contudo, não devem ser utilizadas como argumento para o afastamento de direitos e garantias fundamentais, que resultem na perda de direitos e o rebaixamento das condições de trabalho.

O instituto da negociação coletiva se mostra de extrema importância na solução de conflitos trabalhistas e na busca pela melhoria de direitos da classe trabalhadora, contudo, tem sofrido distorções no sentido de seu esvaziamento. A Reforma Trabalhista estabeleceu temas que podem ser objeto de negociação coletiva, estabelecendo a prevalência do negociado sobre o legislado, sem a adoção de medidas que visassem o fortalecimento efetivo da autonomia coletiva, além do fato de que enfraqueceu o sindicato como agente negociador.

Da mesma forma, o julgamento da ADI também contribuiu para a descaracterização do instituto, afastando o uso da negociação coletiva ao substituí-la pelos acordos individuais, assim como, abriu possibilidade para que os empregadores tomassem medidas de forma unilateral, cabendo ao empregado apenas aceitá-las ou optar por sua dispensa. E afasta a exigência da obrigatoriedade de participação do sindicato.

Não se pode desconsiderar que as medidas adotadas durante a pandemia da Covid-19, se relacionam diretamente ao contexto político brasileiro, em que o Governo Federal adotou

uma postura negacionista - e que foi seguida por parte dos governadores - no que diz respeito às repercussões da pandemia.

As medidas provisórias editadas permitem observar uma espécie de aumento de poderes ao empregador, ao mesmo tempo a “transferência dos riscos” da pandemia. E tais medidas apresentam considerável risco a perda de direitos trabalhistas, principalmente no que diz respeito aos trabalhadores de baixa renda (COSTA, 2021).

Dessa forma, se faz importante insistir nos direitos e garantias constitucionais como norteadores das relações trabalhistas, de modo que o instituto das negociações coletivas deve ser destacado como uma maneira de fortalecer a participação dos trabalhadores na construção de normas que se atentem especificamente às particularidades nas condições de trabalho, que assegurem a dignidade e efetividade desses direitos. Assim como, a instituição de formas de participação ativa, que possibilitem a construção compartilhada de direitos e deveres é uma condição do estado democrático, como forma de acesso a direitos fundamentais (COSTA, 2021).

## CONCLUSÃO

A negociação coletiva é reconhecida em âmbito internacional nas convenções e recomendações da OIT, estando diretamente relacionada à necessidade de promoção de um diálogo social que envolva as representações de trabalhadores, empregadores e as autoridades públicas. Dessa forma, o presente artigo utilizou-se das alterações legislativas promovidas pela Reforma Trabalhista e as Medidas Provisórias editadas durante o período de pandemia da Covid-19, também como o julgamento da ADI 6363 com a finalidade de analisar como o instituto da negociação coletiva é tratado no ordenamento jurídico brasileiro.

O presente artigo buscou demonstrar que o instituto da negociação coletiva não pode ser interpretado como meio para a precarização das condições de trabalho, levando em consideração a necessidade de harmonizá-lo às disposições internacionais, e consequentemente, àquelas adotadas pela CF/88. Assim, a utilização da negociação coletiva em matéria trabalhista deve observar princípios e garantias constitucionais, prezando pela melhoria das condições de trabalho. Conforme destacado por Viana (2017), a negociação coletiva se consolidou no Direito do Trabalho como instrumento para a regulação das condições de trabalho, utilizado para aumentar direitos, como forma de assegurar melhor equilíbrio nas relações entre empregado e empregador.

Por outro lado, também pontuou a negociação coletiva como um instrumento de cunho democrático, que visa promover a participação ativa das partes, assegurando melhor equilíbrio de forças no momento de resolução dos conflitos trabalhistas. De modo que se apresenta como método alternativo à atuação dos tribunais, em que as partes assumem o protagonismo na solução de suas demandas, podendo negociar conforme aspectos específicos da relação de trabalho, e alcançar melhores resultados.

