



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO  
ARTIGO CIENTÍFICO

**CONVENÇÕES E DISSÍDIOS COLETIVOS ECONÔMICOS:**

PREJUÍZOS AOS TRABALHADORES FRENTE À  
INTRANSIGÊNCIA PATRONAL

ORIENTANDO: WINICIUS VIEIRA NAVES

ORIENTADORA PROFESSORA: MA KARLA BEATRIZ N PIRES

GOIÂNIA-GO

2026

WINICIUS VIEIRA NAVES

**CONVENÇÕES E DISSÍDIOS COLETIVOS ECONÔMICOS:**  
**PREJUÍZOS AOS TRABALHADORES FRENTE À**  
**INTRANSIGÊNCIA PATRONAL**

Artigo Científico apresentado à disciplina  
Trabalho de Curso II, da Escola de Direito,  
Negócios e Comunicação da Pontifícia  
Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS)  
Profa Orientadora: Ma Karla Beatriz

GOIÂNIA-GO

2026

WINICIUS VIEIRA NAVES

**CONVENÇÕES E DISSÍDIOS COLETIVOS ECONÔMICOS:  
PREJUÍZOS AOS TRABALHADORES FRENTE À INTRANSIGÊNCIA PATRONAL**

Data da Defesa: 27 de maio de 2026

BANCA EXAMINADORA

---

Orientadora: Professora Mestre Karla Beatriz N Pires

Nota

---

Examinadora Convidada: Professora: Mestre Neire Mendonça

Nota

## SUMARIO

|                                                                                                                     |               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>RESUMO.....</b>                                                                                                  | <b>5</b>      |
| <b>INTRODUÇÃO .....</b>                                                                                             | <b>6</b>      |
| <br><b>1 NEGOCIAÇÕES ENTRE OS SINDICATOS PATRONAIS E<br/>LABORAISNAFORMAÇÃO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS .....</b>      | <br><b>7</b>  |
| 1.1 LEGITIMIDADE E ESPÉCIES DE SINDICATOS .....                                                                     | 8             |
| 1.2 TEMAS QUE PODEM SER OBJETO DE ACORDO COLETIVO .....                                                             | 9             |
| 1.3 EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NAS CONVENÇÕES COLETIVAS.....                                                    | 10            |
| 1.4 A DESIGUALDADE DE PODER NA MESA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....                                                     | 11            |
| 1.5 ANÁLISE DA INTRANSIGÊNCIA DENTRO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS ....                                                 | 12            |
| <br><b>2 DISSÍDIO COLETIVO ECONÔMICO .....</b>                                                                      | <br><b>12</b> |
| 2.1 CAPACIDADE E LIMITAÇÃO DA ATUAÇÃO JUDICIAL NAS RELAÇÕES<br>COLETIVAS .....                                      | 13            |
| 2.2 A MOROSIDADE NO JULGAMENTO DOS DISSÍDIOS COLETIVOS E SEUS<br>IMPACTOS SOBRE OS DIREITOS DOS TRABALHADORES ..... | 14            |
| 2.3 FALTA DE RETROATIVIDADE PLENA DAS DECISÕES .....                                                                | 14            |
| 2.4 ENTENDIMENTOS DE DECISÕES AJUIZADAS .....                                                                       | 16            |
| 2.5 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA E A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS .                                                | 17            |
| <br><b>3 ESTUDO DE CONVENÇÕES COLETIVAS E DISSÍDIOS COLETIVOS<br/>ECONÔMICOS.....</b>                               | <br><b>19</b> |
| 3.1 ANÁLISE DAS NEGOCIAÇÕES E A EFETIVIDADE DA AUTONOMIA DOS<br>SINDICATOS .....                                    | 20            |
| 3.2 DESAFIOS ATUAIS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS .....                                                                 | 20            |
| 3.3 DIFERENÇA ENTRE SOLUÇÃO AUTÔNOMA E HETERÔNOMA .....                                                             | 22            |
| 3.4 IMPACTO ECONÔMICO PARA OS TRABALHADORES NOS DISSÍDIOS<br>COLETIVOS .....                                        | 22            |
| 3.5 COMPARAÇÃO DE NEGOCIAÇÕES ENTRE CATEGORIAS DIVERSAS .....                                                       | 23            |
| <br><b>CONCLUSÃO .....</b>                                                                                          | <br><b>24</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                                                             | <b>25</b>     |

## **CONVENÇÕES E DISSÍDIOS COLETIVOS ECONÔMICOS: PREJUÍZOS AOS TRABALHADORES FRENTE À INTRANSIGÊNCIA PATRONAL**

Winicius Vieira Naves<sup>1</sup>

Este trabalho analisou a dinâmica das negociações coletivas no Direito do Trabalho brasileiro, contextualizando como as profundas alterações trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) afetaram o equilíbrio de forças entre as partes, com foco especial na intransigência patronal e nos seus impactos na efetividade dos instrumentos coletivos. A pesquisa abordou a assimetria de poder inerente às relações de capital e trabalho, que foi intensificada após a referida reforma. Argumentou-se que a supressão da contribuição sindical obrigatória resultou na asfixia financeira dos sindicatos, o que comprometeu sua capacidade de atuação e de defesa dos interesses laborais. Essa fragilização teve um impacto econômico direto, manifestando-se na precarização das condições de trabalho e na dificuldade de obtenção de reajustes e benefícios adequados. A análise culminou na discussão sobre o Dissídio Coletivo Econômico e a exigência do "comum acordo", introduzida pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Destacou-se a recente tese do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que, em 2025, mitigou o rigor desse requisito ao considerar a recusa arbitrária em negociar como supressora do comum acordo, visando garantir o acesso à justiça e a pacificação dos conflitos sociais. Concluiu-se que a intransigência, aliada ao enfraquecimento sindical, comprometeu o caráter democrático da negociação coletiva, tornando a intervenção judicial, em casos de má-fé, essencial para reequilibrar as relações de trabalho.

Palavras-chave: Intransigencia, Sindicatos, Impacto Economico, Dissidio Coletivo Economico.

---

<sup>1</sup> Graduando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás).

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, historicamente, busca equilibrar as relações entre capital e trabalho, reconhecendo a hipossuficiência do empregado. Nesse contexto, a negociação coletiva, materializada em Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, emerge como um instrumento essencial para a adequação das normas gerais às especificidades de cada categoria profissional e econômica.

