



**PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRO - REITORIA DE GRADUAÇÃO  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA**

**TRABALHO DE CURSO**

**A PREVALÊNCIA DAS NORMAS COLETIVAS SOBRE A LEI  
IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA**

**Goiânia**

**2024**

**MARCO ANTONIO XAVIER DOS SANTOS OLIVEIRA**

**A PREVALÊNCIA DAS NORMAS COLETIVAS SOBRE A LEI  
IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA**

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. (a) Orientador (a): Prof. Dr. José Querino Tavares Neto.

**Goiânia**

**2024**

**MARCO ANTONIO XAVIER DOS SANTOS OLIVEIRA**

**A PREVALÊNCIA DAS NORMAS COLETIVAS SOBRE A LEI  
IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA**

Data da Defesa: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador (a): Dr. José Querino Tavares Neto

---

Examinador (a) Convidado (a): Ma. Paula Ramos Nora de Santis

*Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.*

**ART. 23 – DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS (DUDH)**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades, me concedendo força, sabedoria e perseverança para superar os desafios e alcançar esta etapa tão significativa em minha vida.

Aos meus avós, verdadeiras fontes de inspiração e apoio incondicional ao longo de todos esses anos. Seus ensinamentos, amor e exemplo de determinação foram fundamentais para moldar quem sou hoje. Que suas bênçãos continuem a me guiar em todos os meus caminhos.

Aos meus professores e a todos os profissionais da área de educação, desde os primeiros anos do ensino fundamental até a conclusão da graduação, que dedicaram seu tempo e conhecimento para me orientar, motivar e instigar a busca pelo saber. Cada um de vocês deixou uma marca indescritível em minha formação acadêmica e pessoal, e sou imensamente grato por isso.

Às instituições de ensino, por proporcionar um ambiente de aprendizado estimulante e desafiador, onde pude desenvolver minhas habilidades e adquirir conhecimentos que serão valiosos ao longo de toda minha trajetória profissional.

Aos amigos e colegas de faculdade e trabalho, pela companhia, apoio e momentos compartilhados ao longo dessa jornada acadêmica. Vocês foram parte essencial dessa caminhada e pela formação do estudante que sou hoje e serei pelo resto da vida, sou grato por cada experiência vivida ao lado de vocês.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para minha formação, seja com palavras de incentivo, apoio emocional ou simplesmente estendendo a mão nos momentos mais desafiadores. Esta conquista não seria possível sem o apoio de cada um de vocês.

Que este trabalho possa ser uma pequena expressão da gratidão que sinto por todos que estiveram ao meu lado durante essa jornada.

## RESUMO

A Consolidação das Leis Trabalhistas, conhecida popularmente por suas siglas “CLT”, foi criada em 1943 e que completou 81 anos em 2024, surgiu para consolidar os direitos dos trabalhadores, acompanhando um forte movimento classista do Ocidente. Com o passar do tempo, a relação empregatícia sofreu inúmeras alterações extremamente impactantes, dessa forma, tornou-se necessário atualizar a legislação trabalhista, pois elas já não acompanhavam as mudanças que as categorias econômicas estavam passando e as novas modalidades de emprego que surgiram, como o teletrabalho. Pelas razões acima, a reforma trabalhista de 2017 foi debatida no intuito de acompanhar essas alterações e buscar atender outras profissões que surgiram e que antes não eram regulamentadas na CLT. Além disso, a reforma trabalhista surgiu visando gerar mais empregos, renda, dignidade ao trabalhador, estimular a economia do país, visto que, desde 2014, população atravessava um período de recessão. O ponto central da reforma que analisaremos é a inclusão dos Art. 611-A e Art. 611-B da CLT, onde traz mais liberdades aos sindicatos de classes e as empresas negociarem ampliações e limitações de direitos trabalhistas, desde que, respeitados os direitos constitucionais previstos no Art. 7ª da Constituição Federal.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista – Flexibilização das Normas Trabalhistas – Prevalência do negociado sobre o legislado – Limites das Negociações Coletivas.

## ABSTRACT

The Consolidation of Labor Laws, popularly known by its acronym "CLT," was created in 1943 and celebrated its 81st anniversary in 2024, emerged to consolidate the rights of workers, following a strong classist movement in the West. Over time, the employment relationship underwent numerous extremely impactful changes, thus making it necessary to update labor legislation, as it no longer kept pace with the changes that economic categories were undergoing and the new forms of employment that emerged, such as teleworking. For the reasons mentioned above, the labor reform of 2017 was debated with the intention of keeping up with these changes and seeking to address other professions that had emerged and were not previously regulated in the CLT. In addition, the labor reform aimed to generate more jobs, income, dignity for workers, and stimulate the country's economy, as since 2014, the population had been experiencing a period of recession. The central point of the reform we will analyze is the inclusion of Articles 611-A and 611-B of the CLT, which brings more freedom to class unions and companies to negotiate expansions and limitations of labor rights, provided that the constitutional rights provided for in Article 7 of the Federal Constitution are respected.

**Keywords:** Labor Reform - Flexibilization of Labor Standards - Prevalence of Negotiated over Legislated - Limits of Collective Bargaining.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo do Trabalho
CCT	Convenção Coletiva do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CN	Congresso Nacional
EC	Emenda à Constituição
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MP	Medida Provisória
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
RE	Recurso Extraordinário
RG	Repercussão Geral
RT	Reforma Trabalhista
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho



## Sumário

<b>1. Introdução</b> .....	1
1.1. Normas coletivas: definição e surgimento .....	1
1.2. Organização internacional do trabalho .....	4
1.3. Prevalência dos acordos coletivos sobre a lei .....	5
1.4. Flexibilização de temas .....	5
<b>2. Os princípios da negociação coletivas</b> .....	7
2.1. Autonomia da vontade coletiva.....	7
2.2. Princípio da equivalência dos contratantes coletivos .....	9
2.3. Princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva .....	11
<b>3. Flexibilização dos direitos trabalhistas</b> .....	12
3.1. Inclusão dos artigos 611-a e 611-b .....	12
3.2. Entendimento do supremo tribunal federal .....	16
3.3. Entendimento do tribunal superior do trabalho .....	19
<b>4. Prevalência das negociações e os impactos atuais</b> .....	22
4.1. Mercado de trabalho flexível.....	22
4.2. Banco de horas negativas .....	24
<b>5. Conclusão</b> .....	26
<b>6. Referências bibliográficas</b> .....	28

## **1. INTRODUÇÃO**

Promulgada pela Lei nº 13.467/2017, a reforma trabalhista (RT) introduziu diversas alterações no direito do trabalho brasileiro, principalmente o direito coletivo (difusos). Uma das principais mudanças foi a valorização da negociação coletiva, permitindo que acordos e convenções coletivas prevaleçam sobre a legislação em várias situações, desde que respeitados os direitos constitucionais dos trabalhadores.

Essa valorização da negociação coletiva trouxe uma maior flexibilidade nas relações de trabalho, permitindo que empregadores e empregados ajustem as condições de trabalho de acordo com suas necessidades específicas de cada segmento da economia, desde que observadas as garantias previstas na Constituição Federal, nos tratados internacionais e em outras leis trabalhistas.