Em conclusão, nesse contexto, entende-se a negociação coletiva como instrumento garantidor da participação democrática em âmbito coletivo trabalhista. Assim como, que a cidadania e a participação democrática devem ser incentivadas, também por meio do fortalecimento dos instrumentos de autodeterminação, e de empoderamento do trabalhador, como medidas de âmbito social. Assim, destaca-se que o esforço para que a negociação coletiva seja tida como instrumento que gere efeitos reais, nas relações de trabalho, abrange, também, o fortalecimento dos sindicatos, e a instituição de políticas públicas, além das comissões de representação (COSTA, 2021).

## REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, Annelise Ferreira de. **A negociação coletiva supranacional e os conflitos sociais contemporâneos**: do novo internacionalismo operário às lutas emancipatórias contra-hegemônicas. 2009. 144 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2009. Disponível em: [https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/4740/1/arquivo6339\\_1.pdf](https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/4740/1/arquivo6339_1.pdf). Acesso em: 25 nov. 2021.
- ANAMATRA. **Reforma trabalhista: OIT solicita ao Governo brasileiro revisão de pontos da Lei 13.467/2017**. 2019. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/27696-reforma-trabalhista-oit-solicita-ao-governo-brasileiro-revisao-de-pontos-da-lei-13-467-2017>. Acesso em: 05 fev. 2022.
- ANPT. **Nota de Esclarecimento - “Lista Curta” da Organização Internacional do Trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3925-nota-de-esclarecimento-lista-curta-da-organizacao-internacional-do-trabalho>. Acesso em: 05 fev. 2021.
- ANTUNES, Ricardo. **ADEUS AO TRABALHO?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 8. ed. Campinas: Unicamp, 2002.
- ANTUNES, Daniela Muradas. Diálogo social, consulta prévia e promoção da negociação coletiva de trabalho: os marcos internacionais de governança democrática das relações do trabalho. In: AFONSO, Rosemary de Oliveira Pires *et al.* **Direito, Trabalho e Justiça: Novos Horizontes**: estudos em homenagem ao professor Antônio Álvares da Silva. Belo Horizonte: Rtm, 2021. Cap. 5. p. 85-93.
- ÁVILA, Isabela Murta de. **O negociado e o legislado**: a negociação coletiva na contemporaneidade. 2016. 149 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016.
- BARBOSA, Arnaldo Afonso; AFONSO, Rosemary de Oliveira Pires. Repensando o conceito jurídico de empresa para um mundo do trabalho mais personalista e dignificante. In: AFONSO, Rosemary de Oliveira Pires *et al.* **Direito, Trabalho e Justiça: Novos Horizontes**: estudos em homenagem ao professor Antônio Álvares da Silva. Belo Horizonte: Rtm, 2021. Cap. 14. p. 157-165.
- BRAGHINI, Marcelo; SIMON, Andréia Martin; SANTOS FILHO, Ronaldo Fenelon. REFORMA TRABALHISTA E OS MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS DE INTERESSES TRABALHISTAS. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, v. 14, n. 1, p. 215-235, jun. 2019. Disponível em: <http://www.revista.direitofranca.br/index.php/refdf/article/viewFile/816/pdf>. Acesso em: 18 dez. 2021.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 6 out. 2021.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 125 de 29 de novembro de 2010. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2579>. Acesso em: 30 jan. 2022.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Brasília, DF, **Presidência da República**, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm). Acesso em: 29 jan. 2022.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 20 jan. 2022.

\_\_\_\_\_. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.. **Presidência da República**. Brasília, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927impresao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927impresao.htm). Acesso em: 03 fev. 2022.

\_\_\_\_\_. Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.. **Presidência da República**. Brasília, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936impresao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936impresao.htm). Acesso em: 03 fev. 2022.

\_\_\_\_\_. Lei nº 14020, de 06 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nº 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Ver mais... Texto compilado. **Presidência da República**. Brasília, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm). Acesso em: 03 fev. 2022.