Contudo, a dinâmica dessas negociações foi profundamente alterada pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que, ao modificar o custeio sindical e a ultratividade das normas, intensificou a assimetria de poder e a possibilidade de intransigência patronal.

Diante desse cenário, o presente trabalho busca responder à seguinte problemática: Qual a proteção legal dos trabalhadores na ausência de Convenção Coletiva de Trabalho e os potenciais sofridos diante à negativa dos sindicatos?

Para tanto, o objetivo geral consiste em analisar os mecanismos de proteção legal dos trabalhadores em contextos de ausência de Convenção Coletiva e os impactos da intransigência sindical na efetividade desses direitos.

Como objetivos específicos, pretende-se: a) examinar a natureza e a função social das negociações coletivas; b) investigar os efeitos da Reforma Trabalhista no enfraquecimento dos sindicatos e na qualidade dos instrumentos coletivos; e c) discutir o papel do dissídio coletivo de natureza econômica como mecanismo de superação da intransigência, especialmente à luz da jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho.

A metodologia empregada é a pesquisa bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa, fundamentada na análise de doutrina especializada, legislação pertinente e julgados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Supremo Tribunal Federal (STF). O estudo busca, assim, oferecer uma compreensão aprofundada dos desafios enfrentados pelos trabalhadores e seus representantes na busca por condições de trabalho dignas e justas.

O trabalho está estruturado em três seções principais. A primeira seção aborda as negociações entre os sindicatos patronais e laborais na formação das convenções coletivas, sua legitimidade e os temas que podem ser objeto de

acordo. A segunda seção analisa os efeitos da Reforma Trabalhista nas convenções coletivas e a desigualdade de poder na mesa de negociação. Por fim, a terceira seção discute o dissídio coletivo econômico, a exigência do comum acordo e os impactos da intransigência na pacificação dos conflitos trabalhistas.

## **1      NEGOCIAÇÕES ENTRE OS SINDICATOS PATRONAIS E LABORAIS NA FORMAÇÃO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS**

As convenções coletivas são lides formadas pelos interesses de determinadas categorias de trabalho, obtendo de um lado o sindicato dos empregadores e de outro os sindicato dos trabalhadores, na qual ambas as entidades buscam ao longo de um processo formal de diálogo, definir regras que irão regular as condições de trabalho.

As negociações está assegurada na Convenção n° 98 da OIT, que assegura a proteção, à negociação coletiva como instrumento central das relações trabalhistas, conferindo às organizações sindicais a liberdade necessária para atuarem de forma autônoma, seu artigo 4º estabelece expressamente que:

medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego

Esse dispositivo evidencia o compromisso internacional de fomentar um ambiente propício ao diálogo social, impondo aos Estados-membros o dever de incentivar a negociação coletiva como via legítima para definição de direitos e condições de trabalho, reforçando sua natureza normativa e sua função de equilibrar as relações entre capital e trabalho.

Segundo dados divulgados pelo Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, compilados no livro digital *Negociação e Mediação Coletiva Trabalhista – Consolidação da Legislação Aplicável* (2025), foram registrados 40.590 instrumentos de negociação coletiva, dos quais 32.885 são acordos coletivos e 7.705 são convenções coletivas. Esses números revelam a amplitude e a relevância da

negociação coletiva no cenário trabalhista brasileiro, evidenciando sua centralidade como mecanismo de regulação das condições de trabalho e de construção autônoma de normas entre trabalhadores e empregadores.

No evento “Negociação Coletiva e Atos Antissindicais”, realizado em maio de 2025 pela Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), o jurista Clovis Renato, consultor jurídico da entidade e participante da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, destacou a relevância da negociação coletiva na formação das convenções. Segundo ele:

negociação tem mais a ver com satisfação do que com ganho ou perda real. As pessoas vivem de histórias, de narrativas, de satisfação, e a satisfação não tem muito a ver com a realidade. Negociar é olhar para o outro. Além disso, é crucial ter todas as informações disponíveis para ser um bom negociador, que precisa ser paciente (Renato, 2025)

As observações do jurista evidenciam que as negociações coletivas se constrói essencialmente pelo diálogo e pela cooperação, deixando claro que seu sucesso depende não apenas de informações precisas, mas também da abertura das partes para compreenderem o ponto de vista uma da outra.

## 1.1 LEGITIMIDADE E ESPÉCIES DE SINDICATOS

Antes de tudo, para que seja formada uma convenção coletiva de trabalho é atribuída aos sindicatos de categorias econômicas e profissionais envolvidas, conforme prevista na Constituição Federal:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observando o seguinte [...]

VI – É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Entretanto, os sindicatos possuem total legitimidade para negociar e celebrar convenções coletivas, atuando como representante, devendo observar o princípio democrático, exigindo deliberação em assembleia geral dos trabalhadores, garantindo a vontade coletiva antes da formalização. Assim são legitimados:

O sindicato dos trabalhadores, conhecido também como a categoria profissional, representa todos os empregados de um determinado setor ou profissão, possuindo legitimidade para negociar salários, jornadas no labor, benefícios da categoria, condições de trabalho e outros que se enquadre.

Delgado (2023, p.1410-1415), os sindicatos possuem legitimidade para a

negociação coletiva por atuarem como representantes das categorias profissionais, devendo essa atuação observar procedimentos democráticos internos, especialmente por meio de deliberações em assembleia, a fim de assegurar que a vontade coletiva dos trabalhadores seja efetivamente respeitada.

Já o sindicato dos empregadores, que compõem a categoria econômica, representa as empresas de um determinado ramo, defendendo seus interesses, apresentando propostas e contrapropostas, e avaliando as reivindicações apresentadas pelo sindicato dos trabalhadores. Sua atuação busca conciliar custos, produtividade e sustentabilidade empresarial com as demandas sociais e profissionais da categoria laboral (MARTINS, 2023).

Martins (2023), o sindicato da categoria econômica, representante dos empregadores de determinado ramo, possui legitimidade para atuar nas negociações coletivas, defendendo os interesses empresariais, apresentando propostas e contrapropostas, bem como analisando as reivindicações formuladas pelo sindicato profissional, buscando conciliar aspectos como custos, produtividade e sustentabilidade da atividade econômica com as demandas sociais e trabalhistas dos empregados.

## 1.2 TEMAS QUE PODEM SER OBJETO DE ACORDO COLETIVO.

Os acordos coletivos constituem instrumentos fundamentais de regulação das relações de trabalho, voltados à harmonização dos interesses entre empregados e empregadores. São formalizados por meio de negociação coletiva, com o objetivo de atender às especificidades de cada categoria profissional ou realidade empresarial, permitindo maior adequação das normas às necessidades concretas do ambiente de trabalho.

