

ESCOLA DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO

DENISE DE OLIVEIRA HORTA

**UMA ANÁLISE COMPARADA DO DIREITO FUNDAMENTAL
À NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: VIGÊNCIA E EFEITOS DAS NORMAS
COLETIVAS NO BRASIL E NA ESPANHA**

Porto Alegre
2021

PÓS-GRADUAÇÃO - *STRICTO SENSU*



Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

DENISE DE OLIVEIRA HORTA

**UMA ANÁLISE COMPARADA DO DIREITO FUNDAMENTAL
À NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: VIGÊNCIA E EFEITOS DAS
NORMAS COLETIVAS NO BRASIL E NA ESPANHA**

Dissertação apresentada como requisito para a obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Área de concentração: Fundamentos Constitucionais do Direito Público e do Direito Privado.

Linha de pesquisa: Eficácia e Efetividade da Constituição e dos Direitos Fundamentais no Direito Público e Direito Privado.

Orientador: Prof. Dr. Gilberto Stürmer

Coorientador: Prof. Dr. Juan Carlos García Quiñones

Porto Alegre

2021

Ficha Catalográfica

H821a Horta, Denise de Oliveira

Uma análise comparada do direito fundamental à negociação coletiva de trabalho : vigência e efeitos das normas coletivas no Brasil e na Espanha / Denise de Oliveira Horta. – 2021.

122 p.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, PUCRS.

Orientador: Prof. Dr. Gilberto Stürmer.

Co-orientador: Prof. Dr. Juan Carlos García Quiñones.

1. Direito Coletivo do Trabalho. 2. Direitos fundamentais. 3. Negociação coletiva. 4. Normas coletivas. 5. Ultratividade. I. Stürmer, Gilberto. II. García Quiñones, Juan Carlos. III. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da PUCRS
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Bibliotecária responsável: Clarissa Jesinska Selbach CRB-10/2051

DENISE DE OLIVEIRA HORTA

**UMA ANÁLISE COMPARADA DO DIREITO FUNDAMENTAL
À NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: VIGÊNCIA E EFEITOS DAS
NORMAS COLETIVAS NO BRASIL E NA ESPANHA**

Dissertação apresentada como requisito para a obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Aprovada em: 29 de março de 2021.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Gilberto Stürmer (orientador)

Prof. Dr. Juan Carlos García Quiñones (coorientador) – UCM/Espanha

Prof^a. Dr^a. Denise Pires Fincato – PPGD PUCRS

Prof. Dr. Maurício de Carvalho Góes – PPGD UNISINOS

Prof. Dr. José Claudio Monteiro de Brito Filho – PPGD CESUPA

Porto Alegre

2021

Dedico esta pesquisa à minha mãe, Fernanda.

AGRADECIMENTOS

O primeiro e mais importante agradecimento é para meu marido, Kiko. Obrigada por sempre me apoiar nas minhas decisões, não reclamar das minhas escolhas e ainda cuidar de mim com muito amor e carinho.

Agradeço também ao meu irmão, Eduardo, e à minha cunhada, Maritê, por estarem sempre ao meu lado e valorizarem cada uma das minhas conquistas. E por me presentear com a preciosa Beatriz.

Aos meus pais, Fernanda (*in memoriam*) e Vulpius, por terem me mostrado desde muito cedo a importância da educação e do conhecimento. E por me proporcionarem condições materiais e emocionais de me dedicar somente aos estudos por um longo período da minha vida.

À minha tia Beth, que sempre me disse que valeria a pena e me lembrou constantemente que minha mãe estaria orgulhosa de mim.

Aos meus sogros, Marisa e Eron, pelo incentivo constante e por sempre acreditarem no meu sucesso.

Ao meu orientador, prof. Dr. Gilberto Stürmer, pela generosidade com que ensina e pelo acolhimento no mestrado e no grupo de pesquisa.

Ao meu coorientador, prof. Dr. Juan Carlos García Quiñones, por ter me recebido em Madri e pelas excelentes sugestões quanto à pesquisa.

Aos professores do PPGD da PUCRS, a quem agradeço na pessoa da profa. Dra. Denise Fincato, por todo conhecimento transmitido.

Ao prof. Dr. Maurício Góes, meu eterno orientador, pela disponibilidade, pelo apoio e pela amizade.

Aos professores integrantes da banca, pelo tempo dedicado à avaliação da minha pesquisa.

Aos queridos colegas que viveram a jornada do mestrado comigo, que teria sido muito mais difícil sem eles, em especial: Jonatan e Vinícius, com quem compartilhei a orientação do prof. Gilberto; e Amália, Luana e Ingrid, por dividirem comigo todas as alegrias e dificuldades do mestrado.

Por fim, não poderia faltar, meu agradecimento à Chica Bela, minha pequena “estagiária” de quatro patas, cuja presença nas infindáveis horas de dedicação à dissertação foi fundamental para a minha saúde mental.

*La libertad, Sancho, es uno de los más preciosos
dones que a los hombres dieron los cielos;
con ella no pueden igualarse los tesoros que
encierra la tierra, ni el mar encubre [...]*

Miguel de Cervantes

RESUMO

A presente dissertação se propõe a uma análise comparada dos ordenamentos jurídicos brasileiro e espanhol. O problema que se busca responder é: em uma perspectiva de Direito Comparado, tendo como base os ordenamentos jurídicos do Brasil e da Espanha, é possível determinar se a ultratividade das normas coletivas influi na efetividade do direito fundamental à negociação? A hipótese inicial é que a ultratividade dos instrumentos coletivos trabalhistas tem influência na efetividade do direito fundamental à negociação coletiva, lesando os trabalhadores em caso de ausência de ultratividade. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, teórica e descritiva, que busca realizar uma análise teórico-interpretativa das fontes bibliográfico-documentais. O método de abordagem utilizado na dissertação é o dedutivo, partindo da teoria geral da negociação coletiva, passando por suas especificidades nos sistemas jurídicos em comento, para ao final abordar um ponto particular que é a ultratividade das normas coletivas. Os métodos de procedimento aplicados na pesquisa são: o comparativo, o histórico, o monográfico e o funcionalista. O método de interpretação utilizado é o sociológico. A dissertação está estruturada em três capítulos: o primeiro capítulo trata dos aspectos epistemológicos da negociação coletiva de trabalho, o segundo capítulo apresenta as generalidades da negociação coletiva no Brasil e na Espanha e o terceiro capítulo da dissertação desenvolve a comparação propriamente entre os ordenamentos jurídicos brasileiro e espanhol, no que tange à vigência e aos efeitos das normas coletivas. Por fim, a pesquisa conclui que a hipótese levantada se confirma parcialmente, pois a ultratividade das normas coletivas influi na efetividade do direito fundamental à negociação coletiva, porém não é uma relação direta e isolada, dependendo de outros fatores do ordenamento jurídico. A pesquisa ora apresentada guarda aderência acadêmico-científica com a área de concentração Fundamentos Constitucionais do Direito Público e do Direito Privado do PPGD - PUCRS, filiando-se à linha de pesquisa Eficácia e Efetividade da Constituição e dos Direitos Fundamentais no Direito Público e Direito Privado, inserindo-se, também, na área de pesquisa da instituição de origem do coorientador da investigação.

Palavras-chave: Direito Coletivo do Trabalho. Direitos fundamentais. Negociação coletiva. Normas coletivas. Ultratividade.

RESUMEN

Este trabajo de fin de máster propone un análisis comparativo de los sistemas jurídicos brasileño y español. El problema al que pretende dar respuesta es: desde una perspectiva de Derecho Comparado, a partir de los ordenamientos jurídicos de Brasil y España, ¿es posible determinar si la ultraactividad de las normas colectivas influye en la efectividad del derecho fundamental a la negociación colectiva? La hipótesis de partida es que la ultraactividad de los instrumentos colectivos de trabajo influye en la efectividad del derecho fundamental a la negociación colectiva, perjudicando a los trabajadores en caso de ausencia de ultraactividad. Se trata de una investigación cualitativa, teórica y descriptiva, que pretende realizar un análisis teórico-interpretativo de las fuentes bibliográficas-documentales. El método de aproximación utilizado en la investigación es deductivo, partiendo de la teoría general de la negociación colectiva, pasando por sus especificidades en los sistemas jurídicos en cuestión, para finalmente abordar un punto concreto, que es la ultraactividad de las normas colectivas. Los métodos procedimentales aplicados en la investigación son: comparativo, histórico, monográfico y funcionalista. El método de interpretación utilizado es el sociológico. El trabajo está estructurado en tres capítulos: el primer capítulo trata de los aspectos epistemológicos de la negociación colectiva, el segundo presenta las generalidades de la negociación colectiva en Brasil y España y el tercer capítulo desarrolla la comparación propiamente dicha entre los sistemas jurídicos brasileño y español, en lo que respecta a la vigencia y los efectos de las normas colectivas. Finalmente, la investigación concluye que la hipótesis planteada se confirma parcialmente, pues la ultraactividad de las normas colectivas influye en la efectividad del derecho fundamental a la negociación colectiva, pero no es una relación directa y aislada, sino que depende de otros factores del ordenamiento jurídico. La investigación aquí presentada mantiene adherencia académico-científica con el área de concentración Fundamentos Constitucionales del Derecho Público y Privado del PPGD - PUCRS, estando adscrita a la línea de investigación Eficacia y Efectividad de la Constitución y Derechos Fundamentales en el Derecho Público y Privado, insertándose, además, en el área de investigación de la institución de origen del co-director de la investigación.

Palabras-clave: Derecho Colectivo del Trabajo. Derechos fundamentales. Negociación colectiva. Normas colectivas. Ultraactividad.

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	10
1	ASPECTOS EPISTEMOLÓGICOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	15
1.1	NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL.....	15
1.1.1	A união da classe trabalhadora e a origem do Direito do Trabalho.....	17
1.1.2	A internacionalização do Direito do Trabalho como antecedente do Direito Internacional dos Direitos Humanos	20
1.1.3	Negociação coletiva na Organização Internacional do Trabalho	23
1.2	FUNDAMENTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	26
1.2.1	Princípios aplicáveis à negociação coletiva	27
1.2.1.1	Princípio da liberdade sindical	28
1.2.1.2	Princípios específicos da negociação coletiva.....	32
1.2.2	Funções relevantes da atividade negocial coletiva trabalhista.....	36
1.2.3	Conceito doutrinário de negociação coletiva	41
2	GENERALIDADES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NOS ORDENAMENTOS JURÍDICOS BRASILEIRO E ESPANHOL	44
2.1	NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL: MUDANÇA DE PARADIGMA APÓS A CONSTITUIÇÃO DE 1988	45
2.1.1	Síntese histórica	46
2.1.2	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988	52
2.1.3	Consolidação das Leis do Trabalho e Reforma Trabalhista de 2017.....	57
2.1.4	Normativa internacional.....	60
2.2	NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA ESPANHA: DO CORPORATIVISMO À LIBERDADE SINDICAL.....	64
2.2.1	Síntese histórica	64
2.2.2	Constituição Espanhola de 1978.....	73
2.2.3	Estatuto dos Trabalhadores e Reforma Laboral de 2012.....	79
2.2.4	Normativa internacional.....	81
3	VIGÊNCIA E EFEITOS DAS NORMAS COLETIVAS NO BRASIL E NA ESPANHA	85
3.1	INSTRUMENTOS NORMATIVOS ORIUNDOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	86

3.1.1	Natureza jurídica e eficácia das normas coletivas	86
3.1.2	Espécies de normas coletivas.....	92
3.2	ULTRATIVIDADE E DIREITO FUNDAMENTAL À NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	94
3.2.1	Teorias da aderência na norma coletiva no contrato individual e as alterações das reformas laborais de 2012 na Espanha e de 2017 no Brasil.....	95
3.2.2	A influência da ultratividade na efetividade do direito fundamental à negociação coletiva.....	100
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	107
	REFERÊNCIAS	109

INTRODUÇÃO

A negociação coletiva de trabalho é um dos mais importantes instrumentos de regulação das relações laborais e de resolução de conflitos coletivos trabalhistas. A presente dissertação se propõe a uma análise comparada dos ordenamentos jurídicos brasileiro e espanhol, com o objetivo de verificar a efetividade do direito fundamental à negociação coletiva de trabalho.

A pesquisa realizada guarda aderência acadêmico-científica com a área de concentração Fundamentos Constitucionais do Direito Público e do Direito Privado do Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), filiando-se à linha de pesquisa Eficácia e Efetividade da Constituição e dos Direitos Fundamentais no Direito Público e Direito Privado, cujo objetivo é o estudo sistemático da teoria dos direitos fundamentais e da Constituição, além da análise crítica da influência do sistema constitucional e dos direitos fundamentais sobre os institutos do Direito Público e do Direito Privado.

Outrossim, o estudo insere-se na área de pesquisa da instituição de origem do coorientador, Dr. Juan Carlos García Quiñones, que é professor do Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social na *Universidad Complutense de Madrid* e membro do Grupo de Pesquisa *Políticas Laborales, Negociación Colectiva y Relaciones Laborales Internacionales*.

Ainda, ressalta-se que a autora é pesquisadora integrante do Grupo de Pesquisa Relações de Trabalho e Sindicalismo da PUCRS, liderado pelo orientador deste estudo, Dr. Gilberto Stürmer, estando a pesquisa ora apresentada alinhada às investigações desenvolvidas ao longo de dois anos de participação no grupo, bem como à produção técnica da mestranda no decorrer do curso. Destaca-se que a dissertação foi realizada com apoio financeiro da CAPES/PROEX (bolsa taxar).

A escolha do Direito Comparado deu-se, sobretudo, pela grande influência que o direito estrangeiro tem na cultura jurídica brasileira. A alteração e a criação de leis no país reflete, muitas vezes, situações experimentadas nos países europeus, principalmente da Península Ibérica. Por outro lado, sabe-se que a “importação” de soluções estrangeiras costuma ser executada sem a devida filtragem e adaptação à realidade econômica, política e social do país, carecendo de um embasamento técnico e científico.

O marco temporal principal da pesquisa são as últimas reformas trabalhistas do Brasil (2017) e da Espanha (2012), que promoveram grandes alterações nas legislações laborais de cada país, sobretudo quanto às relações coletivas de trabalho. A investigação se justifica tanto pela atualidade (reforma trabalhista), quanto pela importância do tema (direitos fundamentais), tratando-se de pesquisa relevante para os estudiosos das ciências jurídicas, nomeadamente do Direito Coletivo do Trabalho.

O problema que se busca responder é: em uma perspectiva de Direito Comparado, tendo como base os ordenamentos jurídicos do Brasil e da Espanha, é possível determinar se a ultratividade das normas coletivas influi na efetividade do direito fundamental à negociação? A hipótese inicial da pesquisa é que a ultratividade dos instrumentos coletivos trabalhistas tem influência na efetividade do direito fundamental à negociação coletiva, lesando os trabalhadores em caso de ausência de ultratividade.

O objetivo geral da pesquisa é analisar a influência da ultratividade das normas coletivas na efetividade do direito fundamental à negociação coletiva. Para atingir tal propósito, o estudo tem como objetivos específicos conceituar direitos humanos e fundamentais sociais e situar a negociação coletiva nessa categoria de direitos; examinar a negociação coletiva como direito fundamental previsto nas Constituições do Brasil e da Espanha; analisar as alterações promovidas pelas reformas trabalhistas nos dois países quanto à negociação coletiva de trabalho, promovendo uma análise sistemática; e verificar a influência da ultratividade na efetividade do direito fundamental à negociação coletiva no Brasil e na Espanha.

O método de abordagem utilizado na dissertação é o dedutivo, isto é, com enfoque do geral para o particular. Destarte, divide-se em três capítulos, partindo da teoria geral da negociação coletiva, passando por suas especificidades nos sistemas jurídicos em comento, para ao final abordar um ponto particular que é a ultratividade das normas coletivas.

Os métodos de procedimento aplicados na pesquisa são: o comparativo, o histórico, o monográfico e o funcionalista. O método comparativo é utilizado para estabelecer a comparação entre os sistemas jurídicos do Brasil e da Espanha, buscando aproximações e distinções entre eles.

O método histórico é empregado em dois momentos: a) na abordagem do desenvolvimento da negociação coletiva como direito humano e fundamental, cujo período de análise vai desde a Primeira Revolução Industrial até o final do século XX;

e b) na síntese histórica da negociação coletiva nos ordenamentos jurídicos brasileiro e espanhol, englobando o íterim entre o surgimento das primeiras Constituições do Brasil e da Espanha (início do século XIX) até as reformas trabalhistas da segunda década do século XXI.

Já o método monográfico serve para aprofundar o estudo do instituto da negociação coletiva, objetivando atingir generalizações. Por fim, o método funcionalista aborda as atividades social e cultural como funções da sociedade.¹ Baseia-se em uma interpretação dos fatos, estudando a sociedade como um sistema organizado em funções.

O método de interpretação utilizado é o sociológico, tendo em vista que se faz uma análise dos ordenamentos jurídicos de cada país em estudo, no que se refere à negociação coletiva, considerando que esse instituto legal se desenvolve no espaço e no tempo, influenciado por fatores internos e externos, em constante mutação.²

A pesquisa é qualitativa, teórica e descritiva, buscando realizar uma análise teórico-interpretativa das fontes bibliográfico-documentais, tendo como referências livros doutrinários, artigos científicos, legislação e jurisprudência, todos nacionais e internacionais, além de publicações da Organização Internacional do Trabalho e de outros organismos internacionais. As obras internacionais foram lidas em seu idioma original, em sua grande maioria, sendo o espanhol a língua de proficiência da autora como requisito do mestrado.

A dissertação está estruturada em três capítulos. O primeiro capítulo trata dos aspectos epistemológicos da negociação coletiva de trabalho, evidenciando as bases teóricas sobre as quais se alicerça o estudo, por meio do estudo dos conceitos, características, funções, princípios e evolução histórica do tema da dissertação. O capítulo se divide em dois grandes blocos.

O bloco inicial apresenta a premissa de que a negociação coletiva é um direito humano e fundamental. Para chegar nessa premissa, inicia pela a história do Direito do Trabalho, demonstrando sua origem por meio da via coletiva; passa pela internacionalização do Direito do Trabalho como um antecedente do Direito Internacional dos Direitos Humanos; e finaliza com a abordagem da negociação

¹ FINCATO, Denise Pires; GILLET, Sérgio Augusto da Costa. **A Pesquisa Jurídica sem Mistérios**: do Projeto de Pesquisa à Banca. 3. ed. Porto Alegre: Fi, 2018. *E-book*.

² FINCATO, Denise Pires; GILLET, Sérgio Augusto da Costa. **A Pesquisa Jurídica sem Mistérios**: do Projeto de Pesquisa à Banca. 3. ed. Porto Alegre: Fi, 2018. *E-book*.

coletiva na Organização Internacional do Trabalho, que a definiu como direito fundamental na sua Declaração de Direitos e Princípios Fundamentais de 1998.

O segundo bloco trata de três tópicos que fundamentam a negociação coletiva enquanto instituto jurídico: princípios, funções e conceito. Primeiramente, discorre sobre os princípios específicos da negociação coletiva de trabalho. Depois, o estudo apresenta as diversas funções exercidas pela negociação coletiva, demonstrando seu caráter fundamental para a sociedade. O item final trata do conceito de negociação coletiva, trazendo definições de diversos doutrinadores brasileiros e estrangeiros, e arremata com o conceito síntese da dissertação.

O segundo capítulo apresenta as generalidades da negociação coletiva no Brasil e na Espanha, estabelecendo um paralelismo entre os dois blocos do capítulo, que desenvolvem síntese histórica, Direito Constitucional, legislação infraconstitucional e normativa internacional.

O primeiro bloco traça um histórico do desenvolvimento da legislação laboral coletiva no Brasil, seguido de uma análise da Constituição de 1988, assim como as recentes alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 e a situação do Brasil em relação à normativa internacional de regulação da negociação coletiva.

No segundo bloco, em paralelo ao anterior, se disserta sobre a negociação coletiva no sistema jurídico espanhol, tratando da conjuntura histórica, da regulamentação constitucional e legal e da influência exercida pelas normas internacionais, sobretudo da União Europeia.

O terceiro capítulo da dissertação desenvolve a comparação propriamente entre os ordenamentos jurídicos brasileiro e espanhol, no que tange à vigência e aos efeitos das normas coletivas. Também está dividido em duas partes.

O escopo do primeiro bloco é o exame dos instrumentos coletivos decorrentes da negociação coletiva, que constituem seu objetivo primordial. Discorre acerca da natureza jurídica dos diplomas normativos coletivos, análise que se justifica pois é ela determina os efeitos das normas; e apresenta as diferentes espécies de instrumentos normativos existentes nos sistemas de relações coletivas laborais do Brasil e da Espanha.