No entanto, a reforma trabalhista também gerou debates e controvérsias. Enquanto alguns defendem que as mudanças promovem modernização e flexibilidade no mercado de trabalho, tornando cada vez mais competitivo na atração de investimento e empregos, outros argumentam que podem fragilizar os direitos dos trabalhadores e enfraquecer os sindicatos.

### **1.1. NORMAS COLETIVAS: DEFINIÇÃO E SURGIMENTO**

As normas coletivas são instrumentos jurídico previsto na Constituição Federal para definições de condições de trabalho para determinada categoria profissional ou empresa de determinado setor, divididas entre Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

As normas coletivas surgiram no Brasil no final do século XIX e início do século XX, após tornara-se leis via previsão em Decreto Presidencial sob nº 21.761 em 1932 e posteriormente via Decreto-Lei 5.452/1943 ou também conhecida como consolidações das leis trabalhistas (CLT), decreto esse que anunciava as alterações trabalhistas que seriam implementadas no Brasil de Getúlio Vargas, na época Estados Unidos do Brasil. No dia da assinatura do decreto-lei, conforme registro da biblioteca do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), p. 01, o então presidente disse: “O trabalhador brasileiro possui hoje seu código de direito,

a sua carta de emancipação econômica, e ele sabe perfeitamente o que isso vale”, disse Vargas ao discursar naquele dia 01/05 no estádio de São Januário, no Rio de Janeiro.

Após diversas lutas, a negociação coletiva foi contemplada no texto da Constituição de 1934, entretanto, o acordo coletivo de trabalho apenas foi previsto como um direito fundamental do trabalho na Constituição de 1988, trazendo um dos instrumentos que mais seriam utilizados no ordenamento jurídico nos anos seguintes. No nosso modelo celetista atual, convenção e acordo coletivo são inconfundíveis e se diferem em diversos aspectos fundamentais. A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), tem como característica sua amplitude de debates sobre os aspectos do trabalho e as partes são compostas por entidades sindicais, patronal e laboral. Ensina o Ministro Mauricio Delgado em seu curso de direito do trabalho, p. 1.569, que “as convenções coletivas, embora de origem privada, criam regras jurídicas (normas autônomas), isto é, preceitos gerais, abstratos e impessoais, dirigidos a normatizar situações *ad futurum*”.

Já o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) era bem mais restrito, as partes são, de um lado, o sindicato representativo da categoria econômica dos empregados e, de outro lado, uma ou mais empresas da mesma categoria econômica, sem participação do sindicato patronal. Ambas as negociações são fontes autônomas do Direito do Trabalho, constituem instrumentos normativos com força executiva extrajudicial. Para Ministro Delgado, os ACTs podem ser definidos como:

poder-se-ia definir acordo coletivo de trabalho como o pacto de caráter normativo pelo qual um sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de trabalho. (DELGADO, 2017, p. 1.569)

As convergências entre convenção coletiva e acordo coletivo são referentes a sua restrição e expansão de direitos e obrigações nos contratos de trabalho afetados, tendo, portanto, efeito normativo, fazendo lei entre as partes. Embora

possam variar em detalhes específicos, eles compartilham algumas semelhanças, como:

**Negociação Coletiva:** Tanto as CCT quanto as ACT envolvem negociações entre representantes dos trabalhadores (geralmente sindicatos municipais ou federações) e representantes dos empregadores (como associações empresariais ou diretamente as empresas). O objetivo é chegar a um acordo mútuo sobre as condições de trabalho.

**Força Legal:** Tanto as CCT quanto as ACT têm força normativa, uma vez que são acordadas e assinadas pelas partes envolvidas, que gozam de autonomia. Elas se tornam vinculativas e podem ser aplicadas aos contratos individuais de todos os trabalhadores abrangidos pelo acordo, filiados ou não ao Sindicato.

**Regulamentação de Condições de Trabalho:** Ambos os instrumentos regulam uma ampla gama de condições de trabalho, incluindo salários, jornada de trabalho, benefícios, férias, licenças, segurança no local de trabalho, entre outros aspectos.

**Flexibilidade:** Ambos podem ser adaptados às necessidades específicas de diferentes setores, empresas ou grupos de trabalhadores. Eles permitem uma certa flexibilidade na definição das condições de trabalho, desde que respeitem os limites legais e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

**Proteção dos Direitos dos Trabalhadores:** Tanto as CCT quanto as ACT são geralmente destinadas a proteger os direitos e interesses dos trabalhadores, garantindo que eles recebam salários justos, tenham condições de trabalho seguras e recebam outros benefícios adequados.

As divergências entre as figuras em comento seriam na extensão e dos sujeitos envolvidos, consistindo em que o acordo coletivo é feito entre uma ou mais empresas e o sindicato da categoria profissional, enquanto na convenção coletiva o pacto é realizado entre sindicato da categoria profissional, de um lado, e sindicato da categoria econômica, de outro.

Vale destacar que após a reforma trabalhista, as normas contidas nos ACTs sempre prevaleceram as CCTs, conforme art. 620 da CLT “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”. Essa alteração visa garantir que,

em caso de normas diferentes, sejam prevalentes as condições mais específicas para determinado grupo de trabalhadores e seu empregador direto, uma vez que, as convenções coletivas, geralmente abrangem uma categoria mais ampla de trabalhadores e é negociada em um âmbito mais abrangente de empregadores.

## **1.2. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

A importância da participação Sindical é defendida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que é uma agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU) e que se dedica a promover a justiça social e os direitos trabalhistas em todo o mundo. A negociação coletiva é uma parte fundamental do trabalho da OIT, e a organização desenvolve padrões internacionais para orientar os países membros sobre como promover e regulamentar a negociação coletiva.

A Convenção n.º 98 da OIT, intitulada "Direito de Organização e de Negociação Coletiva", é um instrumento internacional que estabelece princípios fundamentais relacionados à liberdade sindical e à negociação coletiva. Essa convenção destaca o direito dos trabalhadores e empregadores de se organizarem e de negociarem livremente, sem interferência indevida, no seu art. 2º parágrafo 1;

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

A OIT também emite Recomendações e Diretrizes que complementam as convenções e oferecem orientações práticas sobre como os países podem implementar efetivamente os princípios estabelecidos.

É importante destacar que, a implementação efetiva da negociação coletiva pode variar significativamente de país para país, dependendo do contexto político, social e econômico. Além disso, as práticas e normas específicas podem ser influenciadas pela legislação dos signatários e pelos acordos entre as partes envolvidas.

Em resumo, a OIT desempenha um papel crucial na promoção da negociação coletiva como uma ferramenta para melhorar as condições de trabalho e garantir os direitos dos trabalhadores ao nível global, fornecendo padrões internacionais e orientações aos países membros.

### **1.3. PREVALÊNCIA DOS ACORDOS COLETIVOS SOBRE A LEI**

Antes da reforma, a legislação trabalhista estabelecia regras rígidas e uniformes, deixando pouco espaço para negociações específicas entre empregadores e trabalhadores. Ao introduziu mudanças significativas nas relações de trabalho, uma das alterações mais notáveis foi a valorização dos acordos coletivos, que passaram a ter prevalência sobre a legislação em alguns aspectos. Após essa mudança, a ideia foi permitir maior flexibilidade nas relações de trabalho, dando mais importância às negociações coletivas e maior poder as entidades sindicais para buscarem direitos e deveres que são realmente interessantes para determinado grupo de empregados.