A negociação coletiva é a técnica de composição de conflitos em que as partes, por meio de concessões mútuas, buscam a harmonização de seus interesses, criando normas que regerão as relações individuais de trabalho no âmbito de sua representação, com eficácia de lei entre os pactuantes (CASSAR, 2017, p. 1180)

Os temas tratados nos acordos coletivos variam conforme as demandas de cada categoria ou setor econômico, sendo, contudo, recorrente a negociação de aspectos relacionados às condições de trabalho. Nesse contexto, destacam-se as cláusulas que visam assegurar um ambiente laboral saudável e seguro, incluindo a organização da jornada de trabalho e a garantia de períodos adequados de

descanso.

Outro ponto central refere-se à remuneração, uma vez que, embora existam parâmetros definidos na legislação trabalhista e na jurisprudência, os acordos coletivos desempenham papel relevante na definição de reajustes salariais, bem como na estipulação de bônus, gratificações e demais formas de contraprestação.

Também são frequentemente objeto de negociação os benefícios sociais, abrangendo, entre outros, vale-alimentação, vale-transporte, assistência médica, auxílios diversos e licenças, com a finalidade de promover melhores condições de vida e bem-estar aos trabalhadores.

Ademais, a negociação coletiva possibilita que cada categoria estabeleça condições mais adequadas à sua realidade. Contudo, essa flexibilização deve respeitar os direitos mínimos assegurados pela legislação trabalhista, preservando-se o equilíbrio entre a autonomia coletiva e a proteção do trabalhador, em estrita observância ao princípio da adequação setorial negociada (DELGADO, 2023).

A negociação coletiva possibilita que cada categoria estabeleça condições mais adequadas à sua realidade, desde que respeitados os direitos mínimos assegurados pela legislação trabalhista, preservando-se, assim, um equilíbrio entre a autonomia coletiva e a proteção dos trabalhadores.

### 1.3 EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NAS CONVENÇÕES COLETIVAS

Após a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, modificou a forma de negociações coletivas, modificando a dinâmica entre trabalhadores, sindicatos e empregadores, ampliando a autonomia das partes, essa mudança modifica a dinâmica entre trabalhadores, sindicatos e empregadores, ampliando a autonomia das partes, mas também gerando debates sobre a proteção dos direitos. trabalhistas.

Lima, em Instrumentos coletivos de trabalho, num contexto de reforma trabalhista, a reforma alterou profundamente o papel da negociação coletiva:

A Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) trouxe profundas mudanças no Direito Coletivo de Trabalho, impactando nas negociações coletivas, na responsabilidade dos sindicatos e,

obviamente, nas relações entre empregados e empregadores. Uma das novidades consistiu em estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado, sistemática pela qual os dispositivos legais podem ser afastados por negociação coletiva celebrada pelas representações de empregados e empregadores. Outra mudança foi a consagração do entendimento do STF (ADPF 323-DF, 14.10.2016) ao retirar a ultratividade dos acordos e convenções coletivas, o que significa dizer que os efeitos de tais instrumentos findam com o prazo neles estipulado, não se incorporando aos contratos individuais de trabalho, independentemente de ser mais benéficos ou não, o que parece afrontar o art. 114, § 2º, CF. A inteligência esposada pelo legislador ordinário e pelo STF pouco contribui para a pacificação duradoura dos conflitos sociais. Da forma como ficou, as negociações coletivas promovem um mero armistício (paz efêmera e frágil) entre as empresas, suas representações e os sindicatos profissionais, com ânimos reacendentes a cada data-base das categorias. (Lima, 2017)

O autor destaca que a Lei nº 13.467/2017 trouxe mudanças estruturais no Direito Coletivo do Trabalho, afetando diretamente o alcance das convenções e acordos coletivos, a responsabilidade sindical e a própria lógica das relações entre empregados e empregadores.

#### 1.4 A DESIGUALDADE DE PODER NA MESA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva é um diálogo equilibrado entre as partes, que são capazes de produzir normas que reflitam os interesses de ambos. Portanto, na prática, a mesa de negociação é marcada por uma assimetria de poder, que se intensificou após a Reforma Trabalhista em 2017.

A negociação coletiva somente cumpre sua função jurídica e social quando é capaz de compensar a desigualdade estrutural existente entre capital e trabalho. Para o autor, a relação entre sindicatos profissionais e empregadores não ocorre em condições de equilíbrio, pois o poder econômico, organizacional e estrutural das empresas supera amplamente a capacidade de pressão dos trabalhadores. Assim, a autonomia privada coletiva não pode ser interpretada como liberdade plena, mas como um espaço regulado justamente para reduzir esse desequilíbrio e assegurar a efetividade do princípio protetivo do Direito do Trabalho. (Delgado, 2002).

Diante desse cenário, ao ampliar a autonomia coletiva, tornou-se ainda mais a necessidade de proteção do lado mais vulnerável, de modo a evitar a liberdade negocial se transforme em instrumento de desigualdade.

## 1.5 ANÁLISE DA INTRANSIGÊNCIA DENTRO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Barros (2016, p.1285), “a negociação coletiva não se desenvolve em um plano de igualdade real, pois o poder econômico e diretivo do empregador tende a prevalecer”. Em muitos casos, a intransigência patronal não se manifesta apenas como resistência, mas também como resultado direto dessa desproporção de forças. Assim, a postura inflexível tende a limitar o alcance das reivindicações laborais nas negociações.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 336) alertam que a supressão abrupta das fontes de custeio sindical, sem um período de transição, “tende a asfixiar, financeiramente, as entidades sindicais de trabalhadores, inviabilizando o seu funcionamento cotidiano e, por consequência, o próprio exercício de suas funções constitucionais de representação e defesa da categoria”.

Após a reforma trabalhista, ao extinguir as contribuições sindicais obrigatórias, acabou agravando o cenário ao reduzir o financiamento das entidades profissionais, o que impacta diretamente sua força nas mesas de negociação. Pois isso acaba enfraquecendo a qualidade dos instrumentos coletivos, que muitas vezes acabam refletindo em concessões excessivas por parte dos trabalhadores, quando uma parte se mantém rígida e inalterada em suas posições, a negociação perde seu caráter democrático e converte-se em mera formalidade, sem construção dialógica e sem efetiva participação dos trabalhadores.