A segunda parte do capítulo trata da efetiva comparação. Nesse bloco são abordados os aspectos teóricos relacionados à ultratividade, cuidando das teorias da aderência das normas no contrato individual, demonstrando de que forma os sistemas jurídicos brasileiro e espanhol regulam essa matéria. E, ao final, apresenta os

argumentos favoráveis e contrários à ultratividade das normas coletivas, para concluir sobre sua influência no direito fundamental à negociação coletiva.

Reitera-se a relevância da presente pesquisa, que pretende colaborar com juristas nacionais e estrangeiros, tratando de um importante tema para as relações coletivas de trabalho, qual seja, a forma como os instrumentos coletivos negociados aderem aos contratos individuais de trabalho, definindo os efeitos do produto da negociação coletiva no tempo.

1 ASPECTOS EPISTEMOLÓGICOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O primeiro capítulo tem por escopo introduzir ao leitor noções preliminares a respeito da negociação coletiva de trabalho, evidenciando as bases teóricas sobre as quais se alicerça o estudo. Neste bloco inicial, é apresentada a epistemologia da negociação coletiva trabalhista, por meio do estudo dos conceitos, características, funções, princípios e evolução histórica do tema da dissertação.³

1.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL

O presente item é guiado pela tese de que a negociação coletiva é um direito humano e fundamental, corroborada por ampla parte da doutrina justralhista, que entende que a negociação coletiva é derivação direta da liberdade sindical e parte integrante do conteúdo da liberdade sindical.⁴

Os direitos fundamentais são os direitos humanos intencionalmente positivados em uma Constituição, com o intuito de torná-los integrantes da ordem jurídica de determinado Estado.⁵ Fábio Konder Comparato⁶ esclarece que a distinção entre direitos humanos e direitos fundamentais foi estabelecida pela doutrina alemã (*Grundrechte*), segundo a qual os direitos fundamentais são direitos humanos positivados nas Constituições, nas leis e nos tratados internacionais, pelo legislador ou outra autoridade competente para a criação de normas.

³ FINCATO, Denise Pires; GILLET, Sérgio Augusto da Costa. **A Pesquisa Jurídica sem Mistérios**: do projeto de pesquisa à banca. 3. ed. Porto Alegre: Fi, 2018. *E-book*.

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

⁵ ALEXY, Robert. **Teoria discursiva do direito**. Organização, tradução e estudo introdutório Alexandre Travessoni Gomes Trivisonno. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014.

⁶ COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

A negociação coletiva está positivada em diferentes Constituições, como as de Portugal⁷, da Alemanha⁸, da Itália⁹, do México¹⁰ e da Argentina¹¹, além do Brasil e da Espanha (que são analisadas no segundo capítulo).

⁷ PORTUGAL. [Constituição (1976)]. **Constituição da República Portuguesa**. Lisboa: Diário da República Eletrónico, 2021. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/337/202102151449/73938577/diploma/indice>. Acesso em: 15 fev. 2021. Artigo 56.º (Direitos das associações sindicais e contratação colectiva)

1. Compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem. [...]

3. Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei.

4. A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções colectivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas.

⁸ GERMANY. [Constituição (1949)]. **Basic Law for the Federal Republic of Germany**. [S. l.]: Federal Law Gazette, 2019. Disponível em: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.html#p0054. Acesso em: 15 fev. 2021. Article 9 [Freedom of association]

(1) All Germans shall have the right to form societies and other associations. [...]

(3) The right to form associations to safeguard and improve working and economic conditions shall be guaranteed to every individual and to every occupation or profession. Agreements that restrict or seek to impair this right shall be null and void; measures directed to this end shall be unlawful. [...]

⁹ ITALY. [Constituição (1947)]. **Costituzione Italiana**. [S. l.]: Senato della Repubblica, [2020]. Disponível em: http://www.senato.it/1025?sezione=122&articolo_numero_articolo=39#. Acesso em: 15 fev. 2021.

Articolo 39

L'organizzazione sindacale è libera [cfr. art. 18]. [...]

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

¹⁰ MÉXICO. [Constituição (1917)]. **Constitución política de los estados unidos mexicanos**. [S. l.]: Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, 2021. Disponível em: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf. Acesso em: 15 fev. 2021.

Artículo 123. A. XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. [...]

XXII Bis. Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios: a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. [...]

¹¹ ARGENTINA. [Constituição (1853)]. **Constituição Da Nação Argentina**. [S. l.], Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 1995. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>. Acesso em: 15 fev. 2021.

Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

Assim, este tópico começa com um resumo do desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho, demonstrando sua origem por meio da via coletiva, a partir da união dos trabalhadores enquanto classe, para reivindicar melhores condições de trabalho e salários. Seguindo na perspectiva histórica, o texto discorre sobre a influência da evolução do Direito do Trabalho na gênese do Direito Internacional dos Direitos Humanos, mormente dos direitos sociais. O item encerra com a abordagem da negociação coletiva pela Organização Internacional do Trabalho, cujas convenções são tratados internacionais de direitos humanos.

1.1.1 A união da classe trabalhadora e a origem do Direito do Trabalho

O surgimento do Direito do Trabalho está diretamente relacionado a dois grandes eventos históricos: a Revolução Industrial (capitalismo) e a Revolução Francesa (liberalismo). A partir da tomada de consciência dos trabalhadores, que se uniram para reivindicar melhores condições de trabalho e impor limitações ao poder dos empregadores, foram criadas as primeiras normas de regulamentação do trabalho.¹²

No período da Revolução Industrial, entre o fim do século XVIII e o início do XIX, os meios de produção artesanais foram substituídos pelos mecanizados. Os trabalhadores (artesãos) perderam o domínio do processo produtivo, que passou a ser controlado pelos empresários (patrões), os quais detinham as máquinas (capital), dando origem ao sistema capitalista.¹³ Surgia, assim, uma nova relação jurídica, em que o trabalhador era juridicamente livre (em oposição à escravidão ou à servidão vigentes até a época feudal), mas subordinado ao detentor dos meios de produção, empregando sua força de trabalho em troca de salário.¹⁴

A Revolução Francesa consagrou o liberalismo, que tinha como princípios a liberdade contratual dos indivíduos e a não intervenção estatal nas relações jurídico-civis. À época, entendia-se que esses preceitos também deveriam ser aplicados às relações trabalhistas, e que o Estado não poderia intervir no contrato de trabalho, pois

¹² SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999. 2 v.

¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

este era fruto da vontade de empregado e empregador, que agiam com plena liberdade e autonomia.¹⁵ De acordo com Arnaldo Süssekind¹⁶,

A Revolução Francesa (1789), com sua filosofia liberal-individualista, partindo do princípio de igualdade jurídico-política de todos os cidadãos (todos são iguais perante a lei), consagrou, entre seus postulados fundamentais, a liberdade contratual e, por consequência, a não intervenção do Estado nas relações contratuais (*laissez-faire*), proibindo, ainda, a coalizão de pessoas em corporações de direito ou de fato para evitar a pressão de grupos em detrimento da liberdade individual.

Como consequência, de um lado, o trabalho era considerado uma mercadoria; de outro, o Estado abstinha-se de agir. Havia muita oferta de emprego, fazendo com que o empregado se sujeitasse a condições de trabalho precárias, desumanas e insalubres, com jornadas extenuantes, sem descanso e com salários muito baixos que mal davam para a subsistência. Mulheres e crianças trabalhavam para aumentar a renda da família, mas recebiam remuneração inferior à dos homens. O descontentamento e a revolta eram crescentes entre os trabalhadores, resultando na aparição do que se costuma chamar de proletariado, ou classe operária.¹⁷

Em termos históricos, a união dos trabalhadores para lutar por melhorias sociais, com a consequente formação de sindicatos, costuma ser dividida em três fases distintas. A primeira fase foi a da proibição, no final do século XVIII, demarcada sobretudo por quatro atos normativos: na França, a *Loi Le Chapelier* (1791) e o Código Penal Napoleônico (1810); e na Inglaterra, o *Combination Act* (1799) e o *Sedition Meeting Act* (1817).¹⁸ No entanto, ainda que houvesse proibição, a classe operária seguiu se unindo para lutar pela conquista de direitos, buscando a limitação da autonomia da vontade nos contratos de trabalho.¹⁹

Ao longo do século XIX, na chamada fase da tolerância, pouco a pouco, o sindicalismo passou a ser permitido, primeiramente na Inglaterra e depois em diversos países da Europa e nos Estados Unidos. Enfim, a luta dos trabalhadores resultou nas primeiras leis limitadoras da jornada de trabalho, na Inglaterra e na França, uma vez

¹⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999. 2 v.

¹⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 81.

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

¹⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 901.

¹⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 83.

que o Direito Civil, baseado na igualdade entre as partes, já não era capaz de resolver os conflitos surgidos da relação de emprego. Assim, surgia o Direito do Trabalho, com o objetivo de limitar o poder do empregador e de melhorar as condições de trabalho dos empregados.²⁰ Eric Hobsbawm²¹ explica que:

O movimento operário proporcionou uma resposta ao grito do homem pobre. Ela não deve ser confundida com a mera reação coletiva contra o sofrimento intolerável, que ocorreu em outros momentos da história, nem sequer com a prática da greve e outras formas de militância que se tornaram características da classe trabalhadora. Estes acontecimentos também têm sua própria história que começa muito antes da revolução industrial. O verdadeiramente novo no movimento operário do princípio do século XIX era a consciência de classe e a ambição de classe.

Os movimentos sindicais seguiram buscando melhorias sociais para os trabalhadores, resultando na edição de diversas outras normas trabalhistas nos países que passavam pelo processo de industrialização. José Martins Catharino²² argumenta que “[...] o Direito Sindical é mais Direito do Trabalho do que o “Direito Individual do Trabalho”. Mais Direito, porque mais social, fundado em solidariedade específica [...]”. Luciano Martinez²³ afirma que a construção do direito do trabalho e dos direitos sociais é decorrência do conflito de classes.

A partir do início do século XX, inicia-se a fase da afirmação sindical, com o reconhecimento da eficácia jurídica das convenções coletivas, e, posteriormente, a admissão da personalidade e da capacidade jurídica dos sindicatos, e do sindicalismo como um direito dos obreiros. Por conseguinte, entende-se que o Direito Sindical não foi criado pelo Estado, mas que foi paulatinamente sendo aceito por ele.²⁴

Neste contexto, de evolução dos direitos dos trabalhadores, começaram a surgir propostas de se estabelecer normas de regulamentação do trabalho que abrangessem diversos Estados, gerando um movimento pela internacionalização das normas trabalhistas, que culminou com a criação da OIT e contribuiu de forma

²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

²¹ HOBBSAWM, Eric J. **A Era das revoluções: Europa 1789-1848**. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981. p. 230.

²² CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de Direito Sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1982. p. 22.

²³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

²⁴ OJEDA AVILÉS, Antonio. **Compendio de Derecho Sindical**. 3. ed. Madrid: Tecnos, 2017.

significativa para a emergência do Direito Internacional dos Direitos Humanos, como se verá no próximo subitem.

1.1.2 A internacionalização do Direito do Trabalho como antecedente do Direito Internacional dos Direitos Humanos

Ainda durante o século XIX, diversos foram os acontecimentos que sustentaram o ideal de internacionalização das normas trabalhistas²⁵, com destaque para a Conferência (ou Congresso) de Berlim, ocorrida em 1890, que reuniu representantes de governos, industriais e operários de 12 países europeus. Na Conferência foram delineadas questões que deveriam ser incorporadas às legislações de cada Estado, como descanso semanal e trabalho de mulheres e crianças. Segundo Arnaldo Süssekind²⁶, na primeira metade do século XIX se difundiu, em diversos países, a proposição de que o Estado deveria intervir nas relações laborais, a fim de assegurar um mínimo de direitos irrenunciáveis aos trabalhadores, provocando, assim, a ideia de internacionalização da legislação social-trabalhista.

A Primeira Guerra Mundial, iniciada em 1914, levou pobreza e destruição à Europa, acentuando a condição de miserabilidade da classe operária. A rivalidade entre os Estados, o imperialismo, os conflitos e as guerras foram resultados inevitáveis da expansão do capitalismo.²⁷ Nesse período, a atuação sindical seguiu reforçando a necessidade de estabelecimento de padrões mínimos de condições de trabalho, inclusive no sentido de incluí-los no tratado de paz que se esperava celebrar ao final da Guerra.²⁸ A participação da massa de trabalhadores nas batalhas e na produção bélica criou o alicerce de que precisavam para embasar suas reivindicações.²⁹

²⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999. 2 v. a) a proposta de Robert Owen, em 1818, de um esforço internacional para tratar de melhorias nas condições de trabalho, no Congresso de Potências de Aix-en-Chapelle, que foi rechaçada pelos governos; b) a tese de Louis Blanqui para internacionalização das leis sociais, em 1839 na França; c) a sugestão de Daniel Legrand, em 1841, de instituição de um direito internacional que protegesse o trabalhador; d) a Primeira Internacional Socialista, de Marx e Engels, em 1864; e) a Encíclica *DeRerumNovarum*, do Papa Leão XIII, que, em 1891, pediu pela união de patrões e operários na busca de justiça social.

²⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 81.

²⁷ HOBBSAWM, Eric J. **A Era dos impérios: 1875-1914**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

²⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999. 2 v.

²⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

Com o fim da Guerra, em 1919, as questões sociais trabalhistas estavam entre as principais inquietações dos países que participaram do conflito.³⁰ A Parte XIII do Tratado de Versalhes definiu a criação da OIT, como parte da Liga das Nações, e teve sua primeira Conferência Internacional do Trabalho realizada em Washington, em 1919, na qual foram adotadas seis convenções. “A primeira delas respondia a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais.”³¹

A doutrina especializada considera três eventos como principais precedentes da internacionalização dos direitos humanos: o direito humanitário (criação da Comissão Internacional da Cruz Vermelha, em 1864); o combate à escravidão (Ato Geral da Conferência de Bruxelas, de 1890); e a proteção dos direitos do proletariado (criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919).³² Valerio Mazzuoli³³ corrobora o entendimento:

Entende-se que o antecedente que mais contribuiu para a formação do Direito Internacional dos Direitos Humanos foi a Organização Internacional do Trabalho, criada, finda a Primeira Guerra Mundial, com o objetivo de estabelecer critérios básicos de proteção ao trabalhador, regulando sua condição no plano internacional, tendo em vista assegurar padrões mais condizentes de dignidade e de bem-estar social.

A construção histórica dos direitos humanos foi um processo longo e lento, que culminou com o surgimento do Direito Internacional dos Direitos Humanos no século XX, mais especificamente após a Segunda Guerra Mundial. O interesse na reconstrução dos direitos humanos no pós-guerra provocou o advento do Direito Internacional dos Direitos Humanos, de um lado, e a aparição da nova feição do Direito Constitucional, de outro.³⁴

³⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

³¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História da OIT**. In: ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Brasília, [2017]. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-joit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 3 set. 2020.

³² COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 67-68.

³³ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 62.

³⁴ PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**. 2 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 38-39.

Ainda durante a Segunda Guerra, a OIT discutiu medidas a serem adotadas quando acabasse o conflito, bem como as mudanças necessárias para a continuidade da instituição diante do fim da Liga das Nações e, posteriormente, da criação da Organização das Nações Unidas (ONU). Foi elaborada a Declaração referente aos fins e objetivos da OIT (ou Declaração da Filadélfia, como ficou conhecida), que ampliou os valores e princípios da Organização, influenciada pela promoção dos direitos humanos que ganhava força após a Segunda Guerra Mundial.³⁵

Com a criação da ONU, em 1945, iniciaram-se as negociações para a vinculação da OIT àquela organização, o que acabou ocorrendo em 1946, quando a Declaração da Filadélfia foi incorporada à Constituição da OIT, cuja reforma trouxe novas atribuições, como a formulação de programas globais, a celebração de convenções de princípios gerais e, mais importante, a adoção de instrumentos relacionados aos direitos humanos dos trabalhadores.

Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU inaugura a fase da internacionalização dos direitos humanos, englobando diversos direitos humanos dos trabalhadores, como direito ao trabalho, à liberdade de reunião e de associação, ao repouso e ao lazer, à limitação razoável das horas de trabalho, à igualdade de remuneração por igual trabalho, à organização sindical, entre outros. Para Amartya Sen:³⁶

A Declaração da ONU abrange sob sua égide uma lista muito maior de pretensões e liberdade. Ela inclui não só direitos políticos básicos, mas também o direito ao trabalho, o direito à educação, a proteção contra o desemprego e a pobreza, o direito de sindicalização e mesmo o direito a uma remuneração justa e favorável. É um avanço radical [...]

A Declaração da Filadélfia e a Declaração Universal dos Direitos Humanos elevaram o Direito do Trabalho a um novo patamar, ampliando sua área de atuação e relacionando essa disciplina ao Direito Internacional dos Direitos Humanos. Logo, a OIT também garantiu maior protagonismo e importância entre as organizações internacionais, sempre mantendo o foco em seu objetivo principal: promoção da

³⁵ RODGERS, Gerry *et al.* **The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009.** Geneva: International Labour Office, 2009. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104643.pdf. Acesso em: 11 jan. 2021. p. 9.

³⁶ SEN, Amartya. **A ideia de Justiça.** São Paulo: Companhia das Letras, 2011. p. 415.

justiça social por meio de melhorias nas condições de trabalho ao redor do mundo. Assim, o próximo subitem apresentará a importância da negociação coletiva para a OIT e de que forma a organização tem promovido esse instituto.

1.1.3 Negociação coletiva na Organização Internacional do Trabalho

No fim do século XX, os novos contextos internacionais potencializaram a globalização e ocuparam a centralidade do debate sobre o trabalho decente, principal foco da OIT.³⁷ Foi nessa conjuntura que a OIT decidiu adotar a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, em 1998, como forma de se destacar no cenário internacional e de alcançar mais efetividade na promoção de seus objetivos centrais.

A Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais da OIT foi aprovada em 1998, na 86ª Conferência Internacional do Trabalho, representando um ponto de inflexão na atuação da Organização.³⁸ A opção por uma declaração deu-se deliberadamente, porque este tipo de instrumento normativo atribui importância e significado ao assunto enunciado, promovendo os princípios Constitucionais da entidade. Foi um documento pioneiro, pois pela primeira vez a OIT utilizou o termo “direitos fundamentais”.³⁹

A Declaração tem por objetivo incentivar o respeito, a promoção e a aplicação, pelos Estados-membros, de quatro princípios e seus direitos associados, que são considerados fundamentais para a justiça social. “Como uma estratégia de sobrevivência no ambiente da globalização, a OIT optou por focar suas atividades em temas mais amplos, que facilitem uma maior adesão por parte dos Estados-

³⁷ GOMES, Ana Virgínia Moreira. A Declaração da OIT de 1998: história, mudanças e desafios. *In*: GOMES, Ana Virgínia Moreira; FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de (org.). **A Declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho: análise do seu significado e efeitos**. São Paulo: LTr, 2014. p. 25.

³⁸ FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. Direitos sociais e direitos fundamentais na perspectiva da Declaração da OIT de 1998: um caso de soft Law no rumo de sua efetividade. *In*: GOMES, Ana Virgínia Moreira; FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de (org.). **A Declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho: análise do seu significado e efeitos**. São Paulo: LTr, 2014. p. 13.

³⁹ GÓES, Maurício de Carvalho; HORTA, Denise de Oliveira. Interpretação e heterointegração das Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho no direito brasileiro. *In*: DORNELES, Leandro do Amaral D. de; BARZOTTO, Luciane Cardoso (org.). **Inovações e trabalho: o direito do trabalho em tempos de mudança**. Porto Alegre: UFRGS, 2020. p. 157-190. *E-book*.

membros.”⁴⁰. A Declaração estabelece a negociação coletiva, juntamente à liberdade sindical, como um direito fundamental dos trabalhadores, conforme artigo 2º, que aqui se reproduz dada a sua relevância:

Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) **a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva**; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.⁴¹

Ao definir os Princípios e Direitos Fundamentais, a OIT também estabeleceu as oito Convenções prioritárias para o Direito Internacional do Trabalho, que têm papel relevante na promoção dos direitos humanos dos trabalhadores, reafirmando todas as dimensões históricas dos direitos humanos.⁴²

O princípio da liberdade sindical e do efetivo direito de negociação coletiva encontra-se materializado nas Convenções nº 87 (Liberdade de Associação Sindical e a Proteção do Direito Sindical) e nº 98 (Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva). Essas duas Convenções permanecem as menos ratificadas entre as Convenções Fundamentais, pendendo 33 ratificações para a Convenção nº 87 e 23 ratificações para a Convenção nº 98.