### **1.4. FLEXIBILIZAÇÃO DE TEMAS**

A prevalência dos acordos coletivos sobre a lei é especialmente observada em alguns temas específicos, por exemplo, tais como:

**Jornada de Trabalho:** A negociação coletiva pode estabelecer regras diferentes da legislação em relação à jornada de trabalho, respeitando, no entanto, os limites constitucionais de 8h/dia e 44h/semanais nos moldes do art. 7º XIII, CF.

**Banco de Horas:** A reforma trabalhista permitiu a instituição do banco de horas por meio de normas coletivas, ACT e CCT no prazo máximo de 1 ano e por acordo individual no prazo máximo de 6 meses, possibilitando a compensação de horas extras em períodos posteriores, nos moldes do art. 611-A, II da CLT.

**Intervalo Intra jornada:** O tempo de intervalo intra jornada, que é o período destinado ao descanso e alimentação durante a jornada, pode ser negociado por meio de acordo coletivo, nos moldes do art. 611-A, III da CLT.

**Férias:** A reforma trouxe a possibilidade de fracionamento das férias em até três períodos, mediante acordo coletivo.

**Teletrabalho (Home Office):** Aspectos relacionados ao teletrabalho, como a responsabilidade pelas despesas relacionadas ao trabalho remoto, também podem ser objeto de negociação coletiva.

**Flexibilidade:** Permite que as partes adaptem as condições de trabalho às necessidades específicas de uma empresa, setor ou grupo de trabalhadores, levando em consideração diferentes realidades e contextos regionalizados.

**Incentivo à Negociação Coletiva:** Estimula a negociação coletiva entre empregadores e trabalhadores, fortalecendo o diálogo social e a construção de relações laborais mais colaborativas.

**Agilidade e Eficiência:** Facilita a rápida adaptação das condições de trabalho às mudanças no mercado ou nas circunstâncias empresariais, sem a necessidade de alterações legislativas.

**Promoção da Competitividade:** Pode ajudar as empresas a serem mais competitivas ao permitir que ajustem as condições de trabalho de acordo com suas necessidades e realidades econômicas.

No entanto, para aqueles contrários a alteração, também existem preocupações associadas à prevalência do negociado sobre o legislado, que devem ser analisadas para melhor dimensão do impacto da reforma, como:

**Risco de Exploração:** Pode haver situações em que trabalhadores mais vulneráveis ou sindicatos mais fracos sejam pressionados a aceitar condições desfavoráveis devido à assimetria de poder nas negociações.

**Redução de Proteções:** Em alguns casos, as negociações coletivas podem resultar na redução de direitos e proteções anteriormente estabelecidos por lei, especialmente se as partes tiverem interesses conflitantes.

Desigualdades entre Empresas: Pode criar disparidades nas condições de trabalho entre empresas que têm maior capacidade de negociação e aquelas com menos poder de barganha.

É importante observar que mesmo com a prevalência dos acordos coletivos em determinadas situações, há limites impostos pela Constituição Federal no seu art. 7º, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e por outros dispositivos legais. Certos direitos fundamentais, como salário-mínimo, 13º salário, FGTS, proteções contra discriminação, cotas para PCDs e aprendizes, não podem ser reduzidos ou eliminados por meio de acordos coletivos, pelo princípio da vedação ao retrocesso social.

## **2. OS PRÍNCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVAS**

Os princípios desempenham um papel crucial nas negociações coletivas, pois fornecem diretrizes éticas e jurídicas que orientam o processo de negociação e ajudam a garantir relações laborais justas e equilibradas, garantido que não haja supressão dos interesses coletivos e da autonomia das partes. Aqui estão alguns princípios que são importantes nessas negociações:

### **2.1. AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA**

A "Autonomia da Vontade Coletiva" é um princípio essencial para entender o direito coletivo do trabalho, reconhecendo a capacidade das partes coletivas de negociar livremente condições de trabalho de maneira igualitária. Diversos autores têm abordado esse princípio em suas obras, apesar de historicamente termos um série de intervenção nos sindicatos como forma de controle social, seja quando era algo informal, como na Primeira República, ou ainda no período do Estado Novo. Com passar do tempo, foi ficando claro que a intervenção do Estado nas relações de trabalho não era capaz de cuidar efetivamente das condições de trabalho e que o processo legislativo era extremamente moroso ao contrário do processo negocial.

Por exemplo, Mauricio Godinho Delgado, em sua obra "Curso de Direito do Trabalho" na p. 1.484, destaca a importância da autonomia da vontade coletiva como um dos pilares do direito coletivo do trabalho. Ele ressalta que a negociação



coletiva é uma manifestação da autonomia da vontade dos trabalhadores organizados e dos empregadores, desse último com as devidas ressalvas, de forma a permitir uma construção de relações de trabalho mais justas e equilibradas. Para ele, a “livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador” é garantida por esse princípio.

Outro autor extremamente relevante no direito do trabalho é Carlos Henrique Bezerra Leite, que, em seu livro "Curso de Direito do Trabalho 2023" na p. 1095, define que aquelas entidades que não gozam de autonomia podem ser capitadas por um processo denominado como “teleguiado” ou “dirigismo”, seja pela intervenção empresarial ou pela estatal no seu funcionamento:

Não há dúvida, contudo, de que a forma mais usual de dirigismo é a que emana do próprio Estado, o qual pode intervir na organização sindical de duas maneiras: diretamente, por meio de normas (leis, decretos etc.), ou indiretamente, mediante concessões de benefícios ou cargos públicos aos dirigentes sindicais, tornando-os subservientes à vontade dos governantes.

Ele também discute a autonomia da vontade coletiva como um princípio fundamental do direito coletivo do trabalho. É enfatizado que a autonomia das partes para negociar livremente é essencial para a construção de um sistema de relações de trabalho democrático e participativo.

Esse princípio reconhece que tanto os empregadores quanto os trabalhadores organizados têm o direito de estabelecer as condições de emprego de forma livre e que melhor atendam aos seus interesses mútuos, dentro dos limites estabelecidos pela lei e sendo seu único senhor de suas deliberações. Isso significa que as partes têm autonomia para negociar salários, jornada de trabalho, benefícios, condições de trabalho e outros aspectos relacionados ao emprego, desde que os objetos negociados estejam na constituição federal de 1988 (CF/88), na legislação trabalhista e não violem princípios, direitos humanos e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A autonomia da vontade coletiva fortalece o princípio da negociação coletiva como um todo e sendo um meio legítimo de resolver conflitos e estabelecer relações de trabalho justas e equilibradas. Ela reflete a ideia de que as partes envolvidas são as mais capacitadas para entender suas próprias necessidades e encontrar soluções que sejam mutuamente benéficas.

Embora haja previsão de tal princípio, o custeio sindical sempre foi uma fonte crucial de receita para os sindicatos, permitindo-lhes financiar suas atividades representativas e de defesa dos interesses dos trabalhadores. No entanto, com a implementação da reforma trabalhista 2017, houve significativas mudanças nas regras de contribuição sindical, resultando em uma perda substancial de receita para muitas entidades sindicais. Conforme Cleide Silva do site UOL economia, p. 01, após o primeiro ano da exigência da prévia autorização do desconto, os sindicatos perderam cerca de 90% da contribuição sindical e deixou em cheque essa dita “autonomia sindical”, visto que, havia imersa possibilidade de voltamos a dependência estatal ou empresarial para manutenção do funcionamento.