CASAGRANDE, Cássio. **A Reforma Trabalhista e o “sonho americano”**. 2017. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-reforma-trabalhista-e-o-sonho-americano-10062017>. Acesso em: 19 dez. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Forense, 2017

CHAI, Cássius Guimarães; SOUSA, Maria do Socorro Almeida de (org.). **Mediação e Direitos sociais Indisponíveis**: trabalho, saúde, educação e meio ambiente. Rio de Janeiro: Jornal da Justiça, 2014. 320 p. (COLEÇÃO GLOBAL MEDIATION RIO 2014). Disponível em: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/37100591/Livro\\_Grupo\\_9\\_EBOOK\\_BSB-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1641782071&Signature=bzfjxT4U-wrikwRgNXulSoLwIamZ3b3eZN8Y0I5hsAvaboXzqZCjx0RFsnXowG5gmJWtfmu3QObPT6J6JUCJUYPEVCNDENH4SQzdPpcGKrRrxGoe3XSGm7IKmBDe2GTWttxBtzilcQKeoPl7wO2JFzf8cG77T-E~W2pMuzgxy6CXA vnThwnb4m4rAatBe4wikIayCfV8p4OeqcZrqnGihIO~cxkWgAFtpXUoTmu7BRXnzD9EgBCVcUypVk0AqGfLuiIVfPUrCmVUj5vmVCaGLMBWBfVyFbO3mDiu24JVLjwltv21EyUKTVypX~SmD6jVXflp9b2BoRgUbgjEYm0Og\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/37100591/Livro_Grupo_9_EBOOK_BSB-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1641782071&Signature=bzfjxT4U-wrikwRgNXulSoLwIamZ3b3eZN8Y0I5hsAvaboXzqZCjx0RFsnXowG5gmJWtfmu3QObPT6J6JUCJUYPEVCNDENH4SQzdPpcGKrRrxGoe3XSGm7IKmBDe2GTWttxBtzilcQKeoPl7wO2JFzf8cG77T-E~W2pMuzgxy6CXA vnThwnb4m4rAatBe4wikIayCfV8p4OeqcZrqnGihIO~cxkWgAFtpXUoTmu7BRXnzD9EgBCVcUypVk0AqGfLuiIVfPUrCmVUj5vmVCaGLMBWBfVyFbO3mDiu24JVLjwltv21EyUKTVypX~SmD6jVXflp9b2BoRgUbgjEYm0Og__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA). Acesso em: 13 dez. 2021.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2079, p. 1-6, 5 out. 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95527>. Acesso em: 03 fev. 2022.

COSTA, Cynthia Lessa da. Cogestão na pandemia: ou como se nega a cidadania no trabalho. In: AFONSO, Rosemary de Oliveira Pires; MELO, Geraldo Magela; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de; CARDOSO, Renato César; VALENTINI, Rômulo Soares; COSTA, Cynthia Lessa da. **Direito, Trabalho e Justiça: Novos Horizontes**: estudos em homenagem ao professor Antônio Álvares da Silva. Belo Horizonte: Rtm, 2021. Cap. 2. p. 53-60.

\_\_\_\_\_. **Fundamentos para um Direito do Trabalho da Integração a partir das experiências do Mercado Comum do Sul e União Europeia**. 2019. 349 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/DIRS-BEKEHL/1/tese\\_cynthia\\_lessa\\_vers\\_o\\_para\\_impress\\_o.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/DIRS-BEKEHL/1/tese_cynthia_lessa_vers_o_para_impress_o.pdf). Acesso em: 16 dez. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: comentários à lei 13.467/2017. 2017.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **NOTA TÉCNICA 178**: A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2021.

EXAME. **Reforma trabalhista completa 4 anos sem conseguir estimular empregos**. 2021. Disponível em: <https://exame.com/economia/reforma-trabalhista-completa-4-anos-sem-conseguir-estimular-empregos/>. Acesso em: 27 jan. 2022.

FARIA, Marcela Kohlbach de. Os meios alternativos de solução de controvérsias em uma perspectiva comparada. **Revista Eletrônica de Direito Processual**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 9,

p. 458-480, jun. 2012. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/redp/article/view/20395/14730>. Acesso em: 10 dez. 2021.