A negociação coletiva é tema de suma importância para a Organização Internacional do Trabalho, que incentiva o diálogo social e a promoção dos direitos coletivos dos trabalhadores. De acordo com a OIT, a negociação coletiva é um meio de garantir que empregados e empregadores celebrem acordos ou convenções coletivas em situação de igualdade, resultando em normas coletivas justas e

⁴⁰ GOMES, Ana Virgínia Moreira. A Declaração da OIT de 1998: história, mudanças e desafios. *In*: GOMES, Ana Virgínia Moreira; FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de (org.). **A Declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho: análise do seu significado e efeitos**. São Paulo: LTr, 2014. p. 35.

⁴¹ GOMES, Ana Virgínia Moreira. A Declaração da OIT de 1998: história, mudanças e desafios. *In*: GOMES, Ana Virgínia Moreira; FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de (org.). **A Declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho: análise do seu significado e efeitos**. São Paulo: LTr, 2014. p. 35, grifo nosso.

⁴² GÔES, Maurício de Carvalho; HORTA, Denise de Oliveira. Interpretação e heterointegração das Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho no direito brasileiro. *In*: DORNELES, Leandro do Amaral D. de; BARZOTTO, Luciane Cardoso (org.). **Inovações e trabalho: o direito do trabalho em tempos de mudança**. Porto Alegre: UFRGS, 2020. p. 157-190. *E-book*.

equitativas⁴³. O direito à negociação coletiva é uma consequência da liberdade sindical. Nesse sentido, Gilberto Stürmer⁴⁴ esclarece que:

A Convenção 87 da OIT propugna a liberdade sindical. No aspecto, portanto, *lato sensu*, **a ideia é o fomento à negociação coletiva entre empregados e empregadores**. Além da ideia geral, como já referido, a Organização Internacional do Trabalho adotou duas outras convenções que tratam especificamente da negociação coletiva: a Convenção 98, de 1º de julho de 1949, e a Convenção 154, de 19 de junho de 1981. Em ambas as convenções, **o ponto nuclear é a liberdade de negociação sem a interferência estatal**.

A Convenção nº 98 foi adotada pela OIT em 1949, na 32ª Conferência Internacional do Trabalho, entrando em vigor no plano internacional em 18/07/1951. Até o presente, foi ratificada por 165 países. Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁴⁵, “Trata-se de norma internacional de grande relevância, pois estabelece a proteção contra atos atentatórios à liberdade e à atividade sindical, com destaque à proibição dos chamados *atos antissindicais*.”. O direito à negociação coletiva é uma consequência da liberdade sindical e a sua importância está traduzida na elevação ao *status* de princípio fundamental das relações de trabalho. Sobre a Convenção, explica Luciane Cardoso Barzotto:⁴⁶

A Convenção número 98 – Direito de sindicalização e de negociação coletiva (1949) – estipula proteção contra todo ato de discriminação que reduza a liberdade sindical. Esta convenção busca promover a negociação coletiva, típica técnica de resolução de conflitos coletivos entre empregado e empregador, que representa a aceitação pelo Estado da autonomia privada coletiva.

A negociação coletiva de trabalho também é objeto da Convenção nº 154 da OIT, de fomento à negociação coletiva. Foi aprovada na 67ª reunião da Conferência

⁴³ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Rules of the game**: a brief introduction to International Labour Standards. 3. ed. rev. Geneva: ILO, 2014. p. 31.

⁴⁴ STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 141, grifo nosso.

⁴⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho: proteção da liberdade e atividade sindical. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord.). **Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014. p. 391, grifo do autor.

⁴⁶ BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores**: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 105

Internacional do Trabalho, em 1981, e entrou em vigor no plano internacional em 11.08.1983. Nesta Convenção, a OIT reafirma o ideal da Declaração da Filadélfia, estabelecendo que a negociação coletiva deve ser promovida em todos os países integrantes da Organização.⁴⁷

A classificação da negociação coletiva como um direito humano e fundamental é conclusão lógica do exposto até aqui. O direito à negociação coletiva é derivado do direito à liberdade sindical, podendo ser entendido, ainda, como uma consequência dele. A representação dos trabalhadores na negociação coletiva é a principal função dos sindicatos. Assim, a liberdade sindical é sobretudo a liberdade de ter, de ser e de escolher representante na negociação coletiva. De acordo com Mauricio Godinho Delgado:⁴⁸

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. Na verdade, a experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social.

Portanto, a negociação coletiva está presente desde o princípio do Direito do Trabalho, como forma de composição dos conflitos entre capital e trabalho, contribuindo para a concretização da democracia e da justiça social. No próximo item, o estudo adentra nas particularidades da negociação coletiva de trabalho.

1.2 FUNDAMENTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

O item 1.2 trata de três tópicos que fundamentam a negociação coletiva enquanto instituto jurídico: princípios, funções e conceito. Primeiramente, discorre-se sobre os princípios específicos da negociação coletiva de trabalho. Essa abordagem justifica-se diante das especificidades do Direito Coletivo do Trabalho dentro da macro área do Direito do Trabalho, bem como da importância da negociação coletiva para o Direito Coletivo. Depois, o estudo apresenta as diversas funções exercidas pela

⁴⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C154 – Fomento à Negociação Coletiva. *In*: ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Brasília, DF, [2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 9 mar. 2021.

⁴⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 198.

negociação coletiva, demonstrando seu caráter fundamental para a justiça social, em termos imediatos, e para a paz social, mediatamente. O tópico final trata do conceito de negociação coletiva, trazendo definições de diversos doutrinadores brasileiros e estrangeiros, e arremata com o conceito síntese da dissertação.

1.2.1 Princípios aplicáveis à negociação coletiva

O estudo dos princípios que regem um ramo jurídico é de extrema importância para a sua compreensão, pois são as verdades fundantes de determinado sistema jurídico, ou seja, são requisitos de validade.⁴⁹ Os princípios são comandos de otimização, cuja aplicação prática depende de ponderação, pois devem ser realizados na maior medida fática e jurídica possível.⁵⁰

De acordo com Miguel Reale⁵¹, “[...] princípios gerais de direito são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas.” Isto posto, enfatiza-se duas características dos princípios: a) quanto à sua posição no sistema jurídico, são normas fundamentais (“elemento essencial”, “fundamento axiológico” e “norma evidentemente justa”) e, b) quanto ao seu conteúdo, são normas estruturalmente indeterminadas (caracterizadas pela não exaustividade de condicionantes e pela exigência de outras normas que as concretizem).⁵²

O Direito Coletivo do Trabalho, embora integrante da macro área do Direito do Trabalho, é regido por princípios próprios, assim como o Direito Individual do Trabalho. De um lado, o ramo individual preocupa-se em igualar seres desiguais na relação de trabalho, tendo, portanto, um viés marcadamente protetivo. De outro, o ramo coletivo parte da noção de igualdade entre as partes, que são dois seres coletivos, o empregador e o sindicato.⁵³

⁴⁹ REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

⁵⁰ ALEXY, Robert. **Teoria discursiva do direito**. Organização, tradução e estudo introdutório Alexandre Travessoni Gomes Trivisonno. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014. p. 366-367.

⁵¹ REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 290.

⁵² GUASTINI, Riccardo. Os princípios constitucionais como fonte de perplexidade. **Interesse Público**, Belo Horizonte, v. 11, n. 55, p. 157-177, maio/jun. 2009.

⁵³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 1542.

Assim, o Direito Coletivo do Trabalho, como ramo independente, tem sua própria epistemologia. Maurício Godinho Delgado⁵⁴ afirma que: “Os princípios do Direito Coletivo do Trabalho constroem-se [...] em torno da noção de ser coletivo e das prerrogativas e papéis assumidos por tais sujeitos no contexto de suas relações recíprocas e em face dos interesses que representam.”

Ademais, os institutos de determinado ramo jurídico também podem ter sua principiologia própria: parte da doutrina justrabalhista atribui princípios específicos à negociação coletiva de trabalho, que serão apresentados neste subitem. Todavia, antes de adentrar no estudo dos princípios específicos da negociação coletiva, entende-se relevante abordar um importante princípio do Direito Coletivo do Trabalho intrinsecamente relacionado à negociação coletiva: a liberdade sindical.

1.2.1.1 Princípio da liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical é o mais importante do Direito Coletivo do Trabalho, e, embora não específico da negociação coletiva, sua abordagem é imprescindível para a compreensão do tema. A ausência ou a limitação da liberdade sindical prejudica o exercício dos direitos humanos e fundamentais trabalhistas.

A liberdade sindical é uma espécie singular do gênero liberdade de associação, caracterizando-se por ser uma liberdade pública dotada de traços especiais, pois implica o direito de associar-se para a defesa dos direitos dos trabalhadores.⁵⁵ Para Luciane Cardoso Barzotto⁵⁶, “[...] o princípio da liberdade sindical é ponto de partida e chegada para a concretização das demais liberdades e direitos fundamentais do trabalho. É direito a ser defendido para que os demais sejam promovidos.” Gilberto Stürmer⁵⁷ entende que a liberdade sindical é:

Direito de trabalhadores, entendidos como tal empregados, empregadores, autônomos e profissionais liberais, de livremente constituírem e desconstituírem sindicatos; de individualmente

⁵⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017. *E-book*. p. 187.

⁵⁵ BAYLOS GRAU, Antonio. **Sindicalismo y Derecho Sindical**. 6. ed. Albacete: Bomarzo, 2016.

⁵⁶ BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 105.

⁵⁷ STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 60-61.

ingressarem e saírem dos sindicatos conforme seus interesses e sem limites decorrentes da profissão à qual pertençam; de livremente administrarem as organizações sindicais, constituírem órgãos superiores e de associarem-se a órgãos internacionais; de livremente negociarem sem qualquer interferência do Poder Público (Executivo, Legislativo ou Judiciário); e de livremente exercerem o direito de greve, observadas as formalidades legais; tudo isso sem limitação de base territorial e num regime de pluralismo, sendo o sistema financiado única e exclusivamente pelas contribuições espontâneas por eles mesmos fixadas.

Na mesma perspectiva, de que a liberdade sindical se aplica a ambos os lados da relação de trabalho, ou seja, é direito de trabalhadores e patrões, José Claudio Monteiro de Brito Filho⁵⁸ explica que a liberdade sindical:

[...] consiste no direito de trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes, na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade.

Já Antonio Ojeda Avilés⁵⁹ entende que a liberdade sindical é direito restrito dos trabalhadores, definindo-a como “*el derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en la ordenación de las relaciones productivas.*” Nesse mesmo sentido, Oscar Ermida Uriarte⁶⁰ entende que a liberdade sindical é unilateral, pois “*El sindicato y la libertad sindical nacen para compensar o contrabalancear el poder económico del empleador, procurando un cierto reequilibrio de fuerzas en las relaciones de trabajo o, por lo menos, la reducción del desequilibrio de origen.*” O autor explica que o reconhecimento do direito aos empregadores criaria a possibilidade de desequilíbrio na relação laboral.

A liberdade sindical pressupõe o exercício pleno das suas diversas dimensões, quais sejam, de associação, de administração, de organização, de exercício das funções e de filiação. O princípio da liberdade sindical possui dupla destinação, individual e coletiva, e cada uma delas possui uma dimensão positiva e uma negativa.⁶¹

⁵⁸ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

⁵⁹ OJEDA AVILÉS, Antonio. **Compendio de Derecho Sindical**. 3. ed. Madrid: Tecnos, 2017. p. 45

⁶⁰ ERMIDA URIARTE, Oscar. Crítica de la libertad sindical. **Derecho PUCP**, Peru, n. 68, p. 33-61, dic./jun. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.001>. Acesso em: 24 fev. 2021.

⁶¹ MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013.

A liberdade sindical individual positiva refere-se aos direitos de constituição do sindicato e de filiação ao sindicato constituído, bem como dele participar, como dirigente ou votando em assembleia. De outra parte, a liberdade sindical individual negativa é a possibilidade de não constituir e de não se filiar a sindicato, de se desfiliar quando desejar, ou, ainda, de optar por não participar da vida sindical, mesmo que filiado.⁶²

Da mesma forma, a liberdade sindical coletiva positiva está relacionada à organização do sindicato, é a possibilidade de constituir sindicatos, sem qualquer limitação estatal, assim como de exercer a atuação sindical jurídica e administrativa. Já liberdade sindical coletiva negativa concerne a discricionariedade que as entidades coletivas têm de filiarem-se ou não às entidades de nível superior, como federações e confederações, bem como de se desfiliarem quando desejarem, sem imposição de condições.⁶³ Nessa perspectiva, Juan Carlos García Quiñones⁶⁴ esclarece que:

[...] la dimensión colectiva de la libertad sindical se refiere al conjunto de derechos y facultades que corresponden al sindicato como sujeto colectivo, facultando la posibilidad de hablar diferenciadamente entre una libertad sindical colectiva de organización y una libertad sindical colectiva de actuación.

Em 1948, no segundo pós-guerra, a OIT aprovou a Convenção nº 87, que trata da liberdade de associação e proteção do direito de organização, considerada o seu mais importante instrumento normativo. A Convenção nº 87 da OIT estabelece, em seus artigos 2 e 3:

Art. 2 - Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3 - 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

⁶² MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013.

⁶³ MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013.

⁶⁴ GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. Derecho sindical y crisis económica. **Revista universitaria de ciencias del trabajo**, [s. /], n. 15, p. 321-338, 2014.

Esses artigos são a expressão máxima da liberdade sindical, representando suas dimensões positiva e negativa, individual e coletiva. Ademais, conforme destaca Oscar Ermida Uriarte, não há discussão quanto ao fato de que a liberdade sindical é um dos direitos humanos e fundamentais mais reconhecidos nas constituições e nos pactos e declarações de direitos humanos.⁶⁵ Efetivamente, a liberdade sindical é direito humano estabelecido expressamente em diversos instrumentos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigo XXIII, 4⁶⁶), o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – PIDESC (artigo 8⁶⁷), o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos – PIDCP (artigo 22⁶⁸), a Convenção Americana de Direitos Humanos – Pacto da San Jose (artigo 16⁶⁹) e no de seu

⁶⁵ ERMIDA URIARTE, Oscar. Crítica de la libertad sindical. **Derecho PUCP**, Peru, n. 68, p. 33-61, dic./jun. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.001>. Acesso em: 24 fev. 2021.

⁶⁶ Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

BRASIL. Senado Federal. **Direitos humanos**: atos internacionais e normas correlatas. 4. ed. Brasília, DF: Senado Federal, 2013. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/508144>. Acesso em: 24 fev. 2021.

⁶⁷ Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:

a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;

b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas.

c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas.

BRASIL. Senado Federal. **Direitos humanos**: atos internacionais e normas correlatas. 4. ed. Brasília, DF: Senado Federal, 2013. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/508144>. Acesso em: 24 fev. 2021.

⁶⁸ Toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses.

BRASIL. Senado Federal. **Direitos humanos**: atos internacionais e normas correlatas. 4. ed. Brasília, DF: Senado Federal, 2013. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/508144>. Acesso em: 24 fev. 2021.

⁶⁹ Todas as pessoas têm o direito de associar-se livremente com fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos ou de qualquer outra natureza.

BRASIL. Senado Federal. **Direitos humanos**: atos internacionais e normas correlatas. 4. ed. Brasília, DF: Senado Federal, 2013. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/508144>. Acesso em: 24 fev. 2021.

Protocolo Adicional (artigo 8⁷⁰), a Convenção Europeia dos Direitos do Homem (artigo 11^{o71}), a Carta Social Europeia (artigo 5⁷²).

1.2.1.2 Princípios específicos da negociação coletiva

São poucos os autores da doutrina especializada em Direito Coletivo do Trabalho que atribuem princípios específicos à negociação coletiva, entre eles José Claudio Monteiro de Brito Filho, Enoque Ribeiro dos Santos⁷³, João de Lima Teixeira Filho⁷⁴ e José Carlos Arouca.⁷⁵ Entretanto, os citados autores não são coincidentes quanto aos princípios, havendo variações de nomenclatura e de tipologia. Diante disso, para este tópico da dissertação elegeu-se como referencial teórico José Claudio Monteiro de Brito Filho⁷⁶, pois engloba, em certa medida, os mais relevantes princípios elencados pelos demais autores, quais sejam: boa-fé, dever de informação, razoabilidade e respeito à finalidade da negociação.

A boa-fé é o mais importante princípio específico da negociação coletiva, pois é um pré-requisito de qualquer negociação. Originário do Direito Civil, mais

⁷⁰ Os Estados Partes garantirão: a. O direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses. Como projeção desse direito, os Estados Partes permitirão aos sindicatos formar federações e confederações nacionais e associar-se às já existentes, bem como formar organizações sindicais internacionais e associar-se à de sua escolha. Os Estados Partes também permitirão que os sindicatos, federações e confederações funcionem livremente;

BRASIL. Senado Federal. **Direitos humanos: atos internacionais e normas correlatas**. 4. ed. Brasília, DF: Senado Federal, 2013. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/508144>. Acesso em: 24 fev. 2021.

⁷¹ EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. **Convenção Europeia dos Direitos do Homem**. Strasbourg: European Court of Human Rights, [2010]. Disponível em: https://www.echr.coe.int/documents/convention_por.pdf. Acesso em: 24 fev. 2021.

Liberdade de reunião e de associação 1. Qualquer pessoa tem direito à liberdade de reunião pacífica e à liberdade de associação, incluindo o direito de, com outrem, fundar e filiar-se em sindicatos para a defesa dos seus interesses

⁷² PORTUGAL. Ministério Público. **Carta social europeia revista: série de tratados europeus / 163**. Lisboa: Procuradoria-Geral da República, [20?]. Disponível em: https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf. Acesso em: 24 fev. 2021.

“Todos os trabalhadores e empregadores têm o direito de se associar livremente em organizações nacionais ou internacionais para a protecção dos seus interesses económicos e sociais [...]”

⁷³ Princípio da compulsoriedade negocial Princípio do contraditório Princípio da boa-fé Princípio da igualdade Direito de informação Princípio da razoabilidade Princípio da paz social Princípio da colaboração. (SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 114-129).

⁷⁴ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Princípios da negociação coletiva. *In*: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Os novos paradigmas do Direito do Trabalho: homenagem a Valentin Carrion**. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 105-128.

⁷⁵ AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2006.

⁷⁶ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

especificamente do direito obrigacional, está previsto expressamente no ordenamento jurídico brasileiro tanto no Código Civil (arts. 113 e 422)⁷⁷, quanto no Código de Processo Civil (arts. 5º e 6º)⁷⁸. Assim sendo, é aplicável a todos os tipos de negócios jurídicos.

No Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, o princípio da boa-fé está previsto em diversos artigos; como exemplo, cita-se o artigo 89, que está inserido no Título III (*De la negociación colectiva y de los convenios colectivos*), que aqui se reproduz, *in verbis*: “Artículo 89. Tramitación. Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.”

Enoque Ribeiro dos Santos⁷⁹ relaciona a boa-fé objetiva com lealdade, retidão e honestidade. José Carlos Arouca⁸⁰ o nomeia de “princípio da lealdade e boa-fé”, e lista algumas das atitudes comprobatórias da boa-fé dos convenientes: 1) negociar ou recusar justificadamente a negociação; 2) estabelecer prazo razoável para as reuniões; 3) negociar em clima amistoso; 4) apresentar contraproposta justificada.

Nos Estados Unidos, o *National Labor Relations Board* (NLRB)⁸¹ e o Poder Judiciário formularam alguns requisitos para que a negociação coletiva seja tida como de boa-fé, entre os quais se destacam a proibição de comportamento evasivo pelas partes negociantes e o dever de conciliar diferenças e buscar cláusulas satisfatórias

⁷⁷ Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.

§ 1º A interpretação do negócio jurídico deve lhe atribuir o sentido que:

I - for confirmado pelo comportamento das partes posterior à celebração do negócio;
II - corresponder aos usos, costumes e práticas do mercado relativas ao tipo de negócio;
III - corresponder à boa-fé;
IV - for mais benéfico à parte que não redigiu o dispositivo, se identificável; e

V - corresponder a qual seria a razoável negociação das partes sobre a questão discutida, inferida das demais disposições do negócio e da racionalidade econômica das partes, consideradas as informações disponíveis no momento de sua celebração.

§ 2º As partes poderão livremente pactuar regras de interpretação, de preenchimento de lacunas e de integração dos negócios jurídicos diversas daquelas previstas em lei.

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé. (BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 24 fev. 2021).