## **2.2. PRINCÍPIO DA EQUIVALÊNCIA DOS CONTRATANTES COLETIVOS**

Já princípio da equivalência dos contratantes coletivos é um preceito fundamental nas negociações coletivas, especialmente em sistemas de relações trabalhistas que reconhecem sindicatos laborais e sindicatos patronais como representantes legítimos dos trabalhadores e empregadores, respectivamente. Esse princípio estabelece que as partes envolvidas nas negociações coletivas devem ser tratadas como parceiras iguais e equivalentes durante o processo de negociação. Para Delgado, os agentes coletivos podem ser definidos da seguinte forma, em seu curso de direito do trabalho, p. 1.489.

empregador que, isoladamente, já é um ser coletivo, por seu próprio caráter, independentemente de se agrupar em alguma associação sindical” e “no que tange aos trabalhadores, sua face coletiva institucionalizada surge mediante seus entes associativos; no caso brasileiro, os sindicatos.

Essa equivalência dos contratantes coletivos baliza que tanto os sindicatos laborais quanto os sindicatos de empregadores devem ser reconhecidos como representantes legítimos de seus respectivos grupos e devem ter o direito de participar das negociações coletivas em pé de igualdade. Isso implica que ambas as partes devem ter a plena capacidade de exercer seus direitos e interesses de forma justa e equilibrada durante as negociações.

O objetivo por trás desse princípio é garantir que as negociações coletivas sejam conduzidas de maneira justa e equitativa, sem que uma parte tenha uma

vantagem injusta sobre a outra. Isso ajuda a promover um ambiente de negociação mais colaborativo e a aumentar a probabilidade de alcançar acordos que sejam mutuamente benéficos para empregadores e empregados.

Maurício Godinho Delgado, em seu renomado "Curso de Direito do Trabalho", enfatiza o papel dos sindicatos como agentes reguladores das relações trabalhistas, atuando na formulação de normas coletivas que assegurem direitos mínimos e condições laborais adequadas aos trabalhadores, relativizando alguns direitos individuais do trabalhador na negociação coletiva, como o direito protetivo na interpretação de norma mais favorável que não pode ser justificado na relação coletiva, para ele, ainda na p. 1.489, “perderia sentido no Direito Coletivo do Trabalho a acentuada diretriz protecionista e intervencionista que tanto caracteriza o Direito Individual do Trabalho”, os negociadores coletivos, isso é, trabalhadores eleitos dirigentes sindicais gozam de estabilidade provisória de emprego que garantiria sua livre atuação.

Ainda que seja reconhecida essa equivalência, após a reforma trabalhista, muitos sindicatos ficaram dependentes de entes empresárias ou governamentais para manter seu pleno e efetivo funcionamento pela queda na arrecadação, vale destacar, critica a forma de arrecadação dos sindicatos, que em vários casos não tinham representatividade real, sempre foi feita, mas o problema não foi resolvido na reforma. Foi incluído no art. 579 da CLT que:

O desconto da contribuição sindical está condicionado à AUTORIZAÇÃO PRÉVIA E EXPRESSA dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Ora veja, a reforma trabalhista trouxe maior liberdade e descentralização nas negociações setoriais, mas criou uma barreira que dificultava o pleno funcionamento dos sindicatos. Sabendo que, a ideia do legislador era ter sindicato com base territorial municipal, seria inviável que eles buscassem essa previa autorização, seja pelo custo operacional ou pela quantidade de trabalhadores envolvido nesses processos internos.

Uma mudança ocorre em 2023, quando o Supremo Tribunal Federal (STF) considerou constitucional a instituição, por meio de acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais para todos os empregados de uma categoria, mesmo

aqueles que não são sindicalizados, desde que seja garantido o direito de oposição. Essa decisão foi estabelecida durante o julgamento de embargos de declaração, modificando o entendimento anterior do STF expresso em 2017 no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, cuja repercussão geral foi reconhecida (Tema 935) e foi firmado a seguinte tese:

É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição. (MENDES, 2023, p. 01)

Conforme destacado pelo relator, o término do imposto sindical impactou a principal fonte de financiamento das entidades sindicais. Isso resultou no esvaziamento dos sindicatos, privando os trabalhadores de uma importante instância de deliberação e negociação coletiva, ainda mais em um cenário pós-reforma trabalhista onde os sindicatos devem ter uma atuação mais enfática.

### **2.3. PRINCÍPIO DA LEALDADE E TRANSPARÊNCIA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

O princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva é fundamental para garantir relações laborais justas, equilibradas e solidárias. Esse princípio estabelece que todas as partes envolvidas em uma negociação coletiva, sejam elas empregadores, sindicatos ou trabalhadores, devem agir de forma honesta, ética e transparente durante todo o processo de negociação.

Isso significa que as partes devem compartilhar informações relevantes de maneira clara e completa, evitar o uso de táticas enganosas ou manipuladoras e buscar o consenso de forma justa e equitativa. Além disso, as partes devem cumprir os compromissos assumidos durante a negociação e respeitar os princípios do direito do trabalho, como a igualdade de tratamento e a boa-fé nos compromissos assumidos aos trabalhadores e empregadores.

O princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva contribui para a construção de relações laborais baseadas na confiança mútua e no respeito aos direitos e interesses das partes envolvidas. Quando esse princípio é respeitado, as negociações coletivas tendem a ser mais produtivas e a resultar em acordos que beneficiam tanto os trabalhadores quanto os empregadores.

Segundo Delgado, o princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva está intrinsecamente ligado à ideia de boa-fé objetiva. Isso significa que todas as partes envolvidas em uma negociação coletiva devem agir de maneira honesta, transparente e cooperativa, buscando o benefício mútuo e o equilíbrio nas relações de trabalho.

Delgado destaca que a lealdade e a transparência são essenciais para garantir a eficácia e a legitimidade das negociações coletivas. Quando as partes agem com lealdade e transparência, aumentam as chances de alcançar acordos justos e duradouros, promovendo a paz social e a harmonia nas relações de trabalho. Para ele, no seu curso de direito do trabalho, p. 1.494, “trata-se de negócio jurídico coletivo, no exercício da chamada autonomia privada coletiva, dirigida a produzir universos normativos regentes de importantes comunidades humanas”.

Além disso, Delgado ressalta que o princípio da lealdade e transparência não se limita apenas ao processo de negociação, mas também se estende à implementação e cumprimento dos acordos alcançados. As partes devem honrar os compromissos assumidos durante a negociação, promovendo assim a confiança e a estabilidade nas relações de trabalho, como por exemplo, as partes, em regras, não devem entrar em greve após fim das negociações e início da vigência dos dispositivos coletivos ou em seu decurso, pois, conforme curso de direito do trabalho, p. 1.493, elas “não seria válida a greve em período de vigência de diploma coletivo negociado, em vista da pacificação traduzida por esse próprio diploma”, isso é, caso não ocorra algum evento que mude o cenário econômico ou social, o pactuado em negociação coletiva deve ser respeitado pelo princípio da boa-fé objetiva por ambas as partes.