FARIAS, James Magno Araújo. Jurisdição e mediação: a atuação da justiça do trabalho para garantir a proteção dos direitos laborais e a possibilidade de mediação trabalhista no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 81, n. 2, p. 107-120, abr./jun. 2015. Disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95931/2015\\_farias\\_james\\_jurisdicao\\_mediacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95931/2015_farias_james_jurisdicao_mediacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 18 nov. 2021.

FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa; MAUÉS, Perlla Barbosa Pereira. O estado de vulnerabilidade das relações de trabalho em período pandêmico: a crise na proteção dos direitos humanos. In: AFONSO, Rosemary de Oliveira Pires *et al.* **Direito, Trabalho e Justiça: Novos Horizontes**: estudos em homenagem ao professor Antônio Álvares da Silva. Belo Horizonte: Rtm, 2021. Cap. 9. p. 119-129.

GÓIS, Luiz Marcelo Figueiras de. Princípios da negociação coletiva de trabalho. **Revista Iob: Trabalhista e Previdenciária**, n. 238, p. 49-71, abr. 2009. Disponível em: [https://www.bmalaw.com.br/arquivos/Artigos/LMG-Princ%C3%ADpios\\_da\\_Negocia%C3%A7%C3%A3o\\_Coletiva\\_de\\_Trabalho.pdf](https://www.bmalaw.com.br/arquivos/Artigos/LMG-Princ%C3%ADpios_da_Negocia%C3%A7%C3%A3o_Coletiva_de_Trabalho.pdf). Acesso em: 11 jan. 2022.

Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET). **Relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos**. Brasília-Df: Ministério do Trabalho e Previdência, 2021. 262 p. Disponível em: <https://www.sinesp.org.br/images/2020/dezembro2021/grupo-de-altos-estudos-do-trabalho-gaet.pdf>. Acesso em: 04 fev. 2022.

LAMAS, Juan Rivero. Participación y representación de los trabajadores en la empresa. In: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado. **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social**. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997. Cap. 15. p. 255-295. Disponível em: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/18.pdf>. Acesso em 18 nov. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Arbitragem em conflitos individuais do trabalho: a experiência mundial**. 2002. Disponível em: [http://www.jorgesoutomaiormaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/arbitragem\\_em\\_conflitos\\_individuais\\_do\\_trabalho\\_a\\_experi%C3%Aancia\\_mundial.pdf](http://www.jorgesoutomaiormaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/arbitragem_em_conflitos_individuais_do_trabalho_a_experi%C3%Aancia_mundial.pdf). Acesso em: 22 dez. 2021.

\_\_\_\_\_. **MP 927**: da pandemia ao pandemônio. da pandemia ao pandemônio. 2020. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/03/25/mp-927-da-pandemia-ao-pandemonio/>. Acesso em: 05 fev. 2022.

MARINONI, Luiz Guilherme. Aproximação crítica entre as jurisdições de civil law e de common law e a necessidade de respeito aos precedentes no Brasil. **Revista da Faculdade de Direito - Ufpr**, Curitiba, v. 49, n., p. 11-58, dez. 2009. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/17031/11238>. Acesso em: 20 dez. 2021.

MARSHALL, Thomas Humphrey. Citizenship and Social Class. In: MARSHALL, Thomas Humphrey. **Citizenship and social class**: and other essays. Cambridge: Cambridge The University Press, 1950. p. 1-85.

MELO, Geraldo Magela. A vedação ao retrocesso e o Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 65-74, jul./dez. 2010. Disponível em: [https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27060/geraldo\\_magela\\_melo.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27060/geraldo_magela_melo.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Acesso em: 14 nov. 2021.

MORAES, Paulo Valério dal Pai. Novo Código de Processo Civil: o ministério público e os métodos autocompositivos de conflito - negociação, mediação e conciliação. In: ZANETI JUNIOR, Hermes; CABRAL, Trícia Navarro Xavier. **Justiça Multiportas**: mediação, conciliação, arbitragem e outros meios de solução adequada de conflitos. Salvador: Juspodivm, 2017. Cap. 12. p. 253-274.