Dessa forma, a intransigência, ao impedir a formação de consensos autênticos, enfraquece a legitimidade dos acordos e contribui para o aumento de conflitos, judicialização e desgaste das relações coletivas como um todo.

## 2 DISSÍDIO COLETIVO ECONÔMICO

Conforme previsto no ordenamento jurídico, o dissídio coletivo encontra previsto na CLT, especialmente nos artigos 856 a 875, determinando o procedimento para a solução de conflitos judicial, cujo não tenha sido solucionado pela negociação entre as partes sindicais.

A resolução de conflito é realizada pela intermediação de um terceiro, podendo ser feita pela arbitragem, quando as partes elegem um terceiro de confiança para propor soluções para o conflito, ou por decisão judicial.

Entretanto, de forma geral, a legislação vigente somente admite a instauração de dissídio coletivo quando há negociação prévia, conforme fundamentada no artigo 114, §2º da CF, que estabelece: “Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas ajuizar dissídio coletivo...”

Conforme destaca Abdala (2025), em publicação na JOTA, o Tribunal Superior do Trabalho aprovou a seguinte tese jurídica.

A recusa arbitrária da entidade sindical patronal ou de qualquer integrante da categoria econômica em participar de processos de negociação coletiva, evidenciada pela ausência reiterada às reuniões convocadas ou pelo abandono imotivado das tratativas, viola a boa-fé objetiva e as Convenções 98 e 154 da OIT, tendo a mesma consequência do comum acordo para a instauração do Dissídio Coletivo de Natureza Econômica (*distinguishing* ao Tema 841 do STF)

Assim, o dissídio coletivo econômico seria um instrumento excepcional, acionado quando as partes condodassem com a ação jurisdicional.

## 2.1 CAPACIDADE E LIMITAÇÃO DA ATUAÇÃO JUDICIAL NAS RELAÇÕES COLETIVAS

Para a instauração de um dissídio coletivo de natureza econômica, é necessário o cumprimento de requisitos específicos, que podem ser divididos em pressupostos processuais e condições da ação. A ausência de qualquer um deles pode levar à extinção do processo sem resolução do mérito.

O poder Judiciário possui papel fundamental na tutela de direitos coletivos, mas para que haja um processo, foi alterado na Emenda Constitucional nº45/2004, a instauração de dissídio coletivo de natureza econômica passou a exigir o comum acordo entre as partes (art. 114, § 2º, da CF). Este é considerado um pressuposto processual intransponível.

A exigência do comum acordo para a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica, introduzida pela Emenda Constitucional n. 45/2004, passou a ser considerada um pressuposto processual extrínseco da ação. Sua ausência, quando arguida tempestivamente pela parte suscitada, acarreta a extinção do processo sem resolução do mérito, limitando severamente a intervenção do Poder Judiciário na fixação de novas condições de trabalho (DELGADO, 2019, p. 1545).

A competência para julgar o dissídio coletivo é definida pela abrangência do conflito. Se a disputa ultrapassa a jurisdição de um Tribunal Regional

do Trabalho (TRT), a competência originária é da Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do TST.

A capacidade de atuação judicial poderá ser decidida por meio de uma sentença normativa, as principais capacidades é incluir cláusulas econômicas e estabelecer cláusulas sociais.

O reajuste salarial é a pauta mais comum. O tribunal pode fixar percentual de reajuste para salários de categoria, podendo estabelecer um salário de ingresso para a categoria, especialmente se já houver uma norma preexistente ou uma lei estadual que sirva de parâmetro.

Já as Cláusulas Sociais criam direitos, deveres e condições de trabalho. Podendo instituir garantias no trabalho como condições de saúde e segurança no trabalho.

## 2.2 A MOROSIDADE NO JULGAMENTO DOS DISSÍDIOS COLETIVOS E SEUS IMPACTOS SOBRE OS DIREITOS DOS TRABALHADORES

A morosidade no julgamento dos dissídios coletivos revela impactos estruturais profundos nas relações de trabalho, além da efetividade da tutela jurisdicional coletiva.

Segundo Delgado (2020), a morosidade no julgamento dos dissídios coletivos compromete a própria função do instituto, pois a demora causa a perda do poder de compra dos salários e aumenta a insegurança jurídica, de modo que a decisão final, mesmo retroativa, não consegue reparar totalmente os prejuízos sofridos pelos trabalhadores.

Durante o longo período de julgamento trabalhadores e empregadores vivem em um limbo jurídico. As empresas têm dificuldade em planejar seus custos e os trabalhadores não têm clareza sobre seus direitos. Frequentemente, a sentença normativa é proferida quando a sua vigência já está próxima do fim ou até mesmo expirada, fazendo com que a decisão se aplique quase que inteiramente ao passado. Isso "esvazia" o objeto do dissídio, que deveria ser o de estabelecer um conjunto de regras para o futuro, e não apenas resolver pendências pretéritas.

## 2.3 FALTA DE RETROATIVIDADE PLENA DAS DECISÕES

Embora, em muitos casos, as decisões proferidas pela Justiça do

Trabalho estabeleçam efeitos retroativos à data-base da categoria, essa retroação é, na prática, limitada e insuficiente para recompor integralmente os prejuízos sofridos pelos trabalhadores ao longo do período de tramitação do processo.

A retroatividade impacta diretamente a função social do dissídio coletivo, que deveria atuar como instrumento de pacificação e equilíbrio nas relações de trabalho. A legislação busca, em tese, anular os efeitos da demora processual. O parágrafo único do art. 867 da CLT estabelece que, se o dissídio for ajuizado dentro do prazo legal, a decisão "retroagirá à data-base". O objetivo é claro: garantir que os trabalhadores recebam os reajustes e novas condições como se a negociação tivesse sido bem-sucedida a tempo. A jurisprudência confirma essa intenção, aplicando efeitos retroativos.