### **3. FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

#### **3.1. INCLUSÃO DOS ARTIGOS 611-A E 611-B**

A reforma trabalhista introduziu na CLT os artigos 611-A e 611-B que têm, respectivamente, as seguintes redações:

*Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre;*  
*I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;*  
*II - banco de horas anual;*

- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

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

- I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV – salário mínimo;
- V – valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa
- VIII – salário-família;
- IX – repouso semanal remunerado;
- X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI – número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX – aposentadoria;
- XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

*XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;*  
*XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;*  
*XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;*  
*XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;*  
*XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;*  
*XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;*  
*XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;*  
*XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação*

A inclusão do artigo 611-A traz uma série de direitos que podem ser negociados por meio de instrumentos coletivos, CCT e ACT, e que sempre prevalecerão sobre a lei, porém, rol é apenas exemplificativo, podendo ser negociados vários outros. Já o artigo 611-B tem maior importância, pois apresenta os direitos que podem ser negociados, mas não podem ser suprimidos, ou seja, são direitos fundamentais dos trabalhadores previstos na constituição em seu artigo 7<sup>a</sup> e, pelo princípio da vedação do retrocesso social, apenas podem ser expandidos, conforme abaixo:

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

**I** - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

**II** - Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

**III** - fundo de garantia do tempo de serviço;

**IV** - salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

**V** - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

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

**VII** - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

**VIII** - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

**IX** - Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

- X** - Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XI** - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- XII** - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- 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;
- XIV** - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV** - Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI** - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII** - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII** - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX** - licença-maternidade, nos termos fixados em lei;
- XX** - Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI** - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII** - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII** - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV** - aposentadoria;
- XXV** - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXVI** - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII** - proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII** - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- XXIX** - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXX** - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI** - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXII** - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;
- XXXIII** - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)
- XXXIV** - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso



Ocorre que, o debate sobre aplicabilidade dos acordos não se encerra após o início da vigência da Reforma Trabalhista, chegando no Supremo Tribunal Federal e sendo reconhecido como repercussão geral, sob tema 1046, para apreciação em 2022, em suma, acerca da validade e aplicabilidade dos instrumentos coletivos em detrimento à lei e, via de consequência, sobre sua constitucionalidade e dos artigos 611-A e 611-B da CLT.

### **3.2. ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

A decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), por maioria dos seus membros, reconhecendo e apreciando o tema 1.046 da repercussão geral (RG), deu provimento ao recurso extraordinário (RE), nos termos do voto do Relator, Ministro Gilmar Mendes. Por unanimidade dos presentes, foi fixada a seguinte tese:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. (MENDES, 2023, p. 43)

Entende-se como direitos fundamentais indisponíveis aqueles previstos no artigo 7º da CF/88, que de forma nenhuma poderia ser suprimido pelo princípio da vedação do retrocesso social. Ademais, foi ressaltado o claro entendimento do legislador em dar mais liberdade aos sindicatos laborais e patronais atenderem as demandas de cada setor, diversos artigos tiveram em seu texto incluídos “salvo disposto em negociação coletiva”.

Há uma clara intenção do legislador de retirar o estado intervencionista das relações de trabalho. Na reforma trabalhista, foi incluído o Art. 8º § 3º na CLT com a seguinte redação:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 3º - No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Nessa mesma linha de pensamento em privilegia a autonomia da autores dos acordos coletivos, por entender que estão no mesmo patamar de igualdade para negociar, o ministro Alexandre de Moraes deu seu voto no RE 1.251.927, conforme abaixo.

a disposição contida no art. 7º, do inciso XXVI, da Constituição de 1988 (reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho) revela a superação da concepção paternalista que vigorava no regime anterior, no qual o trabalhador não tinha meios para se posicionar de forma igualitária ao empregador, haja vista sua posição de inferioridade. Com a criação dos sindicatos das categorias profissionais, reduziu-se a disparidade que separava o trabalhador, como indivíduo, do empresário, possibilitando às partes envolvidas no conflito trabalhista dispor de tratamento jurídico mais equilibrado. (MORAIS, 2020, p. 68)

Além disso, no tema sob n.º 152 de repercussão geral, anterior a reforma trabalhista, a Suprema Corte entendeu que a controvérsia referente à validade de norma coletiva de trabalho que limita ou reduz direitos trabalhistas possui, sim, natureza constitucional e é plenamente passível de negociação dos termos, via negociação coletiva, conforme tese abaixo.

A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado. (BARROSO, 2015, p. 02).

No julgado, Ministro Luís Barroso, relator da matéria, reforçou o alcance da autonomia da vontade no âmbito do Direito do Trabalho, afirmando que esta não

se encontra sujeita aos limites observados no princípio da proteção ao trabalhador. Isso, porque, no âmbito do direito coletivo do trabalho, não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho, prevalecendo o princípio da equivalência dos contratantes coletivos.

Ainda nesse sentido, o Ministro Barroso ao votar no RE 590.415, p. 06, expressou que o “reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida” tendo um claro limitado na intervenção estatal a autonomia da vontade coletiva.

Ademais, é destacado que a Constituição de 1988 reconheceu as convenções e os acordos coletivos como meios legítimos de prevenção e solução de conflitos trabalhistas, e demonstrou a viabilidade de sua utilização, inclusive para a redução de direitos trabalhistas, tendo limites apenas nas normas de ordem pública absoluta, que visam proteger o interesse público.

Em outro momento anterior diverso, a importância dos acordos coletivos como instrumento constitucional de negociação dos conflitos foi reconhecida pelo STF ao apreciar conjuntamente as ADIs 3.423, 3.392, 3.431, 3.432 e 3.520, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes. Essas ADIs tinham por objeto o art. 1º da Emenda Constitucional 45 (reforma do judiciário), que alterou o art. 114, §§2º e 3º, da Constituição Federal.

Ao analisar a exigência de “mútuo acordo” para a instauração de dissídio coletivo, inserida na nova redação do §2º do art. 114 da CF/88.

Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Foi observado que um dos objetivos da Reforma do Poder Judiciário (EC 45) e posteriormente da reforma trabalhista foi justamente diminuir o poder normativo estatal, nessa última, da Justiça do Trabalho, privilegiando a negociação coletiva (CCT e ACT). Nesse julgado, ficou claro que, para a solução de conflitos coletivos,

deve-se privilegiar a negociação coletiva (fonte autônoma), evitando a imposição do poder estatal. O acórdão foi proferido nos seguintes termos.

Ação Direta de Inconstitucionalidade. 2. Art. 1º, da Emenda Constitucional nº 45/2004, na parte em que deu nova redação ao art. 114, §§ 2º e 3º, da Constituição Federal. 3. Necessidade de 'mútuo acordo' para ajuizamento do Dissídio Coletivo. 4. Legitimidade do MPT para ajuizar Dissídio Coletivo em caso de greve em atividade essencial. 5. Ofensa aos artigos 5º, XXXV, LV e LXXVIII, e 60, § 4º, IV, da Constituição Federal. Inocorrência. 6. Condição da ação estabelecida pela Constituição. Estímulo às formas alternativas de resolução de conflito. 7. Limitação do poder normativo da justiça do trabalho. Violação aos artigos 7º, XXVI, e 8º, III, e ao princípio da razoabilidade. Inexistência. 8. Recomendação do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho. Indevida intervenção do Estado nas relações coletivas do trabalho. Dissídio Coletivo não impositivo. Reforma do Poder Judiciário (EC 45) que visa dar celeridade processual e privilegiar a autocomposição. 9. Importância dos acordos coletivos como instrumento de negociação dos conflitos. Mútuo consentimento. Precedentes. 10. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente. §§ 2º e 3º, da Constituição Federal. 3. Necessidade de 'mútuo acordo'. (MENDES, 2020, p. 03).