MUNIZ, Tânia Lobo; MOURA, Isabel Cristina de. O modelo de tribunal multiportas americano e o sistema brasileiro de solução de conflitos. **Revista da Faculdade de Direito da Ufrgs**, Porto Alegre, v., n. 39, p. 288-311, dez. 2018. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/revfacdir/article/view/77524>. Acesso em: 10 dez. 2021.

Observatório da Reforma no STF. **Análise da ADI 6363**. 2021. Disponível em: <https://www.observatoriotrabalhistadostf.com/post/an%C3%A1lise-da-adi-6363>. Acesso em: 03 fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87, de 17 de junho de 1948**. Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Genebra, 1948. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS\\_239608/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang-pt/index.htm). Acesso em 16 nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 98, de 1 de julho de 1949**. Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva. Genebra, 1949. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS\\_235188/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang-pt/index.htm). Acesso em 16 nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 154, de 19 de junho de 1981**. Fomento à negociação coletiva. Genebra, 19 jun. 1981. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236162/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm). Acesso em: 16 nov. 2021

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms\\_336958.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336958.pdf). Acesso em: 16 nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História da OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 16 nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (ed.). **Negociação coletiva**: guia de políticas. 2015. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_714849.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714849.pdf). Acesso em: 26 nov. 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. PANORAMA DAS ALTERAÇÕES TRABALHISTAS DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19. **Direito Unifacs – Debate Virtual**, Salvador, v. 242, n. 257, p. 1-12, ago. 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6821>. Acesso em: 02 fev. 2022.

PELLEGRINI, Aline; CORSALETTE, Conrado. **Os quatro anos da reforma trabalhista em vigor**. [S. l.]: Podcast. Nexo Jornal, 2021. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/podcast/2021/11/11/Os-quatro-anos-da-reforma-trabalhista-em-vigor>. Acesso em: 27 jan. 2022.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **Covid-19 e a morte da negociação coletiva**: retrocesso à era lochner da suprema corte norte-americana. Retrocesso à Era Lochner da Suprema Corte Norte-Americana. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/covid-19-e-a-morte-da-negociacao-coletiva-27042020>. Acesso em: 07 fev. 2022

PEREZ, Adriana Hahn. A nova Lei alemã de Mediação. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 40, n. 243, p. 557-581, maio 2015. Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_servicos\\_produtos/bibli\\_boletim/bibli\\_bol\\_2006/RPro\\_n.243.23.PDF](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RPro_n.243.23.PDF). Acesso em: 25 nov. 2021.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. Direito do trabalho nos Estados Unidos: considerações sobre as bases do sistema norte-americano. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 33, n. 125, p. 133-146, mar. 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/173849>. Acesso em: 18 dez. 2021

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000.

SANDER, Frank. Future of ADR, in Journal of Dispute Resolution. Issue 1, Article 5. University of Missouri School of Law Scholarship Repository, 2000. Disponível em: <https://scholarship.law.missouri.edu/jdr/vol2000/iss1/5/>. Acesso em 29 nov. 2021

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. Proibição de Retrocesso, Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Sociais: manifestação de um constitucionalismo dirigente possível. **Revista Eletrônica Sobre a Reforma do Estado (Rere)**, Salvador, p. 1-34, 15 set. 2008. Disponível em: <http://www.direitodoestado.com.br/artigo/ingo-wolfgang-sarlet/proibicao-de-retrocesso-dignidade-da-pessoa-humana-e-direitos-sociais-manifestacao-de-um-constitucionalismo-dirigente-possivel>. Acesso em: 05 jan. 2022.

SCHIAVI, Mauro. **NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL**: a aplicação supletiva e subsidiária ao processo do trabalho. 2015. Disponível em: [https://www.trt7.jus.br/escolajudicial/arquivos/files/busca/2015/NOVO\\_CODIGO\\_DE\\_PRO](https://www.trt7.jus.br/escolajudicial/arquivos/files/busca/2015/NOVO_CODIGO_DE_PRO)

CESSO\_CIVIL-\_APLICACAO\_SUPLETIVA\_E\_SUBSIDIARIA.pdf. Acesso em: 29 jan. 2022.