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL. COMUM ACORDO TÁCITO. DATA-BASE. EFICÁCIA RETROATIVA. REAJUSTE SALARIAL COM GANHO REAL. PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nos termos do art. 114, § 2º, da Constituição da República e da legislação trabalhista infraconstitucional, incumbe à Justiça do Trabalho dirimir dissídios coletivos de natureza econômica no exercício do poder normativo, desde que comprovado o insucesso da negociação coletiva, reputando-se atendido o requisito do comum acordo quando evidenciada a submissão tácita das partes à jurisdição normativa. As disposições não questionadas pela suscitada traduzem consenso implícito e comportam homologação, assegurando-se a continuidade das garantias historicamente incorporadas. Em relação às cláusulas econômicas objeto de controvérsia, prevaleceu no Colegiado o entendimento de que, acordada a manutenção da data-base, torna-se lógica a aplicação de efeitos retroativos, garantindo a plena recomposição do poder de compra da categoria. Diante da inviabilidade de autocomposição entre o SINDPD/PI e a PRODATER, decide esta Corte Regional, por maioria: a) homologar as cláusulas sociais e administrativas não impugnadas (1ª a 11ª, 13ª, 15ª a 31ª e 33ª a 47ª); b) deferir a cláusula 12ª, assegurando a recomposição salarial pelo INPC acrescida de ganho real; c) deferir parcialmente a cláusula 14ª, para reajustar o auxílio-alimentação pelas mesmas regras da recomposição salarial; d) rejeitar a cláusula 32ª (teletrabaho/home office); e e) estabelecer a vigência retroativa das cláusulas econômicas à data-base de 1º de junho. Dissídio coletivo conhecido e julgado parcialmente procedente. (TRT-22 - DC: 00832338120255220000, Relator: MARCO AURÉLIO LUSTOSA CAMINHA, Data de Julgamento: 21/01/2025, Tribunal Pleno - Gabinete do Desembargador Marco Aurélio Lustosa Caminha)

Contudo, ainda que tenha sido reconhecida a eficácia retroativa das cláusulas econômicas à data-base, observa-se que tal medida, embora necessária, não elimina por completo os prejuízos decorrentes da demora na solução do conflito, reforçando a importância de mecanismos mais céleres e eficazes de resolução, a fim de garantir maior efetividade e segurança jurídica nas relações coletivas de trabalho.

## 2.4 ENTENDIMENTOS DE DECISÕES AJUIZADAS

A intransigência patronal nas negociações coletivas, ao inviabilizar a autocomposição entre as partes, provoca o deslocamento do conflito para o âmbito judicial, por meio do dissídio coletivo de natureza econômica. Embora, juridicamente previsto em lei, gera uma série de prejuízos concretos aos trabalhadores.

Como consequência direta, os trabalhadores são compelidos a aguardar a solução judicial do conflito, o que na prática, ocorre a demora na definição de direitos essenciais, como reajustes salariais e melhorias nas condições de trabalho.

Nesse contexto, destaca-se o entendimento:

DISSÍDIO COLETIVO MISTO. GREVE. NÃO ABUSIVIDADE. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. DEFERIMENTO.

1) Não se mostra abusiva a greve quando deflagrada com observância dos pressupostos exigidos na Lei n. 7.783/89. 2) Embora a PLR, em tese, não possa ser deferida por sentença normativa, tendo em vista que a Lei n. 10.101/2000 pressupõe a existência de negociação por acordo, convenção coletiva ou comissão paritária escolhida pelas partes, até porque o provimento jurisdicional acaba representando ônus financeiro ao empregador, o entendimento que prevalece no Colendo Tribunal Superior do Trabalho é que cabe o deferimento no caso de vantagem prevista em norma preexistente (assim entendida aquela constante de instrumento de negociação coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo vigente no período imediatamente anterior ao ajuizamento do dissídio coletivo) ou de conquista histórica da categoria profissional (considerada como aquela que constou por pelo menos dez anos consecutivos em instrumentos normativos autônomos). Este entendimento fica ainda mais fortalecido quando se defere exatamente a PLR nos mesmos valores e condições propostos pela empregadora, exatamente como foi ajustado com outros sindicatos da categoria profissional que aceitaram, na data estipulada, a proposta patronal. (TRT-3 - DC: 0013129-63.2023.5.03.0000, Relator.: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Secao de Dissidios Coletivos)

A jurisprudência em análise evidencia importantes parâmetros adotados pela Justiça do Trabalho no julgamento de dissídios coletivos de natureza mista, especialmente no que se refere à compatibilização entre legalidade, autonomia coletiva e proteção de direitos historicamente consolidados.

Além disso, mesmo quando há decisão favorável aos trabalhadores, a eficácia retroativa das sentenças normativas não é capaz de recompor integralmente as perdas sofridas.

A negociação coletiva tem diversos níveis, desde aqueles restritos ao

âmbito das empresas até aqueles de âmbito nacional, comunitário ou global, passando pela forma mais corriqueira do acerto entre duas entidades sindicais de campos opostos. Não de ser vencidos também os temas relacionados a suas formalidades legais. Finalmente, o que parece ser o maior desafio contemporâneo em torno da negociação coletiva, urge que sejam fixados com maior precisão os contornos de suas limitações: afinal, quais matérias podem e quais não podem ser objeto de negociação coletiva? Por que a jurisprudência admite que se negocie a prática de horas extras em ambiente insalubre, apesar do veto do art. 60 da CLT, mas não tolera que se negocie a redução do intervalo para refeição e descanso? Por que se permite a redução do pagamento do adicional de periculosidade por tempo de exposição de risco, mas se negou aos sindicatos o direito de estipular um prazo razoável para a empregada dispensada avisar que estava grávida? (BATISTA, 2017).

A assimetria de poder entre as partes, agravada pelas mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista, aliada à morosidade do Judiciário e à insuficiência dos efeitos retroativos das decisões, contribui para a produção de prejuízos concretos aos trabalhadores, que permanecem em situação de vulnerabilidade durante longos períodos de indefinição normativa.

## 2.5 IMPACTOS DA MORA PROCESSUAL NOS DIREITOS TRABALHISTAS

Embora o ordenamento jurídico trabalhista preveja a possibilidade de atribuição de efeitos retroativos às decisões proferidas em dissídios coletivos de natureza econômica, especialmente à data-base da categoria, tal mecanismo não se mostra suficiente para recompor integralmente os prejuízos suportados pelos trabalhadores durante o período de tramitação do processo.

Nos termos do parágrafo único do art. 867 da Consolidação das Leis do Trabalho, “a sentença normativa pode retroagir à data-base, desde que o dissídio tenha sido ajuizado no prazo legal”. A finalidade dessa previsão é preservar o poder aquisitivo dos trabalhadores e evitar que a demora na solução do conflito resulte em perdas salariais.

No entanto, na prática, essa retroatividade possui caráter meramente formal, não sendo capaz de neutralizar os efeitos econômicos e sociais decorrentes da mora processual, observa-se a coexistência entre a proteção de direitos já consolidados e a possibilidade de flexibilização de condições de trabalho, o que impacta diretamente a situação dos trabalhadores.

I. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. CORREIOS. INTERVALO INTRAJORNADA . SUPRESSÃO. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE À ÉPOCA DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI

### 13.467/17. PAGAMENTO DO PERÍODO INTEGRAL COM REFLEXOS

.O reclamante não gozava de forma integral do intervalo intrajornada, portanto faz jus a 1 (uma) hora diária e reflexos, haja vista a sua natureza jurídica salarial. Registre-se que este Relator evoluiu o entendimento para considerar inaplicável, aos contratos de trabalho em curso à época da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, a nova redação do § 4º do art. 71 da CLT, em respeito ao direito adquirido e ao ato jurídico perfeito, previstos no art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal, e ao princípio da irredutibilidade salarial, constante do art. 7º, inciso VI, também da CF. Recurso provido nesse tocante. PLANO DE SAÚDE . MODIFICAÇÃO DAS REGRAS DE COPARTICIPAÇÃO E PAGAMENTO DE MENSALIDADE DO PLANO DE SAÚDE A PARTIR DE 2018. DECISÃO PROFERIDA EM DISSÍDIO COLETIVO.

Conforme entendimento jurisprudencial do c. TST, a cobrança de mensalidades do plano de saúde de ex- empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, a partir do ano de 2018, não configura alteração contratual lesiva por ter sido, excepcional e expressamente, autorizada em decisão proferida no Dissídio Coletivo nº 1000295-05 .2017.5.00.0000, não se tratando de ato unilateral do empregador . AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. BENEFÍCIO PREVISTO EM NORMA COLETIVA. DISSÍDIO COLETIVO. QUANTIDADE NÃO RENOVADA PELA SENTENÇA COLETIVA . A regra que definia a quantidade de vales devidos aos trabalhadores e o seu pagamento nos períodos de afastamento não foi incorporada no acordo coletivo seguinte e que veio a ser objeto de implementação por via da sentença coletiva. Desse modo, não houve ilegalidade na redução da quantidade, ajustada à realidade do empregador e pautada pela introdução de cláusula genérica no acordo objeto da sentença coletiva. Recurso ordinário do reclamante conhecido e parcialmente provido.

II . RECURSO ORDINÁRIO DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS. CÁLCULO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA . GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS. PERCENTUAL. A modificação da metodologia do cálculo do abono de férias constante na norma interna da ECT, por meio do Memorando Circular 2.316/2016 - GPAR/CEGEP, conquanto se proponha a ajustar o pagamento da parcela aos moldes legais, implicou em manifesta alteração contratual lesiva para os empregados admitidos em data anterior à mudança . Incide, na espécie, o disposto no art. 468 da CLT e na Súmula 51, I, do TST, para a incorporação da metodologia anterior ao contrato de trabalho do empregado, consoante entendimento prevalecente do c.TST. Destarte, sentença mantida . ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PROVA PERICIAL. Embora o

magistrado não se encontre adstrito ao laudo pericial, ante a ausência de outros elementos hábeis a infirmar a conclusão do expert, não há como acolher os argumentos recursais para reformar a sentença de origem, devendo ser mantida pelos próprios fundamentos. Recurso ordinário da reclamada conhecido e desprovido . (TRT-7 - ROT: 00006652720225070001, Relator.: JOSE ANTONIO PARENTE DA SILVA, 3ª Turma - Gab. Des. José Antonio Parente da Silva)

Dessa forma, a decisão evidencia que, embora o Judiciário atue na proteção de direitos individuais já incorporados ao contrato de trabalho, também admite a flexibilização de garantias quando fundamentadas em normas coletivas ou

decisões em dissídio coletivo.

### **3. ESTUDO DE CONVENÇÕES COLETIVAS E DISSÍDIOS COLETIVOS ECONOMICOS**

Com base semelhantes à do acordo coletivo, as convenções coletivas tem base semelhante, pois trata de um negócio jurídico extrajudicial firmado entre os sindicatos patronais e empregadores. Ou seja, as negociações em níveis de categorias resultam as convenções coletivas de trabalho, no qual terá alcance a todos os empregados e empregadores, sócios ou não dos sindicatos. Conforme previsto na CLT.

Já para os casos em que não houver o acordo, o sindicato ingressará com o Dissídio Coletivo no Tribunal Regional do Trabalho que definirá acerca dos benefícios e os reajustes fixados através de uma sentença normativa.

Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para êsse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acôrdo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Diferentemente das convenções coletivas, que são fruto da negociação voluntária, o dissídio coletivo permite a intervenção da Justiça do Trabalho para fixar condições de trabalho, reajustes salariais e cláusulas sociais, garantindo que o impasse não prejudique a ordem econômica.

O dissídio coletiv de natureza econômica constitui instrumento excepcional de solução de conflitos coletivos, acionado quando não há consenso entre as partes, cabendo ao Judiciário a fixação de condições de trabalho, reajustes salariais e cláusulas sociais, sempre respeitados os limites constitucionais e legais, como a exigência de comum acordo entre as partes. (BATISTA, 2017)

Contudo, embora o dissídio represente uma alternativa jurídica para a resolução dos impasses, sua utilização evidencia fragilidades no processo negocial, especialmente quando marcado por desequilíbrios de poder e resistência patronal, o que pode comprometer a efetividade das decisões e resultar em prejuízos aos trabalhadores.

### 3.1. ANÁLISE DAS NEGOCIAÇÕES E A EFETIVIDADE DA AUTONOMIA DOS SINDICATOS

Conforme a visão de Delgado (2020), a autonomia sindical e a negociação coletiva representam pilares fundamentais para o equilíbrio das relações de trabalho, configurando a principal via de autocomposição dos conflitos laborais.

A efetividade dessa autonomia, contudo, é constantemente posta à prova diante da intransigência patronal, que, ao inviabilizar o diálogo e a construção de consensos, compromete a capacidade dos sindicatos de defender os interesses de seus representados e de promover avanços sociais e econômicos.

Nesse contexto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já se manifestou sobre a importância da boa-fé nas negociações, reconhecendo-a como uma forma de incentivo à composição dos conflitos trabalhistas pelos próprios interessados (Abdala, 2024).

Quando bem-sucedidas, as negociações coletivas fortalecem a democracia nas relações de trabalho e contribuem para a paz social, entretanto, a intransigência patronal surge como um obstáculo significativo à efetividade dessa autonomia. Ao adotar uma postura inflexível, recusando-se a negociar de boa-fé ou a ceder em pontos cruciais, o empregador força a paralisação das negociações, empurrando o conflito para a esfera heterônoma do dissídio coletivo.