Apesar do arcabouço constitucional do Supremo Tribunal Federal, que privilegia a negociação coletiva, não é incomum que decisões da Justiça do trabalho (tribunais especializados) interpretem cláusulas previamente estabelecidas por negociações coletivas com objetivo de limitar, conforme cada Tribunal Regional do Trabalho, na análise de cláusulas ou para anular esses dispositivos. Nesta situação, os limites da intervenção estatal foram claramente definidos pela Suprema Corte para evitar interferências excessivas e preservar o negócio jurídico, não se limitando ao Estado, mas também outras entidades, associações ou as empresas privadas.

### **3.3. ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Apesar da decisão do Supremo Tribunal Federal fixar uma tese que deve ser seguida pelos demais tribunais e juízes do trabalho de todo o país, é plenamente correto analisar o entendimento da mais alta corte da Justiça do Trabalho nessa questão, pois sabemos que o rol do art.611-A é meramente exemplificativo e por temos mais de 6 anos de implementação das novas mudanças, há jurisprudências

formadas e em construção no Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o rol meramente exemplificativo do art. 611-A.

Neste assunto, destaco o ministro e professor Maurício Godinho Delgado, que tem uma contribuição jurídica respeitável, sendo membro da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) e do Tribunal Pleno desde 2007, tendo diversos manuais do direito e processo do trabalho, seu posicionamento é altamente respeitado dentro da magistratura, e é relator de diversas matérias tratando de direitos coletivos no trabalho e sendo consultado por ministro do STF.

Neste sentido, é entendido pela maioria do TST que as negociações coletivas devem ser pautadas pelos princípios da autonomia, lealdade e transparência durante as negociações. Esses princípios garantem à boa-fé e clareza nas condições da negociação coletiva, algo já relatado acima. Acrescenta em seus vários anos no TST que as negociações coletivas devem:

Há duas faces no princípio: lealdade e transparência. Ambas são premissas essenciais ao desenvolvimento democrático e eficaz do próprio processo negocial coletivo. Afinal, o Direito Coletivo objetiva formular normas jurídicas - e não apenas cláusulas contratuais, razão por que a lealdade e o acesso a informações inscrevem-se no núcleo de sua dinâmica de evolução. A lisura na conduta negocial atinge qualquer das duas partes coletivas envolvidas. Não se pode aqui, regra geral, invocar o princípio tutelar (próprio ao Direito Individual) para negar validade a certo dispositivo ou diploma anteriormente celebrado na negociação coletiva - as partes são teoricamente equivalentes (ao contrário do que ocorre no ramo justralhista individual). (...) É evidente que a responsabilidade social de se produzirem normas (e não meras cláusulas) conduz à necessidade de clareza quanto às condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação. Não se trata aqui de singela pactuação de negócio jurídico entre indivíduos, onde a privacidade prepondera; trata-se de negócio jurídico coletivo, no exercício da chamada autonomia privada coletiva, dirigida a produzir universos normativos regentes de importantes comunidades humanas. A transparência aqui pertinente é, sem dúvida, maior do que a que cerca negócios jurídicos estritamente individuais. Por isso, aqui é mais largo o acesso a informações adequadas à formulação de normas compatíveis ao segmento social envolvido. (DELGADO, 2001, p. 93)

Sendo referência, Ministro Mauricio Godinho Delgado tem defendido que os limites das negociações coletivas, ACT e CCT, devem estar amparados pelos princípios da adequação setorial e o princípio da criatividade jurídica dos direitos relativamente indisponíveis.

No caso da criatividade jurídica, a criatividade jurídica deve ser aplicada na interpretação e aplicação dos dispositivos coletivos, por exemplo, na elaboração de cláusulas que promovam a flexibilização das relações de trabalho de maneira justa e equilibrada, levando em consideração os princípios, as necessidades setoriais e observando tanto os interesses dos empregadores quanto dos empregados.

Em contraponto, há uma grande defesa dos direitos absolutamente indisponíveis, alinhado à tese do STF. Em seu entendimento:

embora extensas as perspectivas de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônimas imperativas, tais possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Há limites objetivos à criatividade jurídica na negociação coletiva trabalhista. Neste ponto, desponta como instrumento imprescindível para avaliação das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva o princípio da adequação setorial negociada, por meio do qual as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, não podem prevalecer se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação), bem como se concernentes a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho - arts. 1º, III, e 170, caput, CF/88. (DELGADO, 2023, p. 02)

É unânime o entendimento no TST, no sentido de privilegiar a adequação setorial negociada e sua criatividade jurídica, ao mesmo tempo, respeitar aqueles direitos básicos civilizatórios e a autonomia privada coletiva, conforme jurisprudências abaixo;

Noutro norte, amplas são as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, à luz do princípio da adequação setorial negociada. Entretanto, essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis, havendo limites objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista. Desse modo, ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia ou se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva.

(DELGADO, 2017, p. 13)

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos - ACT/CCT - têm real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal.

(ORSINI, 2019, p. 01)

Sendo respeitados os princípios, é possível termos normas coletivas que privilegiem uma determinada categoria profissional e sua realidade fática econômica, trazendo mais autonomia e verificando as demandas de determinado setor da sociedade. O impacto das medidas pôde ser testado na pandemia do coronavírus de 2019, onde não houve simetria na atuação do governo federal, estadual e municipal, causando uma enorme insegurança jurídica e a busca de soluções entre as partes, laborais e patronais, tornando a negociação coletiva uma forma extremamente recomendada para resistência das empresas e a continuidade dos empregos formais.

#### **4. PREVALÊNCIA DAS NEGOCIAÇÕES E OS IMPACTOS ATUAIS**

##### **4.1. MERCADO DE TRABALHO FLEXÍVEL**

Essa flexibilização nas relações de trabalho é uma grande oportunidade para os sindicatos, principalmente o laborais, realizarem ajustes em suas atuações e ampliar o engajamento com os trabalhadores, algo que não foi feito após a reforma trabalhista e é bem visível quando olhamos a queda de arrecadação e o grande número de trabalhadores que não manifestaram interesse em se filiar e autorizar o desconto sindical, por não se sentirem representados. Todavia, após o período de calamidade pública devido ao covid-19, diante da crise econômica e social que se instaurou e do aumento do número de empresas enfrentando dificuldades financeiras e trabalhadores correndo o risco de ficarem desamparados pelo estado, conforme ocorria no resto do mundo, surgiu a percepção de que a maneira mais eficaz de manutenção da economia, que refletia em políticas de distribuição de renda e manutenção de empregos, seria por meio de uma forte atuação dos sindicatos. Sem essa flexibilização dos direitos trabalhistas, resultaria em um aumento do número de desempregos sem precedentes e posteriormente, nos anos entre 2021 a 2023, uma queda.