SEVERO, Valdete Souto. **O negociado sobre o legislado**. 2016. Disponível em: [https://www.sinait.org.br/docs/o\\_negociado\\_sobre\\_o\\_legislado.pdf](https://www.sinait.org.br/docs/o_negociado_sobre_o_legislado.pdf). Acesso em: 15 nov. 2021

SILVA, Antônio Álvares da. Competência trabalhista perante o Direito Alemão. **Revista da Faculdade de Direito**, Belo Horizonte, v. 24, n. 16, p. 77-98, maio 1976. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/1449>. Acesso em: 28 nov. 2021

\_\_\_\_\_. **Co-Gestão no Estabelecimento e na Empresa**. São Paulo: LTr, 1991.

\_\_\_\_\_. Da legitimidade do empregado e do empregador na solução de seus conflitos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 68, n. 3, p. 138-168, jul./dez. 2002. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/70736>. Acesso em 11 nov. 2021.

\_\_\_\_\_. **Alemanha na frente**. 2018. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/36372/Silva%20Ant%c3%b4nio%20c3%81lvares%20da%20-%20Alemanha%20na%20frente.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 nov. 2021.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **A relação entre normas coletivas autônomas e legislação estatal**: duas notas sobre o modelo normativo brasileiro. duas notas sobre o modelo normativo brasileiro. 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/102000>. Acesso em: 04 mar. 2021.

SILVA, Paulo Renato Fernandes da. A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS E O DIREITO DO TRABALHO: análise das medidas que o direito do trabalho oferece para o enfrentamento da pandemia do coronavírus. **Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 2, p. 23-36, abr. 2020. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/176150/2020\\_silva\\_paulo\\_pandemi\\_a\\_coronavirus.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/176150/2020_silva_paulo_pandemi_a_coronavirus.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 07 fev. 2022.

SOARES FILHO, José. As negociações coletivas supranacionais para além da OIT e da União Européia. **Revista Cej**, Brasília, v. 11, n. 39, p. 44-52, dez. 2007. Disponível em: <https://revistacej.cjf.jus.br/cej/index.php/revcej/article/view/946/1119>. Acesso em: 22 dez. 2021.

\_\_\_\_\_. A negociação coletiva em face das relações de trabalho. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 5, n. 51, p. 103-119, jun. 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/94656>. Acesso em: 11 fev. 2022.

STÖBER, Michael. Os meios alternativos de solução de conflitos no direito alemão e europeu: desenvolvimento e reformas. **Revista de Processo**: Revista de Processo, São Paulo, v. 40, n. 244, p. 361-380, jun. 2015. Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_)

servicos\_produtos/bibli\_boletim/bibli\_bol\_2006/RPro\_n.244.14.PDF. Acesso em: 25 nov. 2021

SÜSSEKIND, Arnaldo. Tribunais do trabalho no Direito comparado e no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 1, n. 65, p. 115-126, dez. 1999. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/86102/007\\_sussekind.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/86102/007_sussekind.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Acesso em: 25 dez. 2021.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. A negociação trabalhista e a lei. **Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 26, p. 19-25, jul./dez. 2004. Disponível em: <http://www.ablj.org.br/revistas/revista26/revista26%20%20ARNALDO%20S%C3%9CSSEKIND%20%E2%80%93%20A%20negocia%C3%A7%C3%A3o%20trabalhista%20e%20a%20Lei.pdf>. Acesso em 19 dez. 2021.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de; GOMES, Marcella Furtado de Magalhães. Mediação judicial trabalhista. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 5, n. 53, p. 7-25, ago. 2016. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/98238/2016\\_vasconcelos\\_antonio\\_mediacao\\_judicial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/98238/2016_vasconcelos_antonio_mediacao_judicial.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 16 jan. 2022.

VIANA, Márcio Túlio. Conflitos coletivos no trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 66, n. 1, p. 116-150, mar. 2000. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/84842/010\\_viana.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/84842/010_viana.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Acesso em: 07 nov. 2021.

\_\_\_\_\_. **Livre-nos da livre negociação**: aspectos subjetivos da reforma trabalhista. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25658-livre-nos-da-livre-negociacao-aspectos-subjetivos-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 04 nov. 2021.