⁷⁸ Art. 5º Aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé.

Art. 6º Todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva. (BRASIL. **Lei nº 13.405, de 15 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 24 fev. 2021).

⁷⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

⁸⁰ AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2006. p. 282.

⁸¹ Órgão regulatório das relações de trabalho nos EUA.

para os dois lados.⁸² Na jurisprudência do TST, verifica-se a aplicação deste princípio como fundamento de validade de normas coletivas, como se extrai da ementa abaixo reproduzida:

RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DO CPC/1973 E ANTES DA LEI N.º 13.015/2014. REFLEXOS DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO PELAS HORAS EXTRAS NAS DEMAIS PARCELAS SALARIAIS. [...] Partindo-se da indissociável premissa fática traçada pelo Regional, **o entendimento que se pacificou no âmbito desta Corte Superior é o de que é preciso prestigiar e valorizar a negociação coletiva assentada na boa-fé, como forma de incentivo à composição dos conflitos pelos próprios interessados.** Condições de trabalho e de salário livremente ajustadas, com o objetivo de dissipar razoável dúvida quanto ao alcance de determinada norma, devem ser prestigiadas, sob pena de desestímulo à aplicação dos instrumentos convencionais, hoje alçados em nível constitucional (art. 7.º, XXVI, CRFB). Recurso de Revista não conhecido, no tópico [...].⁸³

O TST entende que a negociação realizada com boa-fé deve ser valorizada, como forma de estimular sua aplicação. A boa-fé exige uma postura coerente e um esforço sério das partes, com real intenção de ceder em suas proposições para chegar a um acordo, por meio de um diálogo com ampla troca de informações.⁸⁴

Como consequência da boa-fé, o dever (ou direito) de informação é outro princípio específico da negociação coletiva. Fala-se em dever de informação por parte do empregador, que tem obrigação de fornecer dados sobre a realidade econômico-financeira da empresa, ou em direito de informação quanto aos empregados, que têm o direito de receber tais informações para formular suas propostas. A empresa tem o

⁸² GUGEL, Maria Aparecida. Abordagem de alguns aspectos do Sistema legal trabalhista dos Estados Unidos da América do norte na área do Direito coletivo do trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, DF, v. 4, n. 8, p. 52-79, set. 1994. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/attachments/article/2734/Revista%20MPT%20-%20Edi%C3%A7%C3%A3o%2008.pdf>. Acesso em: 24 fev. 2021.

⁸³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **RR-133900-22.2009.5.04.0004**. Relator: Ministro Luiz José Dezena da Silva, 10 abr. 2019. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2012&numProclnt=27624&dataPublicacaoStr=26/04/2019%2007:00:00&nia=7329341>. Acesso em: 24 fev. 2021. f. 2, grifo nosso.

⁸⁴ IGARTUA MIRÓ, María Teresa. El deber de negociar de buena fe como limite a las facultades empresariales de gestión de plantillas. In: GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (coord.). **El derecho a la negociación colectiva**. Sevilla: [s. n.], 2014. p. 256-264. Disponível em: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-porlets/documentos?nombre=33_1477_3.pdf. Acesso em: 25 fev. 2021.

dever de demonstrar o resultado de sua atividade econômica, que servirá como embasamento para a contraprestação salarial e para as condições laborais⁸⁵.

De outra parte, o sindicato obreiro deve apresentar pleitos exequíveis, ou seja, respeitando o princípio da razoabilidade. Tal princípio serve para balizar a atuação das partes contratantes, cujo objetivo deve ser o consenso, dentro das possibilidades de cada um. Não significa dizer que as partes têm que concordar com as propostas, mas que assumem o compromisso de atuar dentro dos limites e necessidades⁸⁶. A razoabilidade também deve balizar a agenda de reuniões, tanto na duração quanto na quantidade e frequência de datas.⁸⁷

Por fim, o princípio do respeito à finalidade da negociação refere-se ao dever de negociar, isto é, nenhuma das partes pode se recusar a negociar injustificadamente.⁸⁸ Enoque Ribeiro dos Santos⁸⁹ o nomeia princípio da compulsoriedade negocial, elucidando que as partes negociantes não podem rejeitar a negociação de plano.

Para João de Lima Teixeira Filho⁹⁰, é o princípio da inescusabilidade negocial, definido pela impossibilidade de as partes recusarem a negociação antes de iniciá-la. Assim, as entidades representativas têm o dever de se engajar no processo de negociação com o intuito de chegar a um acordo. O resultado compositivo não é obrigatório; a compulsoriedade está no intento, na ação negocial.

Além dos princípios já mencionados, é importante citar o princípio da equivalência dos entes contratantes coletivos, que objetiva a equivalência real dos convenientes (o obreiro e o empresarial), e não apenas formal. A negociação coletiva só será efetiva se os sindicatos de trabalhadores tiverem uma estrutura organizativa relevante e uma representatividade concreta.⁹¹ Esse princípio tem intrínseca relação com a ultratividade das normas coletivas, como se verá no item final do trabalho.

⁸⁵ AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2006. p. 283

⁸⁶ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

⁸⁷ AROUCA, José Carlos. **Organização Sindical no Brasil: passado - presente - futuro (?)**. São Paulo: LTr, 2013.

⁸⁸ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

⁸⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

⁹⁰ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Princípios da negociação coletiva. *In*: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Os novos paradigmas do Direito do Trabalho: homenagem a Valentin Carrion**. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 105-128.

⁹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2017. *E-book*.

1.2.2 Funções relevantes da atividade negocial coletiva trabalhista

A análise das funções da negociação coletiva tem como finalidade demonstrar a sua complexidade e a sua importância para a sociedade. No entendimento de Mauricio Godinho Delgado, a negociação coletiva trabalhista é a principal forma de materialização das funções atinentes ao Direito Coletivo do Trabalho.⁹² Nesse sentido, Luciano Martinez⁹³ sustenta que:

A negociação coletiva tem a função de aproximar os litigantes com o objetivo de encerrar o conflito criado entre eles e, evidentemente, a partir do consenso, estipular condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

A doutrina é bastante diversa quanto às funções da negociação coletiva, havendo ampla variedade de classificações. Portanto, optou-se por partir da classificação das funções em jurídicas e não jurídicas, proposta por Amauri Mascaro Nascimento.⁹⁴ Além dessas, ao final do subitem, são abordadas novas funções que a negociação coletiva vem incorporando, diante do atual contexto mundial.

A negociação coletiva de trabalho é um procedimento autocompositivo,⁹⁵ cujo principal propósito é a elaboração de um instrumento normativo (convenção coletiva, acordo coletivo ou contrato coletivo). Para tanto, exerce três funções jurídicas, a saber: normativa, obrigacional e compositiva.

A função normativa corresponde à criação de normas que serão incorporadas aos contratos individuais dos empregados de determinada categoria profissional. Tais normas consistem em cláusulas normativas referentes aos direitos e aos interesses

⁹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. *E-book*. p. 190.

⁹³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 978.

⁹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.

⁹⁵ “A autocomposição é a forma de solução dos conflitos trabalhistas realizada pelas próprias partes. [...] A heterocomposição dos conflitos coletivos de trabalho surge ante o insucesso da negociação e pressupõe a participação de uma fonte suprapartes, com a prerrogativa de imposição da solução do conflito, à qual as partes deverão se submeter.” (STÜRMER, Gilberto. *Liberdade sindical e negociação coletiva de trabalho como direitos humanos*. In: FINCATO, Denise Pires; SILVA, Elizabet Leal da. **Colóquio Internacional Univel PUC-RS (Parma/IT; Madri/ ES)**. Cascavel: Univel, 2019. *E-book*).

dos trabalhadores e estipulam condições de trabalho e remuneração dos obreiros.⁹⁶ É a função que traduz o objetivo principal da negociação coletiva.

A importância da função normativa é tanto maior quanto menor for a quantidade de normas estatais regulamentadoras das relações de trabalho. Nos EUA, por exemplo, as normas trabalhistas são criadas principalmente pela negociação coletiva, uma vez que naquele país há poucas normas estatais de cunho laboral.⁹⁷

Além das cláusulas normativas, os instrumentos coletivos também incluem cláusulas obrigacionais, que vinculam as partes convenientes, regulando a relação entre elas. Trata-se da função obrigacional das normas coletivas. São exemplos de cláusulas obrigacionais a cláusula social e a cláusula compromissória de arbitragem.⁹⁸ Essas disposições são semelhantes às entabuladas em contratos de qualquer outro ramo jurídico e dizem respeito apenas aos entes coletivos signatários, não sendo aplicáveis aos trabalhadores.⁹⁹

Uma terceira função jurídica da negociação coletiva é a função compositiva. Para Amauri Mascaro Nascimento¹⁰⁰, é a mais importante, pois tem por objetivo solucionar conflitos de interesse entre empregados e empregadores. Diz o citado autor que “Apresenta a vantagem de toda forma autocompositiva ao consenso entre as partes conflitantes, meio de dar maior consistência e acatamento ao que for pactuado, técnica pacífica, portanto, de decisão das divergências.”¹⁰¹

Além das funções jurídicas, a negociação coletiva também tem funções não jurídicas, que cumprem diferentes e importantes papéis na sociedade. São elas a função política, a econômica e a social.

A função política é traduzida na estabilidade social proporcionada pelo diálogo entre patrões e empregados, que evita o confronto entre as classes.¹⁰² O exercício do diálogo social evita o conflito, por meio da superação das divergências entre os atores

⁹⁶ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

⁹⁷ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

⁹⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

⁹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. *E-book*.

¹⁰⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.

¹⁰¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 437.

¹⁰² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.

sociais.¹⁰³ Já a função social está relacionada à participação dos trabalhadores na empresa.¹⁰⁴ Mauricio Godinho Delgado¹⁰⁵ agrupa a função política e a social, chamando-a de função sociopolítica, sobre a qual comenta:

Assim como o Direito Individual do Trabalho é um dos mais clássicos e eficazes instrumentos de distribuição de riqueza, no plano da sociedade, criados no sistema capitalista, o Direito Coletivo do Trabalho é um dos mais significativos instrumentos de democratização social gerados na história desse mesmo sistema socioeconômico [...]

A última função não jurídica da negociação coletiva é a econômica, que permite ajustes entre a empresa e o assalariado em momentos de prosperidade ou de crise.¹⁰⁶ Tal atribuição serve como uma forma de redistribuição de riquezas¹⁰⁷, permitindo, ainda, a adequação de leis trabalhistas gerais à realidade regional ou setorial.¹⁰⁸

Além das funções tradicionais supramencionadas, a negociação coletiva também vem incorporando novas atribuições, como resposta à conjuntura mundial contemporânea, que impôs diversos desafios ao Direito do Trabalho, provocando a necessidade de atualização e de adaptação. Antonio Carlos Aguiar¹⁰⁹ enumera quatro novas funções da negociação coletiva: 1) flexibilização e adaptação; 2) instrumento de gestão empresarial; 3) certificação quanto à responsabilidade social das empresas; e 4) ouvidoria (ombudsman sindical).

A função de flexibilização e de adaptação refere-se à possibilidade de que a negociação coletiva seja usada como um instrumento de transformação e adequação do mundo do trabalho, perante os novos desafios impostos pelo progresso da sociedade.¹¹⁰ Conforme afirma Consuelo Chacartegui Jávega¹¹¹ “*En las sociedades*

¹⁰³ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

¹⁰⁴ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

¹⁰⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. *E-book*. p. 192

¹⁰⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.

¹⁰⁷ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

¹⁰⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

¹⁰⁹ AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação coletiva de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book*.

¹¹⁰ AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação coletiva de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book*.

¹¹¹ CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo. **Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental: un compromiso social y ecológico**. Albacete: Bomarzo, 2018. p. 20.

cambiantes a un ritmo vertiginoso como las actuales [...] el derecho a la negociación colectiva como instrumento de cambio adquiere una nueva dimensión.”

Temas atuais, tais como proteção de dados, direito à desconexão, sustentabilidade no ambiente de trabalho, discriminação e inclusão, estão integrando os instrumentos coletivos com mais frequência. Exemplificativamente, cita-se a possibilidade de inserção de cláusulas sobre boas práticas em matéria de sustentabilidade.¹¹² Outro exemplo é a proteção de dados pessoais, sobretudo diante da edição de diversas normas gerais sobre o assunto (como o Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia – RGPD, e, no Brasil, a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD). Os instrumentos coletivos podem regular matérias como transparência no tratamento de dados dos empregados, prevenção de transferência de dados pessoais dentro dos grupos empresariais e ampliação de medidas que protejam os direitos relacionados com o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores.¹¹³

A função de instrumento de gestão concerne ao deslocamento do objeto da negociação coletiva das condições de trabalho para a organização do trabalho, sobretudo com relação à implementação de novas tecnologias da computação e da informação na empresa. Segundo Aguiar¹¹⁴, nos países escandinavos a negociação coletiva contempla discussão acerca de mudanças na organização do trabalho, atuando como verdadeiro instrumento de colaboração. Essa função pode ser usada em cláusulas que protejam o emprego dos obreiros, cujo serviço seja afetado pelas novas tecnologias, garantindo a qualificação e o aproveitamento deles em outros postos na empresa.

Outra recente função que passou a ser desempenhada pela negociação coletiva é a de fiscalização da responsabilidade social das empresas (RSE), que consiste no compromisso empresarial com valores éticos, respeitando e promovendo os direitos humanos.¹¹⁵ No Brasil, o Decreto 9.571/2018¹¹⁶, estabelece as Diretrizes

¹¹² CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo. **Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental: un compromiso social y ecológico**. Albacete: Bomarzo, 2018. p 86

¹¹³ SERRANO GARCÍA, Juana Maria. **La protección de datos y la regulación de las tecnologías en la negociación colectiva y en la jurisprudencia**. Albacete: Bomarzo, 2019. p. 19-20.

¹¹⁴ AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação coletiva de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book*.

¹¹⁵ AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação coletiva de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book*.

¹¹⁶ BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em:

Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, e em seu artigo 4º, inciso I define: “Caberá às empresas o respeito: [...] aos direitos humanos protegidos nos tratados internacionais dos quais o seu Estado de incorporação ou de controle sejam signatários; [...]”.

No plano internacional, diversos instrumentos estimulam a adoção da responsabilidade social das empresas, como a Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT¹¹⁷, o *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework*, da ONU¹¹⁸, o *Council Conclusions on Human Rights and Decent Work in Global Supply Chains*, do Conselho da União Europeia¹¹⁹, e o *Guidelines for Multinational Enterprises*, da OCDE.¹²⁰ A supervisão da aplicação dessas políticas pode ser prevista nas normas coletivas, incorporando mais uma importante função à negociação coletiva de trabalho.

Por fim, tem-se a função de ouvidoria, que também pode ser atribuída à negociação coletiva, e se concretiza no ombudsman¹²¹ sindical, responsável por estabelecer um canal de comunicação entre empregador e empregados, por meio do

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm. Acesso em: 25 fev. 2021.

¹¹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social**. 5. ed. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_579899.pdf. Acesso em: 11 fev. 2021.

adotada pelo Conselho de Administração do Bureau Internacional do Trabalho na sua 204.^a Sessão (Genebra, novembro de 1977) e alterada nas Sessões 279.^a (novembro de 2000), 295.^a (março de 2006) e 329.^a (março de 2017)

¹¹⁸ UNITED NATIONS. **Guiding Principles on Business and Human Rights**. New York: United Nations, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf. Acesso em: 25 fev. 2021.

¹¹⁹ COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. **Council Conclusions on Human Rights and Decent Work in Global Supply Chains**. Brussels: [s. n.], 2020. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/media/46999/st13512-en20.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2021.

¹²⁰ ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **OECD Guidelines for Multinational Enterprises**. [S. l.]: OECD, 2011. Disponível em: <http://www.oecd.org/corporate/mne/1922428.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2021.

¹²¹ “Ombudsman é uma palavra sueca que significa representante do cidadão. É o mesmo que ouvidor. Designa, nos países escandinavos, o ouvidor-geral -função pública criada para canalizar problemas e reclamações da população. Na imprensa, o termo é utilizado para designar o representante dos leitores dentro de um jornal.” (OMBUDSMAN, o que é o cargo? In: UNIVERSIDADE Federal de Goiás. Goiás, [201?]. Disponível em: <https://www.ouvidoria.ufg.br/n/29881-ombudsman-o-que-e-o-cargo>. Acesso em: 25 fev. 2021).

qual pode receber reclamações, críticas, denúncias, enfim, qualquer situação relacionada ao desempenho do trabalho.¹²²

Em conclusão, a negociação coletiva de trabalho e as normas coletivas decorrentes dela são instrumentos de controle social. Delineadas as diversas funções da negociação coletiva, passa-se, a seguir, à apresentação do conceito de negociação coletiva de trabalho.

1.2.3 Conceito doutrinário de negociação coletiva

O presente item tem como intuito a exposição do conceito de negociação coletiva no entendimento de diversos doutrinadores, para, ao final, concluir com um conceito síntese. Assim sendo, optou-se por iniciar pela definição da OIT, constante na Convenção nº 154, cujo art. 2 conceitua negociação coletiva da seguinte forma:

[...] a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Do artigo transcrito, depreende-se que para a OIT não há restrições quanto aos sujeitos da negociação, desde que, de um lado, estejam representados trabalhadores e, do outro, empregadores. Ademais, a finalidade da negociação é bastante ampla, característica das convenções da OIT, pois a amplitude de abrangência dos conceitos possibilita a adequação aos diferentes ordenamentos jurídicos.

Usualmente, o conceito de negociação coletiva traz quatro elementos: os sujeitos, a ação, os deveres e o resultado pretendido. Na doutrina brasileira, diversos são os autores que se ocupam de conceituar a negociação coletiva de trabalho. Luciano Martinez¹²³ assim a descreve:

¹²² AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação coletiva de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book*.

¹²³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 977.

A negociação é, então, uma ação, um procedimento por meio do qual dois ou mais sujeitos de interesses em conflito ou seus representantes, mediante uma série de temporizações, cedem naquilo que lhes seja possível ou conveniente para o alcance dos resultados pretendidos (ou para a consecução de parte desses resultados), substituindo a ação arbitral de terceiro ou a jurisdição estatal. Quando essa atividade é desenvolvida no plano das relações coletivas de trabalho, a negociação é adjetivada, recebendo a qualificação de negociação coletiva.

Enoque Ribeiro dos Santos¹²⁴ enumera alguns princípios, como democracia, boa-fé, solidariedade e transparência, em seu conceito de negociação coletiva:

[...] processo dialético por meio do qual os trabalhadores e as empresas, ou seus representantes, debatem uma agenda de direitos e obrigações, de forma democrática e transparente, envolvendo as matérias pertinentes à relação trabalho-capital, na busca de um acordo que possibilite o alcance de uma convivência pacífica, em que impere o equilíbrio, a boa-fé e a solidariedade humana.

Já José Carlos Arouca¹²⁵ desenvolve um conceito mais objetivo, sem deixar de englobar os elementos mencionados. Para ele, negociação coletiva é:

[...] o procedimento de tratativas entre um ou mais sindicatos de trabalhadores de um lado, e de outro, um ou mais sindicatos de empregadores ou uma ou mais empresas com propósito de conciliar o trabalho e o capital a partir das reivindicações de um e outro destinadas a completar as relações de trabalho no âmbito das respectivas representações ou dos contratos de trabalho.

Com um conceito mais sintético, José Claudio Monteiro de Brito Filho¹²⁶ entende que negociação coletiva é: “[...] o processo de entendimento entre empregados e empregadores visando à harmonização de interesse antagônicos com a finalidade de estabelecer normas e condições de trabalho.” Outrossim, João de Lima Teixeira Filho¹²⁷ descreve negociação coletiva como:

¹²⁴ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

¹²⁵ AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2006. p. 274

¹²⁶ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 162.

¹²⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999. 2 v. p. 1174

[...] o processo democrático de autocomposição de interesses pelos próprios atores sociais, objetivando a fixação de condições de trabalho aplicáveis a uma coletividade de empregados de determinada empresa ou de toda uma categoria econômica e a regulação das relações entre as entidades estipulantes.

Na doutrina estrangeira, Collins, Ewing e McColgan¹²⁸ explicam que a negociação coletiva se desenvolve como o processo pelo qual “[...] *trade unions and employers negotiate a collective agreement to regulate working conditions and to resolve disputes at the workplace.*” Martínez-Abascal e Herrero Martín¹²⁹ consideram que a negociação coletiva é:

[...] *el conjunto de facultades atribuídas a los representantes de los trabajadores y empresarios en virtud de su autonomía negocial colectiva, a fin de que, a través de un proceso negocial, puedan elaborar, celebrar y, en su caso, administrar, convênios colectivos.*

Diante dos ensinamentos expostos, apresenta-se agora o conceito síntese de negociação coletiva do presente estudo: negociação coletiva é um processo de autocomposição no âmbito laboral, entre representantes de trabalhadores e empregadores, no qual as partes convenientes devem fazer concessões, com o intuito de chegar a um acordo quanto às condições de trabalho.