O Decano do STF, Ministro Gilmar Mendes, tem declarado na entrevista à revista eletrônica Consultor Jurídico e ao Anuário da Justiça Brasil 2024 que há uma necessidade de repensar que “o mundo do trabalho está vivendo uma

verdadeira revolução e isso certamente terá efeitos sobre os empregos tradicionais e sobre a própria forma das relações de emprego e de trabalho”, p. 01.

É inegável que o mercado de trabalho atual deve se organizar para capitalizar as demandas da massa de trabalho mais jovem, pois são hoje e serão nos próximos anos as grandes forças produtivas que movimentaram a economia e desenvolvimento do país. Essa geração denominada “Z”, nascidos entre 1995 e 2010, em geral, tende a buscar flexibilidade, autonomia e inovação em suas carreiras, colocando em xeque os trabalhos tradicionais. Nesta linha de pensamento, Forbes realizou um levantamento entre as maiores empresas do mundo e avaliou um relatório da consultoria norte-americana Soter Analytics, nas palavras de Rachel Wells:

Aproximadamente 40% da geração Z considera a flexibilidade um fator fundamental ao avaliar uma oferta de emprego. Nessa mesma lógica, um relatório da Deloitte mostra que 75% preferem um emprego que oferece total flexibilidade a outro com salário mais alto. (WELLS, 2023, p. 02)

Muitos membros da Geração Z podem preferir trabalhar como autônomos, freelancers ou em modelos de trabalho extremamente flexíveis, como Big Techs e demais empresas de tecnologias, em vez de empregos tradicionais regidos pela CLT. No entanto, isso não significa que eles estejam totalmente desinteressados em empregos formais. Muitos ainda buscam estabilidade financeira, construção de carreira e segurança no emprego, especialmente em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e incerto, mas sem renunciar à flexibilidade que está cada vez mais presente no mercado de trabalho, para Rachel Wells:

A geração Z quer que o trabalho se adapte ao seu estilo de vida, e não o contrário. Esses jovens estão liderando uma transformação na relação das pessoas com o trabalho, o que já mostra resultados, com empregadores dando ênfase à flexibilidade como um atrativo nas ofertas de emprego. (WELLS, 2023, p. 02)

Uma matéria realizada em 2022 pela CNN Brasil, apontou que 43% dos profissionais no Brasil buscam empregos com jornadas de trabalho flexíveis, incluindo os modelos de trabalho já previsto em lei, como home office ou teletrabalho. Conforme João Pedro Malar, do CNN Brasil Business (SP), na p. 01, “Ao redor do mundo, 74% dos entrevistados acreditam que as empresas onde trabalham seriam mais bem-sucedidas se tivessem trabalhadores em regime



remoto ou híbrido”. e outras possibilidades que não são previstas em nosso ordenamento jurídico, mas seriam viáveis pela similitude da cultura dos países que tem esse modelo presente, como os Estados Unidos. Como modelo de avanço de flexibilidade, a inclusão de banco de horas negativas já ocorreu por medida provisória 927 (MP) na pandemia.

Pensando em atender as demandas desse grupo e da mora legislativa em conseguir ajustar as necessidades de cada setor da economia, conforme é demandado, nada mais sensato que seguir na linha de flexibilização através das negociações coletivas, deixando os interessados decidir as obrigações e direitos trabalhistas que lhe são mais atrativos entre aqueles que podem ser objeto de negociação coletiva.

#### **4.2. BANCO DE HORAS NEGATIVAS**

Como reflexo da flexibilização e da atuação dos sindicatos na busca de atender as necessidades dos trabalhadores, surgiu o banco de horas negativas, que é um modelo onde os funcionários podem acumular um saldo de horas deficitário em seu banco de horas, o que significa que trabalharam menos horas do que o previsto em lei, por um determinado período ou não ocorrerá prestação de serviço por determinados dias, sem impacto na sua remuneração. Esse tipo de banco de horas é frequentemente utilizado em ambientes de trabalho com variações na demanda ou em setores onde a carga de trabalho pode flutuar ao longo do ano, tornando plenamente interessante ser objeto de negociação coletiva.

A principal característica do banco de horas negativo é que os funcionários são autorizados a acumular um saldo devedor de horas, que precisam ser compensadas posteriormente. Isso pode ser feito através de várias formas, como realizar horas extraordinárias para cobrir o saldo negativo, utilizando horas de folga já acumuladas, ou até mesmo através de acordos de redução salarial para compensar o déficit, caso seja negociado dessa forma e respeitando os limites constitucionais.

Os bancos de horas negativos podem ser vantajosos tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores em certas situações. Para os empregadores, eles oferecem uma maior flexibilidade na gestão dos funcionários, permitindo ajustes na carga horária de acordo com as necessidades de produção

ou demanda do mercado, sem incorrer em custos adicionais imediatos. Para os trabalhadores, pode proporcionar uma maior estabilidade de emprego em tempos de baixa demanda, evitando demissões temporárias, e pode oferecer a oportunidade de acumular horas extras em períodos de alta demanda para uso posterior, como realizar uma viagem não programada, mais tempo de lazer ou ter horas para realização de outras tarefas não previstas em lei e evitar um desconto salarial.

No entanto, é importante que os bancos de horas negativos sejam implementados de forma justa e transparente, assim como a negociação coletiva deve ocorrer, respeitando os previstos nos arts. 611-A e 611-B da CLT e os direitos constitucionais dos trabalhadores do art. 7º da CF. Isso inclui garantir que as horas negativas sejam compensadas dentro dos limites estabelecidos pela legislação e que os funcionários sejam adequadamente informados sobre as regras e condições do banco de horas, já é entendimento dos tribunais superiores, TRTs E TST, nessa questão:

as partes houveram por bem flexibilizar as regras, de molde a permitir que o trabalhador, de certa forma, administre o tempo de trabalho, plenamente ciente do custo que representará, ao final do prazo do banco de horas (12 meses) ou na eventualidade de sua demissão ou dispensa motivada, que é o desconto salarial correspondente. (MALLMANN, 2024, p. 07).

Apesar de ser uma boa possibilidade de flexibilização das relações de trabalho, trazendo equilíbrio para as partes, isso é, empregador e empregado teriam até 1 ano para quitar créditos ou débitos no banco de horas, sob pena de pagar com acréscimo de, no mínimo 50%, e descontos relativos as horas, respectivamente. Não havia permissão do TST para implementação pelo princípio da proteção do trabalhador, bem como por configurar transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador. Após a pacificação do tema pelo RE 1.046 do STF, o TST recentemente julgo novamente outra ação tratando do assunto e entendeu que poderia ser firmado acordo nesses moldes, pois os descontos não afrontam os direitos absolutamente indisponíveis e, ainda que não previsto em legislação específica, o banco de horas negativo é possível por ausência de vedação legal e pelo respeito do TST no princípio da negociação coletiva no direito coletivo. Abaixo, o posicionamento da relatora no sentido de reconhecer o papel das negociações coletivas na adaptação das relações modernas de trabalho.