### 3.2. DESAFIOS ATUAIS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Embora a Reforma Trabalhista tenha sido implementada sob a premissa de fortalecer a negociação coletiva, na prática trouxe desafios significativos à atuação sindical. Dentre as principais mudanças, destaca-se o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, o que ocasionou uma expressiva redução na arrecadação das entidades.

Como consequência, verificou-se o enfraquecimento do poder de atuação e de barganha dos sindicatos nas negociações coletivas. A doutrina aponta que, na prática, tais alterações acabaram por reduzir a capacidade de organização, mobilização e representação efetiva dos trabalhadores, comprometendo o equilíbrio nas relações coletivas de trabalho.

Contudo, com a desregulação do trabalho trazida pelo aumento do

trabalho via plataformas digitais, houve o enfraquecimento do poder de atuação dos sindicatos, com prejuízos evidentes à negociação coletiva, fazendo com que os sindicatos se reinventassem para se manter, renovando a estrutura física de suas sedes sindicais e reinventando suas formas de ação, de modo a interpor novos modelos de reorganização e divisão do trabalho mais favorável aos trabalhadores, tentando acompanhar as novas tecnologias. Nesse contexto, observa-se que os resultados da pesquisa reforçam a literatura quanto ao fato de a Revolução 4.0 ter impactado de forma significativa a estrutura e a ação sindical. Em resposta ao segundo objetivo específico, que foi analisar a percepção dos sindicalistas sobre os impactos e a ação sindical gerados pela Reforma Trabalhista, foi possível perceber que a Lei 13.467 /2017, ao supostamente pretender propor o fortalecimento da negociação coletiva, acabou por enfraquecer a existência dos sindicatos. Na prática, diminuiu fortemente o poder de barganha dos sindicatos, instituindo várias situações em que passou-se a prescindir da atuação sindical, além de colocar óbices à ação sindical diante da Justiça do Trabalho. Estes achados de pesquisa corroboram a literatura. Pode-se apontar que, dentre os mais significativos desafios sentidos pelos sindicalistas entrevistados tem-se a questão da sustentação financeira. Somente os sindicatos ligados àquela s empresas que aceitaram manter a contribuição confederativa não foram afetados em relação ao seu financiamento pela reforma trabalhista, mantendo as contribuições descontadas em folhas como anteriormente. Entretanto, permaneceu a obrigatoriedade de concordância do trabalhador com o desconto da contribuição em favor do sindicato... A pesquisa mostrou que os sindicatos continuam sendo instituições essenciais para a conquista e a manutenção de direitos dos trabalhadores, mesmo que, com a Revolução 4.0, tenham enfrentado vários desafios tanto para conseguir se adaptar às novas tecnologias introduzidas, como para dialogar com a classe trabalhadora. Os impactos da Revolução 4.0 sobre os trabalhadores e sindicatos podem ser devastadores, visto que a proposta da introdução de novas tecnologias é reduzir custos e aumentar a produtividade e os lucros, sem considerar os fatores sociais, indo contra a dignidade dos trabalhadores, que acabam perdendo parte da sua proteção social, como no caso das plataformas digitais. No que diz respeito aos desafios dos sindicatos no Brasil em relação à revolução 4.0, os entrevistados apontaram que a tecnologia imposta fez com que a dinâmica da ação sindical mudasse, seja em relação à pauta de reivindicações, à negociação, ou aos grupos de trabalho em torno das questões sindicais que surgem na assembleia. As mudanças na pauta se referem ao modo em como realizar as assembleias, negociações sindicais, rescisões e reunião que passaram a ser no formato virtual. Além disso, a realização da negociação através de computador é considerada pelos entrevistados como um desafio devido a dificuldades por eles apontadas quanto à comunicação. Portanto, as novas formas de trabalho proporcionadas pela Revolução 4.0 impactaram diretamente os sindicatos por terem que rever sua maneira de atuar e conviver com ações que envolvem o trabalho presencial e o trabalho remoto. Quanto aos pontos positivos, constatou-se que as novas tecnologias introduzidas pela Revolução 4.0 simplificaram os processos, antes burocráticos, que tinham que ser feitos presencialmente, e agora podem ser feitos a distância, online, sem causar prejuízos aos sindicatos e às demandas dos trabalhadores, tornando tudo mais rápido.

(GOMES, Rafaella)

Como consequência, verificou-se o enfraquecimento do poder de atuação e de barganha dos sindicatos nas negociações coletivas. A doutrina aponta que, na prática, tais alterações acabaram por reduzir a capacidade de organização, mobilização e representação efetiva dos trabalhadores, comprometendo o equilíbrio nas relações coletivas de trabalho.

### 3.3. DIFERENÇA ENTRE SOLUÇÃO AUTÔNOMA E HETERÔNOMA

A resolução dos conflitos no âmbito do Direito do Trabalho pode ocorrer, fundamentalmente, por vias autônomas ou heterônomas. A solução autônoma (ou autocomposição) caracteriza-se pela negociação direta entre as partes envolvidas, ou seus respectivos sindicatos.

Por outro lado, a solução heterônoma (ou heterocomposição) ocorre quando um terceiro imparcial e alheio à controvérsia, investido de poder ou jurisdição, impõe uma decisão às partes para pacificar o litígio. No ordenamento jurídico brasileiro, a jurisdição estatal, exercida por meio da Justiça do Trabalho (dissídio individual ou coletivo julgado por magistrado), e a arbitragem são as principais manifestações dessa forma de resolução.

No contexto do dissídio individual, que envolve diretamente a figura do trabalhador e do empregador, a busca pela solução heterônoma perante o Poder Judiciário frequentemente esbarra no obstáculo da morosidade processual.

A heterocomposição judicial, embora fundamental para a garantia do Estado Democrático de Direito, quando marcada pela morosidade, acaba por agravar a assimetria inerente à relação de emprego. O tempo do processo, aliado à intransigência na recusa do cumprimento espontâneo das obrigações, atua em desfavor do obreiro, esvaziando a eficácia do direito material tutelado." (DELGADO, 2020)

Dessa forma, a intransigência patronal, ao inviabilizar a solução autônoma rápida e empurrar a resolução do conflito para a via heterônoma judicial, utiliza-se da lentidão do sistema como um instrumento de pressão.