Entendidos o conceito e demais fundamentos da negociação coletiva, bem como seu histórico e relação com os direitos humanos, o próximo capítulo da dissertação ocupa-se dos ordenamentos jurídicos do Brasil e da Espanha, com foco no Direito Coletivo do Trabalho e na negociação coletiva trabalhista.

¹²⁸ COLLINS, Hugh; EWING, Keith; MCCOLGAN, Aileen. **Labour Law**. Cambridge: Cambridge University Press, 2019. *E-book*. p. 571.

¹²⁹ MARTÍNEZ ABASCAL, Vicente-Antonio; HERRERO MARTÍN, José Bernardo. **Curso de Derecho del Trabajo**. 2. ed. Madrid: Tecnos, 2013.

2 GENERALIDADES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NOS ORDENAMENTOS JURÍDICOS BRASILEIRO E ESPANHOL

Conforme visto no capítulo anterior, a negociação coletiva é reconhecida como um direito humano em diversos instrumentos internacionais da OIT. Porém, tal reconhecimento não basta para que os trabalhadores possam efetivamente usufruir do direito, sendo imprescindível que ele seja transposto para a ordem jurídica interna de cada país, tornando-se oponível perante o Estado.

As constituições do Brasil e da Espanha, garantem, de formas distintas, a negociação coletiva como direito fundamental. No segundo capítulo da dissertação, inicia-se a comparação da negociação coletiva no Brasil e na Espanha, por meio de um panorama do instituto em cada país, a fim de que o leitor compreenda seu funcionamento e suas peculiaridades.

Inicialmente, faz-se referência à doutrina de Mozart Victor Russomano¹³⁰, que estabelece duas premissas que explicam o desenvolvimento do sindicalismo e da negociação coletiva, tanto no Brasil quanto na Espanha. A primeira é a “estreita vinculação existente entre o desenvolvimento econômico nacional e o sistema de convenções coletivas”, sobre a qual o citado autor refere:

[...] tomamos a expressão “desenvolvimento econômico nacional” em sentido estrito, que tem como pressuposto imperativo a *industrialização* do país. Sem que ocorra esse fenômeno, não existirá, em nenhuma nação, massa operária sindicalmente organizada e resistente, capaz de participar, com êxito, da negociação direta com os empresários.

Derivada da primeira, a segunda premissa é que a negociação coletiva é “traço marcante na economia das nações democráticas”. Explica Russomano¹³¹ que, ainda que não haja ligação evidente entre regime político e negociação coletiva, “[...] sob as grandes linhas do processo político nacional, aquela vinculação existe e perdura sempre, pois apenas através do sindicalismo livre se pode admitir o êxito do regime de convenções.”

¹³⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de Direito Sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 145, grifo do autor.

¹³¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de Direito Sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 145, grifo do autor.

Consoante se verá ao longo deste capítulo, o grau de industrialização e de democracia influi diretamente no sistema de relações coletivas laborais, e elucida, em grande medida, os motivos pelos quais Brasil e Espanha se encontram onde estão em termos sindicais.

Ainda, sublinha-se que não se pretende, neste capítulo, adentrar em divergências doutrinárias e jurisprudenciais, pois o objetivo é tão somente situar o leitor quanto aos ordenamentos jurídicos em comento. Destarte, passa-se a seguir à exposição da negociação coletiva nos dois países, requisito para proceder à efetiva comparação no terceiro capítulo.

2.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL: MUDANÇA DE PARADIGMA APÓS A CONSTITUIÇÃO DE 1988

O Direito Coletivo do Trabalho, em geral, e a negociação coletiva trabalhista, em particular, tiveram um desenvolvimento tardio no Brasil, se comparado aos países centrais, como EUA e Inglaterra. O atraso econômico, o subdesenvolvimento industrial, a escravidão duradoura e a prevalência da economia agropecuária foram alguns dos fatores que influenciaram a demora no surgimento de legislação de Direito Coletivo do Trabalho.

No início do século XX, quando o país atingiu as condições necessárias para a criação da legislação trabalhista, o legislador optou por um modelo de regulação com controle estatal sobre os sindicatos, inspirado por leis europeias. Tal modelo ainda não foi superado por completo. Contudo, a Constituição de 1988 estabeleceu mudanças profundas na negociação coletiva, ao inseri-la entre os direitos fundamentais sociais; porém, traços do modelo sindical corporativista ainda persistem no ordenamento pátrio.

Neste item, traça-se um histórico do desenvolvimento da legislação laboral coletiva, seguido de uma análise das novidades apresentadas pela Constituição de 1988, assim como as recentes alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 e a situação do Brasil em relação à normativa internacional de regulação da negociação coletiva.

2.1.1 Síntese histórica

O ensaio, ainda que sintético, sobre a história da negociação coletiva no Brasil passa, necessariamente, pela compreensão do desenvolvimento extemporâneo do sindicalismo no país, cujo início se deu muito depois da Europa e dos EUA e em condições bastante diversas. Juntamente ao estudo do sindicalismo, é interessante mencionar, também, alguns aspectos relativos à evolução do direito de greve, uma vez que a negociação coletiva, o sindicato e a greve formam a base do Direito Coletivo do Trabalho.

A primeira Constituição brasileira (Constituição Política do Império do Brasil)¹³², outorgada em 1824, foi influenciada pelos ideais liberais da Revolução Francesa, assegurando a liberdade para o exercício de qualquer trabalho.¹³³ Por outro lado, a Constituição Imperial aboliu as corporações de ofício (também conhecidas por guildas), associações de artesãos que, além de tratar das regras do ofício, também se ocupavam de questões socioeconômicas e religiosas dos integrantes.¹³⁴ São consideradas pela doutrina como entidades antecessoras dos sindicatos.¹³⁵

Ao longo do século XIX, o Brasil, com suas dimensões continentais, ainda tinha economia predominantemente agrícola e extrativista, atividades cuja mão de obra era substancialmente escrava. A rudimentar indústria existente à época baseava-se em métodos artesanais.¹³⁶ Ou seja, a Primeira Revolução Industrial inglesa do século XVIII, que impulsionou o surgimento do movimento sindical na Europa, não teve reflexos imediatos em terras brasileiras. Conforme explica Arnaldo Süssekind:¹³⁷

As condições geográficas e econômicas retardaram, portanto, o surgimento dos fatores de onde emana o espírito sindical, dentre os quais tem relevo a concentração operária em cidades industrializadas. Isto explica a ausência de sindicatos capazes de lutarem, com sucesso, pela conquista de leis sociais.

¹³² BRASIL. [Constituição (1824)]. **Constituição Política do Império do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 13 mar. 2021.

¹³³ STÜRMER, Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

¹³⁴ MARTINS, Mônica de Souza Nunes. A arte das corporações de ofícios: as Irmandades e o trabalho no rio de janeiro Colonial. **Revista De Pesquisa Histórica**, Recife, v. 30, n. 1, p. 1-18, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaclio/article/viewFile/24350/19725>. Acesso em: 25 fev. 2021.

¹³⁵ STÜRMER, Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

¹³⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

¹³⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 359.

Entretanto, em cidades maiores, como São Paulo e Rio de Janeiro, houve a criação de associações de beneficência e ligas operárias, na segunda metade do século XIX. Tais entidades exerciam atividades tipicamente sindicais, até mesmo organização de greves. Menciona-se, exemplificativamente, algumas delas: a Imperial Associação Tipográfica Fluminense (1858), a Liga Operária (1870) e a União Operário (1880).¹³⁸

A seguinte Constituição, primeira republicana (Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil)¹³⁹, promulgada em 1891, ainda influenciada pelos princípios da Revolução Francesa (Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789) e da Independência dos EUA (Declaração de Virgínia de 1776), apenas garantia o exercício de qualquer profissão, sem incluir qualquer direito trabalhista.¹⁴⁰ Assegurava, ainda, o direito de associação, o que, segundo Arnaldo Süssekind¹⁴¹, forneceu embasamento jurídico para que o STF declarasse a legalidade da organização de sindicatos.

De outra parte, o Código Penal de 1890, em sua redação original considerava a greve um crime. Modificado pouco depois da promulgação, passou a admitir a greve pacífica, criminalizando tão somente aquela que fosse considerada violenta.¹⁴² A despeito da alteração legal, o executivo e a polícia seguiam tratando grevistas e sindicalistas como criminosos.

No começo do século XX, foram editadas as primeiras leis nacionais sobre sindicalização: em 1903, o Decreto nº 979 regulamentou a sindicalização dos trabalhadores rurais e, em 1907, o Decreto 1.637 facultou a sindicalização de

¹³⁸ CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de Direito Sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1982. p. 44.

¹³⁹ BRASIL. [Constituição (1891)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1891. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 13 mar. 2021.

¹⁴⁰ STÜRMER, Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

¹⁴¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 359.

¹⁴² SIQUEIRA, Gustavo Silveira. República e greve no início do século XX: um debate entre a greve de 1906 e a história do direito. **Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí, v. 18, n. 3, p. 492-499, set./dez. 2013. Disponível em: <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/nej/article/view/5135/2695>. Acesso em: 25 fev. 2021.

trabalhadores urbanos e rurais.¹⁴³ No entanto, tais normas tiveram pouca aplicação na prática.¹⁴⁴ Almir Pazzianotto Pinto¹⁴⁵ assim descreve a situação naquele período:

A liberdade de organização sindical era, todavia, apenas formal. O rápido crescimento do proletariado no início do século 20, como resultado da urbanização provocada pela abertura de empresas têxteis, metalúrgicas, gráficas, e a atuação de imigrantes portugueses, italianos, espanhóis, adeptos das doutrinas socialista, comunista, anarquista e anarco-sindicalista, atraiu a atenção do governo e dos empregadores.

A imigração de europeus para o Brasil, depois da I Guerra, contribuiu para a intensificação da questão social, pois os trabalhadores estrangeiros estavam acostumados a uma relação de trabalho livre, o que ia de encontro ao pensamento dos empregadores brasileiros, acostumados com anos de escravidão e trabalho servil.¹⁴⁶ Ressalte-se que nesse mesmo período, conforme mencionado no primeiro capítulo, foi criada a OIT e foram promulgadas as primeiras Constituições sociais.

Em 1920, o STF, em julgamento de *Hábeas Corpus*¹⁴⁷ impetrado por um estrangeiro (português), deportado por haver participado de uma greve, afirmou que: “[...] a gréve pacífica é um direito que póde ser livremente exercido pelo operario, e que o exercicio de um direito em qualquer paiz livre e policiado não constitue um delicto, [...]”. (sic) No caso em tela, a ordem foi concedida em favor do impetrante, demonstrando que o entendimento da Corte já estava de acordo com a doutrina dos direitos sociais.

¹⁴³ GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Neocorporativismo X Neoconstitucionalismo: um debate sindical contemporâneo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região**, Campinas, n. 44, p. 161-176, jan./jun. 2014. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/103520>. Acesso em: 25 fev. 2021.

¹⁴⁴ PINTO, Almir Pazzianotto. Movimento sindical brasileiro. **Revista da Escola Superior de Guerra**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 20, p. 45-57, nov. 1991. Disponível em: https://www.esg.br/publi/arquivos-revista/revista_20.pdf/@download/file/revista_20.pdf. Acesso em: 25 fev. 2021.

¹⁴⁵ PINTO, Almir Pazzianotto. Sindicalismo no Brasil: Breve História - Convenção 87 da OIT. **Revista Cordis**, São Paulo, v. 1, n. 24, p. 20-43, 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/cordis/article/view/51586/33673>. Acesso em: 25 fev. 2021.

¹⁴⁶ GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Neocorporativismo X Neoconstitucionalismo: um debate sindical contemporâneo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região**, Campinas, n. 44, p. 161-176, jan./jun. 2014. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/103520>. Acesso em: 25 fev. 2021.

¹⁴⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Habeas-Corpus 5.910. Relator: Min. Muniz Barreto, 14 jun. 1920. **Revista do Supremo Tribunal Federal**, Rio de Janeiro, v. 25, p. 147-149, out. 1920. Disponível em: <https://sistemas.stf.jus.br/dspace/xmlui/handle/123456789/145> Acesso em: 28 fev. 2021.

A década de 1930 foi um período de muita agitação política e econômica no país. A Revolução de 30, que levou Getúlio Vargas à Presidência da República, rompeu a alternância política entre os Estados de São Paulo e Minas Gerais e encerrou a chamada República Velha. Apesar de a quebra da Bolsa de Nova York, em 1929, ter afetado a economia brasileira, sobretudo quanto à exportação de café, o primeiro governo Vargas foi uma época de crescimento econômico, em consequência da industrialização.¹⁴⁸

Em 1930, Vargas criou o Ministério do Trabalho, seguido de um significativo desenvolvimento da legislação trabalhista no país¹⁴⁹, resultado do crescente descontentamento social decorrente do processo de industrialização e urbanização. No ano seguinte, o Decreto 19.770, de 1931, caracterizou-se por estabelecer a unicidade sindical¹⁵⁰, criando a base da relação sindicato-Estado, estrutura corporativista que dominou o Direito Sindical no século XX e que ainda tem características que persistem até hoje.

O Decreto nº 21.761, editado em 1932, tratava de normas relativas à convenção coletiva, sendo considerado o primeiro diploma legal nacional sobre o tema¹⁵¹, cujo art. 1º, caput¹⁵² não concedia exclusividade de negociação coletiva aos sindicatos obreiros, o que teria sido justificado à época pela falta de organização dos sindicatos.¹⁵³ O dispositivo trazia ainda outras restrições e ingerências quanto à adoção da negociação coletiva, o que acabou dificultando sua utilização e permitiu o controle do Estado.¹⁵⁴

¹⁴⁸ DEL PRIORE, Mary; VENANCIO, Renato. **Uma breve história do Brasil**. São Paulo: Planeta do Brasil, 2010. *E-book*.

¹⁴⁹ ASSUNÇÃO, Carolina. **Negociação Coletiva Trabalhista: parâmetros constitucionais e desafios pós-lei 13.467/17**. Belo Horizonte: Arraes, 2020.

¹⁵⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

¹⁵¹ CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de Direito Sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1982.

¹⁵² Art. 1º Entende-se por convenção coletiva de trabalho e ajuste relativo às condições do trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregados. BRASIL. Senado Federal. **Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932**. Institue a convenção coletiva de trabalho. Rio de Janeiro, Presidência da República, 1932. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/441612/publicacao/15694916>. Acesso em: 20 fev. 2021.

¹⁵³ ASSUNÇÃO, Carolina. **Negociação Coletiva Trabalhista: parâmetros constitucionais e desafios pós-lei 13.467/17**. Belo Horizonte: Arraes, 2020.

¹⁵⁴ ASSUNÇÃO, Carolina. **Negociação Coletiva Trabalhista: parâmetros constitucionais e desafios pós-lei 13.467/17**. Belo Horizonte: Arraes, 2020.

Influenciada pelas Constituições sociais do México e de Weimar, a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 1934¹⁵⁵, foi a primeira a tratar de direitos sociais trabalhistas, inclusive do Direito Coletivo do Trabalho, no Título referente à ordem econômica e social.¹⁵⁶ Reconheceu as convenções coletivas de trabalho (art. 121, § 1º, j)¹⁵⁷ e consagrou a pluralidade sindical em seu art. 120.¹⁵⁸ Porém, nesse mesmo ano, o Decreto 24.694/1934 dificultou a concretização da pluralidade sindical prevista na Constituição, pois fazia uma série de exigências legais para o reconhecimento de um sindicato de trabalhadores.¹⁵⁹ De acordo com Tereza Aparecida Asta Gemignani:¹⁶⁰

Ao ingressar na OIT (Organização Internacional do Trabalho), criada pelo Tratado de Versalhes assinado em 1919, o Brasil assumiu compromisso nacional e internacional de incorporar o novo modelo de constitucionalismo social em seu sistema. E assim o fez com a Constituição Federal de 1934 que, a par de um notável rol de direitos sociais e trabalhistas, agasalhou um inovador modelo de pluralismo sindical que, entretanto, foi rapidamente afastado pelas cartas posteriores, que passaram a adotar o modelo de unicidade sindical

A Constituição de 1934, que instaurou um regime democrático no país, teve duração de apenas três anos e seus efeitos foram pouco vivenciados pela população. O período foi marcado por reivindicações operárias e movimentações da classe média. Surgiram diversas organizações comunistas, difundindo as ideias políticas da

¹⁵⁵ BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 21 fev. 2021.

¹⁵⁶ STÜRMER, Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

¹⁵⁷ Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: [...] j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 21 fev. 2021.

¹⁵⁸ Art 120 - Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.

Paragrapho unico. A lei assegurará a pluralidade syndical e a completa autonomia dos syndicatos. BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 21 fev. 2021.

¹⁵⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

¹⁶⁰ GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Neocorporativismo X Neoconstitucionalismo: um debate sindical contemporâneo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região**, Campinas, n. 44, p. 161-176, jan./jun. 2014. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/103520>. Acesso em: 25 fev. 2021.

esquerda, o que gerou desconforto no governo e provocou a repressão desses grupos. De outra parte, o fascismo também se destacava na política nacional, nomeadamente pelo movimento integralista.¹⁶¹

Em resposta a essa conjuntura, o Estado Novo foi decretado autoritariamente por Getúlio Vargas, com a imposição de uma nova Constituição e o fechamento do Congresso.¹⁶² A Constituição de 1937¹⁶³ integrou e coordenou instituições e práticas que vinham ganhando forma desde 1930, centralizando o Estado nas mãos do Presidente da República, que passou a governar por meio de decretos-lei.¹⁶⁴

A nova Carta sacramentou o fim da pluralidade e proibiu o exercício da greve.¹⁶⁵ Por outro lado, estabeleceu a necessidade de representação dos empregados por sindicato para a negociação coletiva e estendeu os efeitos das convenções a sócios e não sócios do sindicato.¹⁶⁶ A política trabalhista do governo de Getúlio Vargas teve como objetivo primordial reprimir a organização dos trabalhadores fora da ingerência do Estado e garantir o apoio deles ao governo.¹⁶⁷

Em 1943, Getúlio Vargas promulgou o Decreto-lei 5.452, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que reuniu toda a legislação trabalhista existente no país em um único documento, regulando relações individuais, coletivas e processuais do trabalho. A CLT manteve as características de interferência estatal nas relações

¹⁶¹ FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. 14 ed. São Paulo: EdUsp, 2019.

¹⁶² FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. 14 ed. São Paulo: EdUsp, 2019.

¹⁶³ BRASIL. [Constituição (1937)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 21 fev. 2021.

¹⁶⁴ FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. 14 ed. São Paulo: EdUsp, 2019.

¹⁶⁵ Art 138 - A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público.

Art 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.

A greve e o *lock-out* são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

BRASIL. [Constituição (1937)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 21 fev. 2021.

¹⁶⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.

¹⁶⁷ FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. 14 ed. São Paulo: EdUsp, 2019.

coletivas trabalhistas, representando um desestímulo à negociação coletiva.¹⁶⁸ A unificação da legislação solidificou o corporativismo formatado sobre o tripé unicidade sindical – imposto sindical obrigatório – enquadramento sindical por categoria.

A Constituição de 1946¹⁶⁹ teve como novidade o reconhecimento do direito de greve. Ademais, incluiu a Justiça do Trabalho, criada em 1939 como órgão do Poder Executivo, no âmbito do Poder Judiciário.¹⁷⁰ Durante a ditadura militar, iniciada em 1964, o Estado passou a controlar os reajustes salariais, provocando uma diminuição na atividade sindical, uma vez que um dos principais objetivos da negociação coletiva é justamente o acerto de reajuste dos salários.¹⁷¹ O Decreto-lei 229 de 1967 introduziu no ordenamento jurídico um novo tipo de contrato coletivo: o acordo coletivo de trabalho, entre o sindicato profissional e a empresa.¹⁷²

As Constituições seguintes (1967 e 1969) continuaram na mesma linha quanto ao direito sindical, mantendo as características corporativistas e a ausência de liberdade que marcam o sindicalismo brasileiro até então.¹⁷³ Na Constituição de 1988, a negociação coletiva de trabalho aparece pela primeira vez incluída nos direitos e garantias fundamentais, juntamente a diversos outros direitos trabalhistas, como se verá no próximo subitem.