Entendo, com todo o respeito aos que pensam de modo diverso, que já é passada a hora de uma profunda revisão de conceitos, a fim de reconhecer que a negociação coletiva pode, de fato, contribuir para o estabelecimento de relações de trabalho harmoniosas, para a criação de condições de trabalho decente, sem desprezo à dignidade humana dos trabalhadores e, na mesma medida, à liberdade empresarial. Os tempos de crise fazem urgente uma nova reflexão sobre a visão paternalista que até há pouco imperava. Não se trata, em absoluto, de uma forma velada de derrogação do princípio protetivo; antes, penso ser um importante passo rumo à criação de uma classe trabalhadora responsável, capaz de assumir, com maturidade, as consequências de compromissos assumidos paralelamente às rígidas regras legais que, de toda sorte, estarão sempre prontas a socorrer situações agudas de desrespeito a garantias mínimas. (MALLMANN, 2024, p. 07).

Dito isso, as negociações coletivas passar a ter uma visão mais respeitável no ramo empresarial e judicial, visto que, são fontes legítimas para negociar as relações profissionais de centenas de categorias, tornando mais descentralizados pelos atores envolvidos nas resoluções de inúmeros conflitos e dando um folego nas demandas da justiça do trabalho.

## **5. CONCLUSÃO**

O que pode ser concluído é que a prevalência do negociado sobre o legislado representa um marco significativo nas relações trabalhistas do Brasil, introduzindo uma dinâmica de maior autonomia e flexibilidade nas negociações coletivas entre empregadores e empregados. A reforma trabalhista de 2017, ao estabelecer reforçar esse princípio, buscou modernizar a legislação vigente, adaptando-o às demandas de um mercado de trabalho em constante transformação.

Neste trabalho, exploramos os impactos dessa mudança nas relações laborais, examinando tanto os potenciais benefícios quanto as possíveis consequências para os trabalhadores e para as organizações. Observamos que a flexibilização das normas trabalhistas pode oferecer inúmeras vantagens, como a possibilidade de adaptação às especificidades de determinados setores e empresas, dando uma maior liberdade de organização, bem como a promoção de uma maior produtividade e competitividade no mercado interno.

No entanto, também identificamos desafios e preocupações associados a essa nova abordagem, especialmente no que diz respeito à garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores e à prevenção da precarização das condições de trabalho, de modo a evitar um retrocesso social. Ainda há debates em curso sobre os limites dessa autonomia negocial, destacando a importância de se encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade necessária para a inovação, combate ao desemprego e ao mesmo tempo pela proteção dos direitos trabalhistas historicamente conquistados.

Diante disso, concluímos que a prevalência do negociado sobre o legislado não deve ser encarada como uma medida isolada, mas sim como parte de um processo mais amplo de construção de um ambiente trabalhista mais justo e sustentável, onde não há uma divisão entre empregador e empregados, mas sim uma busca pela convivência pelo avanço social e econômico de ambas as partes. É essencial que os diversos atores envolvidos trabalhem de forma harmônica, seja: entes estatais, sindicatos laborais e patronais, empregadores e trabalhadores, atuando de forma colaborativa e responsável, sem comprometer os direitos sociais e trabalhistas.

Portanto, recomenda-se um acompanhamento contínuo dos efeitos da prevalência do negociado sobre o legislado, por meio de estudos e avaliações das novas interpretações do judiciário, em especial o TST, e atos do poder público federal, seja eles executivo, representado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o legislativo pelo Congresso Nacional (CN), visando aprimorar constantemente as políticas públicas, as práticas empresariais, as relações sindicais e, principalmente, a interpretação do poder judiciário, com o objetivo de garantir um ambiente de trabalho digno, equitativo e sustentável para todos os envolvidos.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho. Editora JusPodivm. 21ª Ed. 2024. p. 1.509 a 1.662.

LEITE, Carlos Henriqu Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. Editora Saraiva. 15ª Ed. 2023.

BRASÍLIA, IPEA. Setenta anos de CLT. Revista Desafios do Desenvolvimento. Edição nº 78. 2013, DF. 16 de janeiro de 2014. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2968:catid=28&Itemid=23](https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2968:catid=28&Itemid=23). Acesso em 06 mai. 2024.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal (1ª Turma). Recurso Extraordinário 1.251.927. Direito do trabalho, verbas remuneratórias, indenizatórias e benefícios, adicional. Relator Min Alexandre de Moraes. Brasília, DF. 13 de novembro de 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5837602>. Acesso em 01 abr. 2024.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal, RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS, Relator Min Gilmar Mendes, Brasília, DF. 01 de Junho de 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15357610710&ext=.pdf>. Acesso em 24 abr. 2024.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. EMB.DECL. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.018.459. Direito do trabalho, Constitucionalidade da contribuição assistencial a trabalhadores não sindicalizados. Relator Ministro Gilmar Mendes. Brasília, DF. 12 de setembro de 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15362406015&ext=.pdf>. Acesso em 18 abr. 2024.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal (Plenário). Recurso Extraordinário. Tema 152 - Renúncia genérica a direitos mediante adesão a plano de demissão voluntária. Relator Min. Luís Roberto Barroso, Brasília, DF. 03 de março de 2016. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=308967943&ext=.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2024.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal (Plenário). ADI 3432. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 3.432 DISTRITO FEDERAL. Relator Min Gilmar Mendes, 29 de maio de 2020. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp> sob o código 490D-5915-E5D1-25E8 e senha 9085-A98F-CC73-C1FA. Acesso em 06 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho: vol. 67, n. 2 (abr./jun. 2001). Brasília, DF. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/52282>. Acesso em 06 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST-RR-1000156-76.2017.5.02.0039. Brasília, DF. Relator Min. Mauricio Godinho Delgado, 10 de maio de 2023. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2019&numProclnt=334045&dtaPublicacaoStr=12/05/2023%2007:00:00&nia=8124581>. Acesso em 06 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº Ag-AIRR-2618-13.2016.5.22.0003, 3ª Turma, DEJT. Brasília, DF. Relator Min. Mauricio Godinho Delgado, 16 de agosto de 2019. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/despacho.do?anoProclnt=2018&numProclnt=331789&dtaPublicacaoStr=01/04/2019%2019:00:00&nia=0>. Acesso em 06 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST-RR - 116-23.2015.5.09.0513, Brasília, DF. Relatora Min. Maria Helena Mallmann. 21 de fevereiro de 2024. Acesso em: [https://static.poder360.com.br/2024/03/Processo-TST-116-23\\_2015\\_5\\_09\\_0513.pdf](https://static.poder360.com.br/2024/03/Processo-TST-116-23_2015_5_09_0513.pdf). Acesso em 06 abr. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 01 abr. 2024.

BRASIL, [CLT (1943)]. Consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 01 abr. 2024.

SÃO PAULO, CNN BRASIL, 43% dos brasileiros querem mais flexibilidade no trabalho, segundo pesquisa. João Pedro Malar. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/43-dos-brasileiros-querem-mais-flexibilidade-no-trabalho-segundo-pesquisa/>. Acesso em 07 abr. 2024.

SÃO PAULO, FORBES BRASIL, A GenZ está pedindo demais? Como essa geração vai definir o futuro do trabalho. Rachel Wells. 03 de novembro de 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/11/remuneracao-flexibilidade-e-crescimento-as-prioridades-da-geracao-z-vao-definir-o-futuro-do-trabalho/>. Acesso em 07 abr. 2024.

SÃO PAULO, UOL ECONOMIA, Sindicatos perdem 90% da contribuição sindical no 1º ano após reforma. Cleide Silva. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/03/05/sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista.htm>. Acesso em 18 abr. 2024.