### 3.4. IMPACTO ECONÔMICO PARA OS TRABALHADORES NOS DISSÍDIO COLETIVOS

Conforme a Delgado (2020), a morosidade na resolução dos conflitos coletivos e a postura de intransigência patronal em negociações salariais e de benefícios geram um impacto econômico que transcende o indivíduo, atingindo de

forma massiva toda uma categoria de trabalhadores.

Um dos principais reflexos da protelação nos dissídios coletivos é a perda do poder de compra dos salários. Em um cenário de inflação, a ausência de reajustes salariais em tempo hábil significa que o valor real do salário diminui progressivamente, corroendo a capacidade do trabalhador de adquirir bens e serviços essenciais. Essa defasagem salarial, muitas vezes, não é integralmente compensada mesmo após a resolução do dissídio, gerando perdas irre recuperáveis ao longo do tempo.

Além da desvalorização salarial, a demora afeta diretamente o recebimento de outros benefícios de natureza alimentar e social, como vale-refeição, auxílio-creche, participação nos lucros e resultados (PLR) e outras cláusulas econômicas que compõem a remuneração global do trabalhador. A postergação desses pagamentos compromete o planejamento financeiro familiar, dificulta o acesso a serviços básicos e pode levar ao endividamento, aprofundando a vulnerabilidade econômica da categoria.

### 3.5. COMPARAÇÃO DE NEGOCIAÇÕES ENTRE CATEGORIAS DIVERSAS

Categorias com maior tradição sindical e elevado grau de organização, como bancários, metalúrgicos e petroleiros, frequentemente demonstram maior capacidade de negociação. A solidez de seus sindicatos permite a construção de pautas mais robustas, a mobilização eficaz para greves e paralisações, e a obtenção de acordos e convenções coletivas que garantem reajustes salariais acima da inflação, melhores condições de trabalho e um leque mais amplo de benefícios (Delgado, 2023).

Nesses casos, a intransigência patronal, embora presente, é confrontada por uma força sindical mais coesa, o que pode levar a soluções mais céleres ou a decisões judiciais mais favoráveis em caso de dissídio coletivo.

Por outro lado, categorias profissionais mais fragmentadas, com menor densidade sindical ou em setores de alta rotatividade e precarização, enfrentam maiores dificuldades nas negociações. A fragilidade da organização sindical, a baixa adesão dos trabalhadores e a ausência de recursos para sustentar longos processos de negociação ou greves tornam essas categorias mais vulneráveis à intransigência patronal.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) corrobora

essa distinção ao tratar das categorias diferenciadas, como se observa na Súmula nº 374, que estabelece:

NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA. Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria econômica.

Em síntese, a análise comparativa das negociações coletivas revela que a capacidade de os trabalhadores contraporem a intransigência patronal está intrinsecamente ligada à sua organização e ao poder de mobilização de seus sindicatos. Categorias com estruturas sindicais robustas conseguem, via de regra, assegurar melhores condições e reajustes, enquanto as mais vulneráveis sofrem as consequências da demora e da imposição de condições desfavoráveis.

## CONCLUSÃO

Este trabalho investigou a proteção legal dos trabalhadores na ausência de Convenção Coletiva de Trabalho e os potenciais danos sofridos diante da negativa dos sindicatos, revelando um cenário complexo e desafiador para o Direito do Trabalho brasileiro. A análise demonstrou que a negociação coletiva, embora fundamental para a harmonização de interesses e a adequação das normas às realidades específicas, opera em um contexto de intrínseca assimetria de poder entre capital e trabalho.

Essa desigualdade foi acentuada pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que, ao extinguir a contribuição sindical obrigatória e a ultratividade das normas coletivas, promoveu um significativo enfraquecimento financeiro e institucional dos sindicatos laborais.

Os resultados da pesquisa indicam que a fragilização dos sindicatos impacta diretamente a qualidade e o alcance dos instrumentos coletivos, levando, em muitos casos, a concessões excessivas por parte dos trabalhadores e à descaracterização do processo negocial como um diálogo democrático.

A intransigência patronal, nesse contexto, não se manifesta apenas como resistência, mas como um reflexo da desproporção de forças, limitando o alcance das reivindicações laborais e comprometendo a legitimidade dos acordos.

Embora o estudo tenha evidenciado a evolução da jurisprudência do

Tribunal Superior do Trabalho (TST), como a tese firmada em 2025 que considera a recusa arbitrária em negociar como supressora do requisito do "comum acordo" para a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica, é crucial questionar a real eficácia dessa intervenção judicial.

A dependência do Judiciário para solucionar conflitos que deveriam ser resolvidos na esfera da autonomia privada coletiva pode ser vista como um paliativo, incapaz de restaurar o equilíbrio de forças fundamental para uma negociação genuinamente democrática.

Conclui-se, portanto, que, embora a atuação do Judiciário possa oferecer uma mediação pontual para o conflito, a superação efetiva da intransigência e a restauração do equilíbrio negocial dependem, fundamentalmente, da capacidade dos próprios sindicatos de se reorganizarem, de desenvolverem novas estratégias de barganha e de se enquadrarem proativamente em acordos que reflitam seus interesses, sem a mera dependência da tutela estatal.

## REFERÊNCIAS

ABDALA, Maria Fernanda Maciel. **TST fixa tese sobre instauração de dissídio coletivo sem comum acordo em caso de recusa arbitrária**. JOTA, 21 out. 2024. Disponível em: <https://www.jota.info/trabalho/pleno-do-tst-admite-dissidio-coletivo-sem-comum-acordo-se-houver-recusa-em-negociar>. Acesso em: 09 abr. 2026.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Negociação e Mediação Coletiva Trabalhista: Consolidação da Legislação Aplicável**. Brasília: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/pdfs/livro-mte-negociacao-coletiva-trabalhista-07nov2024-as-17h06.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2026.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Instrumentos coletivos de trabalho num contexto de reforma trabalhista**. Jusbrasil, 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/instrumentos-coletivos-de--trabalho-num-contexto-de-reforma-trabalhista/521021025>. Acesso em: 09 abr. 2026.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.  
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 98: Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Genebra: OIT, 1949. Ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 33.196, de 29 de junho de 1953.

RENATO, Clovis. **Negociação Coletiva e Atos Antissindicais**. In: Encontro da Executiva Nacional da CSB. São Paulo: Central dos Sindicatos Brasileiros, 25 abr.

2025. **Palestra proferida**. Disponível em: <https://csb.org.br/nacional/negociacao-coletiva-2o-dia-encontro-executiva-csb>. Acesso em: 09 abr. 2026.