2.1.2 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Após um longo período de regime ditatorial, o Brasil entrou na fase de transição para o regime democrático em meados da década de 1980. A Assembleia Constituinte foi convocada em 1986 e a nova Constituição foi finalmente promulgada em 5 de outubro de 1988. Conhecida como “Constituição-cidadã”, inseriu o Brasil no grupo dos

¹⁶⁸ ASSUNÇÃO, Carolina. **Negociação Coletiva Trabalhista: parâmetros constitucionais e desafios pós-lei 13.467/17**. Belo Horizonte: Arraes, 2020.

¹⁶⁹ BRASIL. [Constituição (1946)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 21 fev. 2021.

¹⁷⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.

¹⁷¹ ASSUNÇÃO, Carolina. **Negociação Coletiva Trabalhista: parâmetros constitucionais e desafios pós-lei 13.467/17**. Belo Horizonte: Arraes, 2020.

¹⁷² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.

¹⁷³ STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 76-77.

Estados sociais e democráticos de Direito, trazendo uma ampla lista de direitos fundamentais.¹⁷⁴ Ingo Wolfgang Sarlet¹⁷⁵ explica:

É justamente nesse contexto que os direitos fundamentais passam a ser considerados, para além de sua função originária de instrumentos de defesa da liberdade individual, elementos da ordem jurídica objetiva, integrando um sistema axiológico que atua como fundamento material de todo ordenamento jurídico.

Além dos direitos fundamentais de primeira dimensão (liberdades individuais), já tradicionalmente englobados pelas sucessivas Constituições do país, a grande novidade apresentada pela Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) foi a inclusão dos direitos fundamentais de segunda (sociais) e terceira (coletivos e difusos) dimensões.

A referência aos direitos fundamentais sociais aparece já no preâmbulo da CRFB, que declara: “[...] instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça [...]”.¹⁷⁶ Outrossim, no art. 1º, que arrola os fundamentos do Estado Democrático de Direito brasileiro, o inciso IV consigna os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, com idêntica hierarquia axiológica.¹⁷⁷

No Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais – o direito ao trabalho aparece ao lado dos demais direitos fundamentais sociais, no *caput* do art. 6º, *verbis*: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados [...]”. Destarte, tem-se o direito ao trabalho como elemento primordial do Estado brasileiro.

¹⁷⁴ SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 254-255

¹⁷⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 13. ed. rev. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018. p. 61.

¹⁷⁶ “O preâmbulo [...] não se situa no âmbito do Direito, mas no domínio da política, refletindo posição ideológica do constituinte. É claro que uma Constituição que consagra princípios democráticos, liberais, não poderia conter preâmbulo que proclamasse princípios diversos. Não contém o preâmbulo, portanto, relevância jurídica. [...] O que acontece é que o preâmbulo contém, de regra, proclamação ou exortação no sentido dos princípios inscritos na Carta: princípio do Estado Democrático de Direito, princípio republicano, princípio dos direitos e garantias, etc. [...]” (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 2.076**. Relator: Min. Carlos Velloso, 15 ago. 2002. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur97053/false>. Acesso em: 15 fev. 2021).

¹⁷⁷ STÜRMER, Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014. p. 23.

Ao incluir a negociação coletiva nos artigos 7º e 8º, fazendo parte do Capítulo II (Dos Direitos Sociais) do Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais), o constituinte originário atribuiu valor inegável a esse direito no ordenamento jurídico brasileiro. Nesse sentido, afirma Enoque Ribeiro dos Santos:¹⁷⁸

Finalmente, a Constituição Federal de 1988 veio valorizar o instituto da negociação coletiva, não apenas erigindo-a a instituto constitucional, verdadeiro direito humano social fundamental, bem como atribuindo-lhe a função de administrar crises na empresa, ao admitir a redução dos salários por acordos e convenções coletivas e condicionar a propositura de dissídios coletivos à prévia tentativa de negociação (art. 114).

O artigo 8º, inciso VI¹⁷⁹ da Constituição prevê a obrigatoriedade da representação por sindicato nas negociações coletivas, e o art. 7º, inciso XXVI¹⁸⁰, prevê o reconhecimento das convenções e acordos coletivos do trabalho como direito dos trabalhadores urbanos e rurais.

As referidas normas constitucionais mencionam a negociação coletiva, porém não afirmam expressamente que a negociação coletiva é um direito fundamental. Não obstante, essa noção é extraída da interpretação constitucional sistemática e teleológica, do preâmbulo, fundamentos e direitos fundamentais sociais elencados. A interpretação sistemática leva em consideração não apenas o conjunto das regras jurídicas, mas toda a rede de princípios, regras e valores de um ordenamento.¹⁸¹ Para

¹⁷⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 162.

¹⁷⁹ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 24 jan. 2021.

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

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho [...].

¹⁸⁰ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 24 jan. 2021.

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

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho [...].

¹⁸¹ FREITAS, Juarez. **A interpretação sistemática do Direito**. 5 ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

Ingo Wolfgang Sarlet¹⁸², “[...] a dedução de direitos implícitos é algo inerente ao sistema constitucional, existindo, ou não, norma permissiva expressa nesse sentido.”

O constituinte atribuiu inegável valor às convenções e aos acordos coletivos, ao reconhecê-los como direitos fundamentais dos trabalhadores, legitimando o resultado da autonomia dos atores sociais.¹⁸³ Além de garantir o reconhecimento do produto da negociação coletiva (acordos e convenções coletivas) e de impor a participação dos sindicatos na negociação coletiva de trabalho, a CRFB também relaciona situações nas quais alguns dos direitos trabalhistas do art. 7º poderão ser mitigados por meio de negociação coletiva. Tais direitos são aqueles constantes dos incisos VI, XIII e XIV.

O inciso VI do art. 7º estabelece a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.¹⁸⁴ Já o inciso XIII do mesmo artigo determina “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”.¹⁸⁵ A redução salarial ou de jornada poderá ocorrer como forma de preservar os empregos, devendo estar acompanhada de uma garantia temporária de emprego, como forma de compensação.¹⁸⁶ Conforme art. 611-A, §3º, da CLT: “Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos

¹⁸² SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 13. ed. rev. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018. p. 93.

¹⁸³ MANNRICH, Nelson. Comentário ao art. 7º. XXVI. *In*: MARTINEZ, Luciano; TEIXEIRA FILHO, João de Lima (org.). **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de Direitos Sociais Trabalhistas (arts. 6º a 11)**: uma homenagem aos 30 anos da constituição da república e aos 40 anos da academia brasileira de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019.

¹⁸⁴ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 24 jan. 2021.

¹⁸⁵ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 24 jan. 2021.

¹⁸⁶ CASSAR, Volia Bonfim. Comentário ao art. 7º VI. *In*: MARTINEZ, Luciano; TEIXEIRA FILHO, João de Lima (org.). **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de Direitos Sociais Trabalhistas (arts. 6º a 11)**: uma homenagem aos 30 anos da constituição da república e aos 40 anos da academia brasileira de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019.

empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.”¹⁸⁷

Finalmente, o inciso XIV estipula “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.¹⁸⁸ Por se tratar de uma escala de trabalho prejudicial à saúde do trabalhador, bem como às suas relações sociais e familiares, pois os turnos de labor variam ao longo das semanas, entendeu o constituinte originário por estabelecer uma jornada reduzida, facultando à negociação coletiva a possibilidade de ampliação dessa jornada.¹⁸⁹ O tema é bastante controverso na jurisprudência.

Outros dispositivos constitucionais relacionados à negociação coletiva são os §§ 1º e 2º do art. 114.¹⁹⁰ Em ambos os parágrafos, determina-se que as partes cheguem a um consenso, ou para optar pela arbitragem, ou para ajuizar o dissídio coletivo. O § 2º foi acrescentado pela Emenda Constitucional (EC) nº 45/2004 e pode ser considerado um avanço quanto à liberdade sindical, pois no texto original o dissídio coletivo poderia ser ajuizado por qualquer das partes individualmente, o que acabava por frustrar muitas vezes a negociação coletiva sem que houvesse um mínimo de efetiva negociação entre as partes.

O STF decidiu pela constitucionalidade do § 2º na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 3423¹⁹¹, referindo que a exigência de mútuo acordo para

¹⁸⁷ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 fev. 2021.

¹⁸⁸ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 24 jan. 2021.

¹⁸⁹ GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Comentário ao art. 7º XIV. In: MARTINEZ, Luciano; TEIXEIRA FILHO, João de Lima (org.). **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de Direitos Sociais Trabalhistas (arts. 6º a 11)**: uma homenagem aos 30 anos da constituição da república e aos 40 anos da academia brasileira de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019.

¹⁹⁰ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 24 jan. 2021.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...]

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º 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.

¹⁹¹ 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

o ajuizamento de dissídio coletivo é uma condição da ação e não um óbice ao acesso ao Poder Judiciário. Aduziu o relator que tal dispositivo tem o propósito de diminuir o poder normativo da Justiça do Trabalho e privilegiar a autocomposição.

O parecer da Procuradoria-Geral da República (PGR) afirmou que o requisito do mútuo acordo converte o dissídio coletivo em arbitragem pública, pois as partes têm de concordar com a submissão do litígio trabalhista à Justiça do Trabalho. Ressaltou, ainda, que a EC nº 45/2004 vai ao encontro da Convenção nº 154, da OIT, tendo em vista que visa o estímulo à negociação coletiva.¹⁹²

2.1.3 Consolidação das Leis do Trabalho e Reforma Trabalhista de 2017

A exposição de motivos da Reforma Trabalhista brasileira (Lei 13.467/2017)¹⁹³ pauta-se, essencialmente, pela necessidade de modernização e de atualização da CLT. Menciona a situação econômica do país naquele momento, com queda do PIB e aumento do desemprego. Refere-se, também, à necessidade de estender aos trabalhadores informais alguma proteção, o que seria impossível diante da rigidez da CLT.

A Reforma Trabalhista introduziu diversas alterações na CLT na parte dedicada ao Direito Coletivo do Trabalho (Títulos IV-A, V, VI e VI-A, isto é, do art. 510-A ao art. 625-H). A principal delas foi a ampliação da autonomia da vontade coletiva

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.

¹⁹² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 3.423/DF**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343478619&ext=.pdf>. Acesso em: 9 mar. 2021.

¹⁹³ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto De lei nº 6.787, de 2016 [...]**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Relator: Deputado Rogério Marinho, 2017. Brasília, DF: Câmara Legislativa, [2017]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 12 mar. 2021.

(sobreposição do negociado sobre o legislado), trazida no artigo 611-A. Esse artigo deu mais força à negociação coletiva. Conforme Luciano Martinez:¹⁹⁴

O art. 611-A da CLT é uma inovação, talvez a mais representativa da chamada reforma trabalhista de 2017. Ela encarna a ideia de que o negociado há de prevalecer sobre o legislado em relação às determinadas matérias e que isso se dá por conta do respeito ao direito fundamental de reconhecimento dos instrumentos coletivos negociados como fonte de direito. O rol constante do caput não é exaustivo, deixando-se clara essa intenção a partir da leitura da locução “entre outros”.

No entanto, deve-se ter em consideração que os direitos assegurados constitucionalmente não podem ser reduzidos ou suprimidos, salvo as situações excepcionadas pela própria Constituição, conforme visto no subitem anterior. A própria CLT reafirma os direitos não passíveis de redução no art. 611-B.¹⁹⁵ Registra-se que alguns incisos e parágrafos dos artigos 611-A e 611-B têm constitucionalidade questionada pela doutrina e por Ações Direitas de Inconstitucionalidade perante o STF. No entanto, não é objetivo desta pesquisa adentrar nessas particularidades.

A Reforma também modificou os artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, tornando facultativa a contribuição sindical, pois acrescentou a exigência de prévia e expressa autorização do empregado para o desconto da contribuição anual.¹⁹⁶ Em julgamento sobre o tema, o Supremo Tribunal Federal (STF), na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.794¹⁹⁷, considerou constitucional tal alteração, colocando fim ao intenso debate que surgiu após a aprovação da lei em 2017. A seguir reproduz-se trecho da ementa da decisão:¹⁹⁸

Ementa: Direito Constitucional e Trabalhista. Reforma Trabalhista. Facultatividade da Contribuição Sindical. Constitucionalidade. Inexigência de Lei Complementar. Desnecessidade de lei específica. Inexistência de ofensa à isonomia tributária (Art. 150, II, da CRFB). **Compulsoriedade da contribuição sindical não prevista na Constituição** (artigos 8º, IV, e 149 da CRFB). Não violação à

¹⁹⁴ MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 184.

¹⁹⁵ FINCATO, Denise; STÜRMER, Gilberto. **A reforma trabalhista simplificada**: comentários à lei 13.467/2017. Porto Alegre: EdiPUCRS, 2019.

¹⁹⁶ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários a reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

¹⁹⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5794**. Relator: Min. Edson Fachin, 29 jun. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur402320/false>. Acesso em: 14 set. 2020.

¹⁹⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5794**. Relator: Min. Edson Fachin, 29 jun. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur402320/false>. Acesso em: 14 set. 2020. Grifo nosso.

autonomia das organizações sindicais (art. 8º, I, da CRFB). Inocorrência de retrocesso social ou atentado aos direitos dos trabalhadores (artigos 1º, III e IV, 5º, XXXV, LV e LXXIV, 6º e 7º da CRFB). Correção da proliferação excessiva de sindicatos no Brasil. Reforma que visa ao fortalecimento da atuação sindical. **Proteção às liberdades de associação, sindicalização e de expressão** (artigos 5º, incisos IV e XVII, e 8º, caput, da CRFB). Garantia da liberdade de expressão (art. 5º, IV, da CRFB). [...] 15. Ações Diretas de Inconstitucionalidade julgadas improcedentes e Ação Declaratória de Constitucionalidade julgada procedente para **assentar a compatibilidade da Lei n.º 13.467/2017 com a Carta Magna**.

A alteração legislativa suscitou críticas pelo fim da compulsoriedade de contribuição, porquanto não foi estabelecido um período de transição e adaptação para os sindicatos. Efetivamente, os sindicatos viram-se, repentinamente, com redução de receita e tiveram que buscar maneiras de adaptar-se à nova realidade. Por outro lado, a facultatividade representa um avanço em direção à liberdade sindical, porquanto os empregados podem optar por contribuir ou não ao ente sindical. Sobre o tema, Denise Fincato e Maria Claudia Felten¹⁹⁹ sustentam que:

A Reforma Trabalhista propõe que os sindicatos coloquem em prática a execução dessas atividades, pois a realidade demonstra que várias dessas atividades foram esquecidas pela maioria das entidades sindicais. Incumbirá aos sindicatos a conquista de sua categoria, esforçando-se para que essa o considere importante, com isto entendendo legítima, necessária e justa a contribuição para sua manutenção, tal como ocorre com a mensalidade sindical.

Outro aspecto alterado pela Lei 13.467/2017 na matéria coletiva é a limitação da interpretação do Poder Judiciário quanto aos instrumentos oriundos da negociação coletiva – convenções e acordos coletivos – sob o prisma do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Conforme artigo 8º, §3º da CLT, as convenções e acordos coletivos de trabalho só poderão ser objeto de interpretação pelo Poder Judiciário quanto aos elementos essenciais do negócio jurídico. Para Luciano Martinez²⁰⁰, a intervenção mínima não quer dizer que não possa haver

¹⁹⁹ FINCATO, Denise; FELTEN, Maria Claudia. Reforma trabalhista: contribuição sindical facultativa e futuro dos sindicatos no Brasil. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 7, n. 71, p. 57-75, ago./set. 2018.

²⁰⁰ MARTINEZ, Luciano. O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. In: STÜMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (coord.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 205.

intervenção, mas sim que o juiz deve interceder o mínimo possível, para promover e proteger a liberdade sindical.

No que concerne à negociação coletiva, a alteração do artigo 620 da CLT instituiu a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva, invertendo a determinação anterior. Tal mudança tem por objetivo aproximar a regulamentação trabalhista às necessidades da empresa.²⁰¹ Além disso, é possível notar que “[...] o legislador se cercou de toda precaução, pois usou a expressão “sempre” indicando sua intenção de não cisão da norma quando de sua aplicação pelos critérios atomista ou intermediário.”²⁰²

Com relação ao tema central da dissertação, a Reforma Trabalhista modificou o parágrafo 3º do art. 614 da CLT, vedando a ultratividade das normas coletivas. A redação anterior do artigo não mencionava a ultratividade, que foi incorporada ao ordenamento jurídico pela jurisprudência do TST. Esse assunto será aprofundado no terceiro capítulo.

2.1.4 Normativa internacional

No Brasil, as principais normas internacionais que regem a negociação coletiva são as Convenções da OIT, organização da qual o país é membro nato desde a sua criação em 1919. A natureza jurídica das Convenções da OIT é de tratados multilaterais abertos, o que significa que são compostas por dois ou mais Estados, não possuem destinatário específico e permanecem abertas à ratificação de membros que desejem aderir ao documento.²⁰³ Assim sendo, as Convenções da OIT sujeitam-se ao Direito dos Tratados, que tem como principal fonte a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, de 1969.

A celebração de um tratado internacional é um ato solene, requerendo o cumprimento de formalidades, que se sucedem em diversos atos jurídicos²⁰⁴, ficando o Estado obrigado internacionalmente desde a ratificação, conforme artigo 14 da

²⁰¹ FINCATO, Denise; STÜRMER, Gilberto. **A reforma trabalhista simplificada**: comentários à lei 13.467/2017. Porto Alegre: EdiPUCRS, 2019.

²⁰² CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários a reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

²⁰³ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 7. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. p. 1077, grifo do autor.

²⁰⁴ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 7. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. p. 217.

Convenção de Viena.²⁰⁵ Depósito é o ato pelo qual o Estado torna pública a ratificação, entregando o documento ao depositário, que, no caso da OIT, é o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, o qual comunica o depósito aos demais Estados-membros. É a partir deste ato que o Estado adquire a condição da parte ou contratante.

No ordenamento jurídico brasileiro, a integração dos tratados internacionais é regrada pela Constituição Federal (artigos 49 e 84²⁰⁶), que determina uma sucessão de atos do Poder Executivo e do Poder Legislativo para a conclusão de um tratado internacional.²⁰⁷ Para que a ratificação tenha validade, é imprescindível a aprovação do Congresso Nacional, por meio de Decreto Legislativo. Esta espécie normativa não requer a sanção presidencial. Após a aprovação do tratado pelo Congresso Nacional, o Presidente está autorizado a ratificar o documento.

Em suma, a conclusão de um tratado internacional, no Brasil, se opera em quatro fases: 1) negociação e assinatura; 2) aprovação pelo Congresso Nacional; 3) ratificação pelo Presidente da República e 4) promulgação. As etapas 1 e 3 ocorrem no plano internacional, enquanto as 2 e 4 são internas. Uma vez encerrado o processo de conclusão do tratado, o Brasil fica obrigado a seu cumprimento no plano internacional e no plano interno, vinculando todos os Poderes da União, DF, Estados e Municípios.

²⁰⁵ Artigo 14 - 1. O consentimento de um Estado em obrigar-se por um tratado manifesta-se pela ratificação:

- a) quando o tratado disponha que esse consentimento se manifeste pela ratificação;
- b) quando, por outra forma, se estabeleça que os Estados negociadores acordaram em que a ratificação seja exigida;
- c) quando o representante do Estado tenha assinado o tratado sujeito a ratificação; ou
- d) quando a intenção do Estado de assinar o tratado sob reserva de ratificação decorra dos plenos poderes de seu representante ou tenha sido manifestada durante a negociação. (BRASIL. **Decreto 7.030, de 14 de dezembro de 2009**. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 66. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em: 25 fev. 2021).

²⁰⁶ Art. 49. É da competência exclusiva do Congresso Nacional:

I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional;

Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República: [...]

VIII - celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional [...]. (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 24 jan. 2021).

²⁰⁷ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Comentário ao artigo 49 I. *In*: CANOTILHO, J. J. Gomes *et al.* (coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 1022, grifo do autor.

De regra, os tratados e convenções internalizados por decreto legislativo têm força de lei ordinária. No caso de tratados de direitos humanos, conforme art. 5º, §2º da CRFB, por decisão do STF, o *status* é de supralegalidade. E no caso do §3º do art. 5º da CRFB, os tratados de direitos humanos aprovados pelo Congresso Nacional com quórum qualificado equivalem às emendas constitucionais.²⁰⁸

No que respeita as Convenções da OIT relativas ao tema da dissertação, o Brasil ratificou as convenções nº 98 – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, e a nº 154 – Incentivo à Negociação Coletiva. No entanto, o país não ratificou a Convenção nº 87 – Liberdade de Associação Sindical e Proteção do Direito Sindical, da qual as Convenções mencionadas são um complemento normativo, o que acabou criando uma inconsistência jurídica.

A Convenção nº 98, foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 49, de 27/08/1952, ratificada em 18/11/1952 e promulgada pelo Decreto nº 33.196, de 29/06/1953, sendo sua vigência nacional a partir de 18/11/1953²⁰⁹. Note-se que essa convenção foi ratificada na década de 1950.

Já a Convenção nº 154 foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 22, de 12/05/1992, ratificada em 10/07/1992 e promulgada pelo Decreto nº 1.256, de 29/09/1994, sendo sua vigência nacional a partir de 10/07/1993²¹⁰, ou seja, na vigência da Constituição de 1988.

Apesar de sua relevância, verifica-se que o Brasil tem pouca tradição de aplicação jurídica das Convenções da OIT. Ademais, a contradição estabelecida pela não ratificação da Convenção nº 87 cria obstáculos, pois o sistema jurídico carece de argumentos para a aplicação das outras duas Convenções, visto que ambas têm como pressuposto a liberdade sindical estabelecida pela nº 87.

Não obstante, o Tribunal Superior do Trabalho tem julgados cujo principal fundamento é a Convenção nº 98 da OIT, especialmente em sua Seção de Dissídios Coletivos, conforme ementas transcritas:

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. CLÁUSULA 30ª DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL. CUSTEIO PELAS EMPRESAS. NÃO PROVIMENTO. Discute-se no presente feito a validade da Cláusula

²⁰⁸ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 7. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

²⁰⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Convenções da OIT**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

²¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Convenções da OIT**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

30ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019, por meio da qual foi atribuído às empresas signatárias do aludido instrumento o dever de depositar o valor de R\$ 1.000,00 em favor do Sindicato dos trabalhadores, ora recorrente, a título de contribuição negocial. [...] O inciso I do artigo 8º da Constituição Federal assegura aos sindicatos a autonomia na sua organização e gestão, vedando qualquer interferência ou intervenção do Poder Público. **O artigo 2º da Convenção nº 98 da OIT - ratificada pelo Brasil -, por sua vez, estabelece que as organizações de trabalhadores e de empregadores deverão ser protegidas contra quaisquer atos de ingerência entre elas, seja diretamente ou por meio de seus membros. O item 2 desse dispositivo enquadra como ato de ingerência a manutenção das organizações por outros meios financeiros que venham a permitir o seu controle pelas empresas ou por suas organizações sindicais, tal como no caso em exame. Essa garantia é essencial, na medida em que compete aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses da categoria por ele representada, a teor do preceito contido no inciso III do artigo 8º da Constituição Federal.** Nesse contexto, não merece qualquer reparo a decisão recorrida. Recurso ordinário a que se nega provimento.²¹¹

Trata-se de recurso ordinário em ação anulatória de cláusula de convenção coletiva julgado pela SDC do TST. A cláusula anulada estipulava o pagamento de contribuição negocial do sindicato patronal para o sindicato obreiro. O Tribunal manteve a decisão do TRT de origem de anular a cláusula, por incompatibilidade com o art. 2.2 da Convenção nº 98 da OIT.

O Brasil não está sujeito a uma instância supranacional como é a União Europeia para a Espanha. O Mercosul está ainda em fase embrionária de integração regional, não havendo um órgão governamental centralizado do bloco. De outra parte, o Brasil submete-se à jurisdição da Corte Interamericana de Direitos Humanos, cujas decisões são vinculantes a todos os países que a compõe.

Como síntese conclusiva deste item, verifica-se que o Direito Coletivo do Trabalho brasileiro é marcado pelo corporativismo, caracterizado pela ingerência estatal nas relações coletivas. As alterações trazidas pela EC nº 45/2004 e pela Reforma Trabalhista de 2017 foram um primeiro passo para a superação desse modelo sindical. Atualmente ainda existem incongruências e contradições que precisam ser resolvidas, como a manutenção da unicidade sindical com base territorial

²¹¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RO-9-51.2019.5.08.0000**. Relator: Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 17 ago. 2020. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons csjt=&numeroTst=9&digitoTst=51&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=08&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 25 fev. 2021. Grifo nosso.

mínima; o Poder Normativo da Justiça do Trabalho quando a negociação coletiva é frustrada; o enquadramento sindical por categoria; e a não ratificação da Convenção 87 da OIT.

2.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA ESPANHA: DO CORPORATIVISMO À LIBERDADE SINDICAL

O desenvolvimento da negociação coletiva na Espanha guarda algumas semelhanças com o Brasil, como, por exemplo, o grande intervencionismo estatal nas relações laborais e sindicais durante o século XX e o efetivo reconhecimento da negociação coletiva como direito fundamental somente na redemocratização, após longo período ditatorial. Neste item, em paralelo ao anterior, se disserta sobre a negociação coletiva no sistema jurídico espanhol, tratando da conjuntura histórica, da regulamentação constitucional e legal e da influência exercida pelas normas internacionais, sobretudo da União Europeia.

2.2.1 Síntese histórica

Em razão da intrínseca ligação entre democracia e relações coletivas de trabalho, é importante que, ao lado da evolução da negociação coletiva, sejam pinceladas noções da história política e constitucional da Espanha, marcadas por grande instabilidade política e lutas sociais.²¹² No que tange à regulamentação das relações de trabalho, o país se caracterizou pela atuação estatal, tipificada no que se costuma chamar de modelo corporativista.²¹³

A título de contextualização: de 1808 a 1978, a Espanha foi predominantemente monárquica, porém passou por períodos republicanos e por ditaduras militares, além de diversas guerras. Antes da atual Constituição (1978), fruto do processo de redemocratização após quase 40 anos de ditadura franquista, o país teve seis

²¹² GARCÍA VIÑA, Jordi. **Cuestiones actuales de la negociación colectiva em España**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2016.

²¹³ BARRIO ALONSO, Ángeles. **Por la razón y el derecho**: historia de la negociación colectiva en España (1850-2012). Granada: Comares, 2014.

Constituições, alternando entre textos conservadores e progressistas²¹⁴, e dois Estatutos outorgados (Estatuto de Bayona de 1808 e Estatuto Real de 1834).²¹⁵

A história contemporânea da Espanha inicia em 1808, quando seu território foi invadido pelas tropas francesas. O então Imperador da França, Napoleão Bonaparte, aproveitou-se de um momento de enfraquecimento da monarquia espanhola, após abdicação forçada do Rei Carlos IV em favor do seu filho, príncipe Fernando, cujo objetivo era remover o Primeiro-Ministro espanhol, que havia se tornado aliado do Imperador francês. Esse movimento acabou resultando no exílio da família real espanhola na França e na ocupação do trono espanhol pelo irmão de Napoleão, José I.²¹⁶

A invasão do país gerou revolta na população espanhola, que se rebelou contra as forças francesas. O confronto foi liderado por setores do povo e da pequena burguesia, originando um movimento patriota, na chamada Guerra de Independência (1808-1814).²¹⁷ A Guerra representou a ratificação de uma consciência nacional e foi uma primeira tentativa de acabar com o Antigo Regime na Espanha²¹⁸, caracterizado pela Monarquia Absolutista, domínio da Igreja Católica e privilégios da nobreza.²¹⁹

Em 1812, durante a guerra, foi promulgada a primeira Constituição da Espanha, conhecida como Constituição de Cádiz, terceira constituição escrita no mundo, depois dos EUA (1787) e da França (1789).²²⁰ A relevância dessa Constituição se deve ao fato de que foi adotada pelo Parlamento (*Las Cortes*), convocado pela Assembleia Central, que por sua vez foi formada a partir de representantes de assembleias locais²²¹, o que lhe conferiu certa legitimidade.

²¹⁴ BALAGUER CALLEJÓN, Francisco *et al.* **Manual de Derecho Constitucional**. 13. ed. Madrid: Tecnos, 2018. 2 v. *E-book*.

²¹⁵ Há discussão doutrinária no que tange ao *status* jurídico desses dois estatutos. Alguns doutrinadores consideram o Estatuto de Bayona, outorgado por Napoleão Bonaparte após invadir a Espanha, como primeira Constituição espanhola. Também parte da doutrina inclui o Estatuto Real de 1834 como Constituição, ainda que tenha sido outorgado pelo Rei Fernando VII. Tais controvérsias não serão abordadas uma vez que a análise da história constitucional espanhola não é foco da pesquisa.

²¹⁶ ÁLVAREZ JUNCO, José; SCHUBERT, Adrian. **Nueva historia de la España contemporánea (1808-2018)**. Barcelona: Galaxia Gutemberg, 2018. *E-book*.

²¹⁷ ÁLVAREZ JUNCO, José; SCHUBERT, Adrian. **Nueva historia de la España contemporánea (1808-2018)**. Barcelona: Galaxia Gutemberg, 2018. *E-book*.

²¹⁸ ROBLEDO, Agustín Ruiz. **Compendio de Derecho Constitucional Español**. 3. ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2018. *E-book*. p. 35.

²¹⁹ CANAL, Jordi. **Historia contemporánea de España: Volumen I 1808-1931**. Barcelona: Fundación Mapfre, 2017. *E-book*.

²²⁰ BALAGUER CALLEJÓN, Francisco *et al.* **Manual de Derecho Constitucional**. 13. ed. Madrid: Tecnos, 2018. 2 v. *E-book*.

²²¹ ROBLEDO, Agustín Ruiz. **Compendio de Derecho Constitucional Español**. 3. ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2018. *E-book*. p 35

Orientada pelo constitucionalismo liberal, em oposição ao Absolutismo, a Constituição de Cádiz garantiu a separação de poderes, a representação (sufrágio censitário) e a soberania nacional²²², e influenciou as constituições de diversos países latino-americanos, colônias espanholas, que nessa época estavam se tornando independentes. A Carta viveu por três períodos distintos: de 1812 a 1814 (quando acabou a Guerra e o rei Fernando VII retornou ao país, declarando a ineficácia do documento, numa tentativa de restaurar o Absolutismo); de 1820 a 1823 (período conhecido como “triênio liberal constitucional”) e de 1836 a 1837 (durante a Regência, quando foi substituída por uma nova constituição).²²³

Após a morte de Fernando VII (último rei absolutista da Espanha), sua esposa, Maria Cristina, tornou-se monarca regente, enquanto a filha do casal, infanta Isabel II, ainda era criança. Durante o período da Regência, diversos acontecimentos foram fundamentais para o fim do Antigo Regime, como o fim dos privilégios da nobreza, a definição dos partidos políticos e a modernização da economia.²²⁴

Em 1837, foi aprovada uma nova Constituição, que retomou a soberania nacional e estabeleceu um Parlamento bicameral, com uma Câmara Alta, embrião do atual Senado. Foi a primeira Carta a ter uma declaração sistemática de direitos, tais como liberdade de expressão e direito de propriedade; no entanto, ainda não havia previsão de direitos trabalhistas, tampouco direito de associação.²²⁵

A primeira Constituição espanhola com características conservadoras foi aprovada em 1845, quando houve supressão da soberania do Estado para devolvê-la ao Rei e ao Parlamento. Garantiu algumas liberdades individuais, mas eliminou instituições como o tribunal do júri.²²⁶

Já a Constituição de 1869 foi resultado da chamada “Revolução Gloriosa” de 1868, que tinha por objetivo trocar o regime do Estado, com a expulsão da Rainha

²²² BALAGUER CALLEJÓN, Francisco *et al.* **Manual de Derecho Constitucional**. 13. ed. Madrid: Tecnos, 2018. 2 v. *E-book*. p. 37.

²²³ Em 1834, foi outorgado o Estatuto Real, no qual o monarca (rei Fernando VII) concedeu alguns de seus poderes a órgãos do Estado, e a soberania passou a ser compartilhada entre o Rei e o Parlamento. (BALAGUER CALLEJÓN, Francisco *et al.* **Manual de Derecho Constitucional**. 13. ed. Madrid: Tecnos, 2018. 2 v. *E-book*).

²²⁴ ÁLVAREZ JUNCO, José; SCHUBERT, Adrian. **Nueva historia de la España contemporánea (1808-2018)**. Barcelona: Galaxia Gutemberg, 2018. *E-book*.

²²⁵ ROBLEDO, Agustín Ruiz. **Compendio de Derecho Constitucional Español**. 3. ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2018. *E-book*. p. 35.

²²⁶ ROBLEDO, Agustín Ruiz. **Compendio de Derecho Constitucional Español**. 3. ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2018. *E-book*.

Isabel.²²⁷ Retomou os ideais liberais e arrolou uma ampla declaração de direitos individuais, como o sufrágio universal (masculino), e de liberdades coletivas, reconhecendo os direitos de associação e reunião pela primeira vez.²²⁸

A Primeira República espanhola foi proclamada em 1873 e caracterizou-se por ser um período de instabilidade política. Em 1875 foram realizadas eleições para o parlamento, que elaborou uma nova Constituição, aprovada no ano seguinte. A Constituição de 1876 foi a responsável pela restauração monárquica. Chamada Constituição da Monarquia Espanhola, foi fiel à tradição conservadora, tornou a dividir a soberania entre o Rei e o Parlamento e devolveu a centralidade da religião católica, financiada pelo Estado.²²⁹

Apesar da retomada do regime monárquico, a nova Constituição não rompeu totalmente a anterior de 1869, porém retomou alguns preceitos conservadores da Carta de 1845.²³⁰ Por outro lado, os direitos de reunião e associação foram mantidos, e durante sua vigência foram aprovadas as leis de reunião (1880), de associação (1887) e de acidentes laborais (1900).²³¹

Até a promulgação de Lei de Associações de 1887, a liberdade de constituir associações passou por fases de proibição e tolerância, de acordo com a alternância do poder entre conservadores e liberais. A Lei de 1887, no entanto, foi criada para regular a liberdade de associação, da mesma forma que outras liberdades, e não para regular especificamente as associações de trabalhadores (ou sindicatos).²³² Conforme Ángeles Barrio Alonso, a Lei de 1887 “[...] *permitió la actividad legal de las asociaciones lo que estimuló el crecimiento de las que, a duras penas, existían, y,*

²²⁷ BALAGUER CALLEJÓN, Francisco *et al.* **Manual de Derecho Constitucional**. 13. ed. Madrid: Tecnos, 2018. 2 v. *E-book*. p. 37.

²²⁸ MONTOYA MELGAR, Alfredo. El trabajo en la Constitución. **Foro: Revista de ciencias jurídicas y sociales**, Madrid, n. 0, p. 9-32, 2004.

²²⁹ ROBLEDÓ, Agustín Ruiz. **Compendio de Derecho Constitucional Español**. 3. ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2018. *E-book*.

²³⁰ ROBLEDÓ, Agustín Ruiz. **Compendio de Derecho Constitucional Español**. 3. ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2018. *E-book*.

²³¹ PELAYO OLMEDO, José Daniel. El derecho de asociación en la historia constitucional española, con particular referencia a las leyes de 1887 y 1964. **Historia Constitucional**, Oviedo, n. 8, p. 95-122, sep. 2007. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=259027578005>. Acesso em: 25 fev. 2021.

²³² BARRIO ALONSO, Ángeles. **Por la razón y el derecho**: historia de la negociación colectiva en España (1850-2012). Granada: Comares, 2014.

sobre todo, potenció la creación de otras muchas nuevas, pero dejaba sin atribución la acción colectiva, es decir, la acción sindical.”²³³

Do exposto até aqui, percebe-se que ao longo do século XIX houve um movimento pendular nas Constituições da Espanha, que ora tinham características mais liberais, ora mais conservadoras. Sobre o Direito do Trabalho nas Constituições espanholas, Alfredo Montoya Melgar²³⁴ afirma:

En síntesis, el constitucionalismo español del siglo XIX cuando abordó la realidad del trabajo lo hizo con extrema parquedad, como correspondía a la óptica liberal de la época; así, se contentó con proclamar la libertad de profesión u oficio, reconociendo genéricamente, tras la revolución de 1868, los derechos de reunión y asociación dentro de los que podían considerarse incluidos las específicas reuniones y asociaciones de patronos y obreros.

A evolução das relações coletivas de trabalho sempre manteve relação direta com o desenvolvimento econômico e com a industrialização. Em decorrência da industrialização atrasada e do baixo desenvolvimento econômico, na Espanha, assim como no Brasil, as legislações relativas especificamente ao Direito Coletivo do Trabalho só vieram a ser editadas no século XX. Ángeles Barrio Alonso²³⁵ explica que:

En España el marco institucional de las relaciones laborales es tradicionalmente rígido y está condicionado por la presión de un excedente estructural del factor trabajo, un bajo nivel de renta de los trabajadores y la herencia de una débil industrialización, con grandes irregularidades en el mercado de trabajo y cierta segmentación entre especialistas y trabajadores no cualificados.

No início do século XX, apesar da vontade política existente para estabelecer os meios jurídicos da negociação coletiva, os sucessivos governos do reinado de Alfonso XIII não lograram êxito nesse intuito.²³⁶ Havia um intenso debate sobre as modalidades de sindicalização, porém a debilidade dos sindicatos de classe em termos de representatividade impediu que fosse levado adiante. Assim, o foco acabou

²³³ BARRIO ALONSO, Ángeles. **Por la razón y el derecho**: historia de la negociación colectiva en España (1850-2012). Granada: Comares, 2014.

²³⁴ MONTOYA MELGAR, Alfredo. El trabajo en la Constitución. **Foro: Revista de ciencias jurídicas y sociales**, Madrid, n. 0, p. 9-32, 2004.

²³⁵ BARRIO ALONSO, Ángeles. **Por la razón y el derecho**: historia de la negociación colectiva en España (1850-2012). Granada: Comares, 2014. p. 2

²³⁶ BARRIO ALONSO, Ángeles. **Por la razón y el derecho**: historia de la negociación colectiva en España (1850-2012). Granada: Comares, 2014. p. 2

virando para a regulação da greve, cuja primeira lei foi aprovada em 1909.²³⁷ Em 1921, por pressão da OIT, o Instituto de Reformas Sociais iniciou projeto de lei de sindicalização, que nunca chegou a ser aprovado.²³⁸

Em 1923, o General Primo de Rivera liderou o golpe de Estado, iniciando uma ditadura militar, que em seus primeiros anos se caracterizou por crescimento econômico. Nesse período, houve uma mudança de atuação do Estado, que passou a exercer um maior controle sobre as associações, condicionando sua formação e existência aos parâmetros estatais. Foi uma etapa de grande intervenção estatal, sustentada pelo corporativismo socioeconômico.²³⁹

Após a crise mundial de 1929, que também atingiu a Espanha, Rivera decidiu deixar o governo, e, com a vitória dos republicanos nas eleições de 1931, o momento se mostrou propício para o retorno do regime republicano. Então, o Rei abdicou e deixou o país, iniciando a Segunda República (1931 – 1936), cuja Constituição, promulgada em 1931, definia o Estado espanhol como uma República democrática de trabalhadores de todas as classes.²⁴⁰

Com influência das Constituições sociais do México e de Weimar, apresentou avanços importantes, como o reconhecimento do voto feminino (por meio do sufrágio universal igual, livre, direto e secreto), a determinação de laicidade do Estado e criação do Tribunal de Garantias Constitucionais.²⁴¹ Nesse período, o direito de associação foi novamente reformulado e o direito de sindicalização apareceu expresso pela primeira vez na Constituição. O regime republicano garantiu o funcionamento democrático das associações e a liberdade para associar-se ou sindicalizar-se.²⁴²

²³⁷ BENITES FILHO, Flávio Antonello. **Direito Sindical Espanhol: a transição do franquismo à democracia**. São Paulo: LTr, 1997.

²³⁸ BARRIO ALONSO, Ángeles. **Por la razón y el derecho: historia de la negociación colectiva en España (1850-2012)**. Granada: Editorial Comares, 2014.

²³⁹ PELAYO OLMEDO, José Daniel. El derecho de asociación en la historia constitucional española, con particular referencia a las leyes de 1887 y 1964. **Historia Constitucional**, Oviedo, n. 8, p. 95-122, sep. 2007. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=259027578005>. Acesso em: 25 fev. 2021.

²⁴⁰ ROBLEDO, Agustín Ruiz. **Compendio de Derecho Constitucional Español**. 3. ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2018. *E-book*.

²⁴¹ ROBLEDO, Agustín Ruiz. **Compendio de Derecho Constitucional Español**. 3. ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2018. *E-book*.

²⁴² PELAYO OLMEDO, José Daniel. El derecho de asociación en la historia constitucional española, con particular referencia a las leyes de 1887 y 1964. **Historia Constitucional**, Oviedo, n. 8, p. 95-122, sep. 2007. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=259027578005>. Acesso em: 25 fev. 2021.

O primeiro governo da República (1931-1933) foi marcado pela implementação de uma legislação de cunho social, a exemplo da primeira lei que regulou a contratação coletiva laboral²⁴³. A negociação coletiva de países como Inglaterra, Alemanha e França tiveram influência na origem da legislação espanhola, comprovando a base comum do Direito do Trabalho na Europa.²⁴⁴ De acordo com Manuel Álvarez de la Rosa:²⁴⁵

En toda Europa el contrato colectivo se presenta históricamente no solo como una mera regulación de las relaciones individuales de trabajo sino, muy especialmente, como señera manifestación de la libertad sindical, como expresión del ejercicio de la autonomía colectiva.

A Segunda República caracterizou-se pela discórdia nos setores sociais e políticos. Nas eleições de 1933 venceram os partidos da direita. O segundo governo republicano (1933-1936), chamado de “biênio conservador”, teve como foco revogar as medidas da administração anterior. Na eleição seguinte, de 1936, a esquerda voltou ao governo, derogou as mudanças do biênio antecedente e reativou as do primeiro governo.²⁴⁶ Essa vitória gerou desconfiança em parte do exército e da sociedade espanhola, o que culminou com o fim da Segunda República em 1936, depois de uma tentativa frustrada de golpe de Estado, que se converteu na Guerra Civil espanhola.

General Franco assumiu o poder em 1939, ao final da Guerra. Ainda durante a Guerra Civil, em 1938, foi implementado o *Fuero del Trabajo*, considerado a “Lei Fundamental” do regime totalitário franquista, uma vez que não havia uma Constituição que outorgasse legitimidade jurídica ao regime. Foi essa “norma

²⁴³ BENITES FILHO, Flávio Antonello. **Direito Sindical Espanhol**: a transição do franquismo à democracia. São Paulo: LTr, 1997.

²⁴⁴ ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Los convenios colectivos en la II república española. *In*: GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (org.). *In*: GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (coord.). **El derecho a la negociación colectiva**. Sevilla: [s. n.], 2014. p. 19-28. Disponível em: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=33_1477_3.pdf. Acesso em: 25 fev. 2021.

²⁴⁵ ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Los convenios colectivos en la II república española. *In*: GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (org.). *In*: GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (coord.). **El derecho a la negociación colectiva**. Sevilla: [s. n.], 2014. p. 19-28. Disponível em: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=33_1477_3.pdf. Acesso em: 25 fev. 2021.

²⁴⁶ BENITES FILHO, Flávio Antonello. **Direito Sindical Espanhol**: a transição do franquismo à democracia. São Paulo: LTr, 1997.

fundamental” do franquismo que estabeleceu as bases do corporativismo sindical na Espanha.²⁴⁷ No que tange às relações coletivas de trabalho, tanto o *Fuero del Trabajo*, quanto a Lei de Regulamentação do Trabalho, de 1942, mostraram-se inconciliáveis com qualquer tipo de diálogo social.²⁴⁸ Manuel Carlos Palomeque López²⁴⁹ explica que:

El Fuero del Trabajo, que se promulgaba por Decreto de 9 de marzo de 1938 en plena Guerra Civil, hacía desaparecer de nuestro ordenamiento jurídico la negociación colectiva, conocida por cierto en España desde los primeros momentos de formación del Derecho Obrero, aunque hubiera que esperar hasta la Ley de Contrato de trabajo republicana, de 21 de noviembre de 1931, para disponer de una configuración normativa general y rigurosa del convenio colectivo.

O *Fuero del Trabajo* estabelecia o sindicato como instrumento do Estado, para realização da política econômica do governo, o que definiu os fundamentos do sindicalismo corporativista: verticalizado, organizado por ramo de atividade e com natureza mista (o sindicato abrangia empregados e empregadores).²⁵⁰ Ademais, no período inicial do franquismo, o pluralismo sindical conquistado na Segunda República foi substituído pela unicidade sindical, regulada pela Lei de Unidade Sindical de 1940, que estava alicerçada pelas noções de unidade, totalidade e hierarquia.²⁵¹

A ausência de negociação coletiva perdurou por mais de 20 anos. Em 1958, apesar da inexistência de direitos e liberdades sindicais, a negociação coletiva foi regulada na Lei de Convenções Coletivas Sindicais, em um modelo ainda desvirtuado e interventivo, criando uma situação no mínimo peculiar, pois era incompatível com o

²⁴⁷ BENITES FILHO, Flávio Antonello. **Direito Sindical Espanhol: a transição do franquismo à democracia.** São Paulo: LTr, 1997.

²⁴⁸ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. El modelo desvirtuado de negociación colectiva del franquismo. In: GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (coord.). **El derecho a la negociación colectiva.** Sevilla: [s. n.], 2014. p. 365-374. Disponível em: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=33_1477_3.pdf. Acesso em: 25 fev. 2021.

²⁴⁹ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. El modelo desvirtuado de negociación colectiva del franquismo. In: GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (coord.). **El derecho a la negociación colectiva.** Sevilla: [s. n.], 2014. p. 365-374. Disponível em: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=33_1477_3.pdf. Acesso em: 25 fev. 2021.

²⁵⁰ BENITES FILHO, Flávio Antonello. **Direito Sindical Espanhol: a transição do franquismo à democracia.** São Paulo: Ltr, 1997.

²⁵¹ BENITES FILHO, Flávio Antonello. **Direito Sindical Espanhol: a transição do franquismo à democracia.** São Paulo: Ltr, 1997.

Fuero del Trabajo, que, por sua vez, só foi superado com a Lei Orgânica do Estado de 1967.²⁵²

Na década de 1970, o desafio da Espanha, quanto à política sindical e de relações coletivas, era se manter de acordo com a União Europeia (UE) e com a OIT, apesar do modelo corporativista. A transição à democracia iniciou em 1975, com a morte do Gen. Franco e a proclamação de Juan Carlos I como Rei da Espanha. Nesse período, foram aprovadas diversas leis trabalhistas, como a Lei de Relações Laborais de 1976 e a Lei de Associação Sindical, de 1977.²⁵³ Em 1977 também foram ratificadas as Convenções nº 87 e 98 da OIT, marcando o início da superação do modelo corporativista instaurado pelo regime franquista.²⁵⁴

Além da agitação política, durante a transição houve grande mobilização popular e obreira, registrando um aumento das greves e das associações locais.²⁵⁵ As centrais sindicais foram legalizadas, e o consenso social atingiu uma forma institucionalizada, especialmente com os Pactos da Moncloa em 1977, os primeiros e mais decisivos em uma etapa de grandes acordos.²⁵⁶ Ángel Duarte²⁵⁷ explica que:

Acuerdos de naturaleza política y económica, los pactos, ultimados entre octubre y noviembre de 1977, reflejaban la voluntad de las formaciones firmantes en relación con la necesaria estabilidad frente a la agitación derivada de los efectos deletéreos de la crisis económica. Los acuerdos se convirtieron en una suerte de acta fundacional del Estado de bienestar y en el fundamento de la legitimación social de una transición que debía incluir una política de redistribución de rentas amparada por la acción del Estado.

Em 1978 foi promulgada a Constituição Espanhola (CE); em 1980 o Estatuto dos Trabalhadores (ET); em 1985 a Lei Orgânica de Liberdade Sindical (LOLS) e em

²⁵² PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. El modelo desvirtuado de negociación colectiva del franquismo. In: GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (org.). **El derecho a la negociación colectiva**: liber amicorum profesor antonio ojeda avilés. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014. p. 364-374. Disponível em: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=33_1477_3.pdf. Acesso em: 13 jan. 2021.

²⁵³ DUQUE GONZÁLES, Mario. **La fuerza vinculante del convenio colectivo**: la negociación colectiva en europa: reino unido, alemania, francia y españa. Navarra: Aranzadi, 2018. p. 343.

²⁵⁴ BENITES FILHO, Flávio Antonello. **Direito Sindical Espanhol**: a transição do franquismo à democracia. São Paulo: Ltr, 1997.

²⁵⁵ CANAL, Jordi. **Historia contemporánea de España**: Volumen II 1931-2017. Barcelona: Fundación Mapfre, 2017. *E-book*.

²⁵⁶ BARRIO ALONSO, Ángeles. **Por la razón y el derecho**: historia de la negociación colectiva en España (1850-2012). Granada: Editorial Comares, 2014.

²⁵⁷ DUARTE, Ángel. La vida política. In: CANAL, Jordi. **Historia contemporánea de España**: Volumen II 1808-1931. Barcelona: Fundación Mapfre, 2017. *E-book*.

1985 a Espanha aderiu oficialmente à União Europeia²⁵⁸, eventos que levaram o país a um novo patamar de desenvolvimento social e econômico.

2.2.2 Constituição Espanhola de 1978

A Constituição Espanhola de 1978 (CE) foi confirmada por referendo popular em 6 de dezembro de 1978, após quase dois anos de Assembleia Constituinte, formada pelos plenos do Senado e do Congresso, que aprovou o texto do Projeto de Constituição em outubro do mesmo ano. Promulgada pelo Rei Juan Carlos em 27 de dezembro de 1978, entrou em vigor dois dias depois.²⁵⁹

A CE estabeleceu o Estado Social e Democrático de Direito, escolheu a monarquia parlamentar como forma de governo e concedeu ao povo espanhol o exercício da soberania popular. É uma das Constituições mais extensas da Europa, contando com 169 artigos, quatro disposições adicionais, nove disposições transitórias, uma disposição derogatória e uma disposição final.²⁶⁰ De acordo com Francisco Balaguer Callejón:²⁶¹

[...] es, por tanto, una Constitución originaria (a pesar de las apariencias respecto a su origen pactado con los representantes del «régimen anterior», en realidad incorpora una ruptura sustancial con dicho orden franquista), sincrética desde el punto de vista de sus fuentes comparadas (Francia, Italia, Alemania, Escandinavia, junto a nuestra propia historia), democrática (con clara apuesta por la democracia representativa, articulada sobre todo a través de los partidos políticos), normativa, intensamente garantista y jurisdiccionalizada.

Na esteira de outras Constituições social-democráticas europeias do segundo pós-guerra, a CE reconhece uma série de direitos sociais, que correspondem às

²⁵⁸ BARRIO ALONSO, Ángeles. **Por la razón y el derecho**: historia de la negociación colectiva en España (1850-2012). Granada: Editorial Comares, 2014. p. 1.

²⁵⁹ BALAGUER CALLEJÓN, Francisco *et al.* **Manual de Derecho Constitucional**. 13. ed. Madrid: Tecnos, 2018. 2 v. *E-book*.

²⁶⁰ BALAGUER CALLEJÓN, Francisco *et al.* **Manual de Derecho Constitucional**. 13. ed. Madrid: Tecnos, 2018. 2 v. *E-book*.

²⁶¹ BALAGUER CALLEJÓN, Francisco *et al.* **Manual de Derecho Constitucional**. 13. ed. Madrid: Tecnos, 2018. 2 v. *E-book*. p. 58, grifo do autor.

diversas fases do movimento sindical²⁶², entre eles a liberdade sindical, a greve e a negociação coletiva. A liberdade sindical está positivada no art. 28.1:²⁶³

Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

Ademais, o art. 7²⁶⁴ legitima os sindicatos de trabalhadores e as associações empresariais como representantes dos interesses desses grupos (legitimidade ex *Constitucione*)²⁶⁵, enquanto o direito de greve encontra-se no art. 28.2²⁶⁶. Já a negociação coletiva entre os representantes dos empregados e dos empregadores está prevista no art. 37.1²⁶⁷, transcrito a seguir, *in verbis*: “*La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.*”

Esse artigo é o único da CE que trata da negociação coletiva. Não obstante, garante expressamente o direito à negociação coletiva de trabalho, diferentemente do Brasil, cuja Constituição, como visto, garante mencionado direito implicitamente. Enrique Pérez Luño²⁶⁸ afirma que:

²⁶² PÉREZ LUÑO, Antonio-Enrique. **Los Derechos Fundamentales**. 11. ed. Madrid: Tecnos, 2013.

²⁶³ ESPAÑA. [Constituição (1978)]. **Constitución Española**. [S. l.]: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, [2011]. Disponível em: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con). Acesso em: 24 jan. 2021.

²⁶⁴ Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos. (ESPAÑA. [Constituição (1978)]. **Constitución Española**. [S. l.]: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, [2011]. Disponível em: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con). Acesso em: 24 jan. 2021).

²⁶⁵ OJEDA AVILÉS, Antonio. **Compendio de Derecho Sindical**. 3. ed. Madrid: Tecnos, 2017.

²⁶⁶ Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. (ESPAÑA. [Constituição (1978)]. **Constitución Española**. [S. l.]: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, [2011]. Disponível em: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con). Acesso em: 24 jan. 2021).

²⁶⁷ ESPAÑA. [Constituição (1978)]. **Constitución Española**. [S. l.]: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, [2011]. Disponível em: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con). Acesso em: 24 jan. 2021.

²⁶⁸ PÉREZ LUÑO, Antonio-Enrique. **Los Derechos Fundamentales**. 11. ed. Madrid: Tecnos, 2013. p. 193.

Se garantiza constitucionalmente el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios (art. 37.1), lo que equivale a admitir las competencias autononormativas de los sindicatos.

Topograficamente, o artigo 37.1 está inserido no Título Primeiro (dos direitos e deveres fundamentais), Capítulo II (direitos e liberdades), Segunda Seção (dos direitos e deveres dos cidadãos), o que lhe garante a eficácia direta e imediata e a proteção especial do art. 53.1²⁶⁹, ou seja, vinculação dos poderes públicos e regulamentação por lei, respeitado o conteúdo essencial do direito.²⁷⁰

Apesar disso, o direito à negociação coletiva está uma posição secundária em relação aos direitos de liberdade sindical e greve, que se localizam na Primeira Seção (dos direitos fundamentais e das liberdades públicas) do mesmo capítulo.²⁷¹ Isso significa que aquele direito, *a priori*, possui uma proteção inferior em comparação a esses, conforme o art. 53.2 da CE²⁷², que determina que o recurso de amparo ao Tribunal Constitucional²⁷³ só poderá ser exercido quanto aos direitos contidos na

²⁶⁹ Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a). (ESPAÑA. [Constituição (1978)]. **Constitución Española**. [S. l.]: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, [2011]. Disponível em: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con). Acesso em: 24 jan. 2021).

²⁷⁰ VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. **La negociación colectiva, entre tradición y renovación**. Granada: Comares, 2012. p. 115.

²⁷¹ OJEDA AVILÉS, Antonio. **Compendio de Derecho Sindical**. 3. ed. Madrid: Tecnos, 2017.

²⁷² Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30. (ESPAÑA. [Constituição (1978)]. **Constitución Española**. [S. l.]: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, [2011]. Disponível em: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con). Acesso em: 24 jan. 2021).

²⁷³ O Poder Judiciário espanhol se organiza em critérios de especialização, territorialidade e hierarquia. Quanto à especialização, divide-se em quatro matérias: civil, penal, contenciosos-administrativo e social. Há também a Jurisdição Militar e o Tribunal de Contas. Territorialmente e hierarquicamente, a primeira instância se organiza nos municípios; nas províncias estão as Audiências Provinciais; nas Comunidades Autônomas há Tribunal Superior de Justiça; no país há ainda a Audiência Nacional e o Tribunal Supremo, que é o órgão superior para todas as matérias, exceto as garantias constitucionais, que são atribuição do Tribunal Constitucional. ROBLEDO, Agustín Ruiz. **Compendio de Derecho Constitucional Español**. 3. ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2018. *E-book*. p. 185-186.

Primeira Seção.²⁷⁴ Exemplificativamente, cita-se a decisão STC 118/1983²⁷⁵ do Tribunal Constitucional, *verbis*:

[...] *no habría inconveniente, a los meros efectos dialécticos, en considerar vulnerado el derecho a la negociación colectiva, pero lo que no resulta posible es afirmar, sin otras precisiones adicionales, que toda infracción del artículo 37.1 de la CE lo es también del artículo 28.1 de forma que aquella fuera siempre objeto del amparo constitucional, pues ello supone desconocer tanto el significado estricto de este último precepto como la posición del primero ajena a los derechos y libertades que conforme a la Constitución y a la Ley Orgánica del Tribunal son susceptibles de amparo.*

Essa constatação só será possível no caso concreto, isto é, se comprovado que a vulneração do art. 37.1 enseja também uma violação ao art. 28.1 e/ou ao art. 7. Assim, por integrar o conteúdo essencial²⁷⁶ da liberdade sindical, em determinadas situações a negociação coletiva também está englobada pela possibilidade de recurso de amparo ao Tribunal Constitucional (TC). O próprio TC já decidiu nesse sentido, tal como na STC 123/2018:²⁷⁷

*El problema planteado en el presente supuesto resulta, en suma, novedoso. No solo se discute la eventual infracción del derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE) por la falta de reconocimiento de la garantía de prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores en caso de despido colectivo. También, en definitiva, la propia aplicación y eficacia del convenio colectivo que ha mejorado el contenido legal [art. 68 b) LET] de la referida garantía **como consecuencia del ejercicio del derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 CE), que forma parte del contenido esencial de la libertad sindical, cuando de sindicatos y representantes sindicales se trata.***

²⁷⁴ OJEDA AVILÉS, Antonio. **Compendio de Derecho Sindical**. 3. ed. Madrid: Tecnos, 2017.

²⁷⁵ ESPAÑA. Tribunal Constitucional. **Sentencia 118/1983 de 13 de diciembre**. [S. I.]: Tribunal Constitucional de España, [201?]. Disponível em: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/246#extractos>. Acesso em: 25 fev. 2021. Grifo nosso.

²⁷⁶ Agustín Ruiz Robledo explica que o conteúdo essencial de um direito é formado por dois critérios cumulativos, definidos pelo Tribunal Constitucional: 1) as características que o fazem reconhecível perante a sociedade; e 2) os elementos que servem para proteger os interesses que o direito fundamental resguarda. (ROBLEDO, Agustín Ruiz. **Compendio de Derecho Constitucional Español**. 3. ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2018. *E-book*. p. 306).

²⁷⁷ ESPAÑA. Tribunal Constitucional. **Sentencia 123/2018, de 12 de noviembre**. [S. I.]: Tribunal Constitucional de España, [201?]. Disponível em: http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/25799#complete_resolucion&fundamentos. Acesso em: 25 fev. 2021. Grifo nosso.

Em síntese, o direito à negociação coletiva está protegido pelas garantias do art. 53.1 (vinculação dos poderes públicos e regulamentação por lei) e pode ser objeto do recurso de amparo ao TC em caso de violação da liberdade sindical, como, por exemplo, negar ou obstaculizar o exercício da negociação pelos sindicatos.²⁷⁸

Da interpretação do art. 37.1 da CE é possível extrair que a salvaguarda constitucional do direito à negociação coletiva se desdobra em dois sentidos, formal e material, cada um deles com uma dupla garantia. Materialmente, a CE assegura tanto o direito à negociação coletiva, quanto a força vinculante dos instrumentos coletivos; formalmente, a CE protege tais direitos, ao mesmo tempo que ordena que a legislação os garanta.²⁷⁹

Ainda sobre a interpretação do art. 37.1, Fernando Valdés Dal-Ré²⁸⁰ segmenta o direito fundamental à negociação coletiva em três elementos, quais sejam: titularidade, conteúdo e eficácia do resultado. A titularidade está estipulada de forma abrangente, pois menciona “representantes dos trabalhadores e dos empresários”, sem definir quem são tais representantes. Isso significa que o direito reconhecido não é exclusivo das entidades sindicais²⁸¹, uma vez que a representação pode se dar por entidade diversa, como comitê de empresa, por exemplo. Oportuno referir que, na Espanha, a palavra sindicato²⁸² refere-se apenas à associação que representa os trabalhadores (não existe sindicato patronal).

Quanto ao conteúdo do direito em questão, de acordo com o mesmo autor, a CE também não apresenta limitações, podendo a negociação coletiva de trabalho tratar de todas as matérias relativas à relação laboral.²⁸³ Logo, é possível concluir que o artigo em tela admite múltiplas possibilidades de negociação nas relações de trabalho.²⁸⁴

²⁷⁸ GARCÍA VIÑA, Jordi. **Cuestiones actuales de la negociación colectiva em España**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2016.

²⁷⁹ VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. **La negociación colectiva, entre tradición y renovación**. Granada: Comares, 2012. p. 113.

²⁸⁰ VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. **La negociación colectiva, entre tradición y renovación**. Granada: Comares, 2012.

²⁸¹ MONEREO PÉREZ, José Luis *et al.* **Manual de derecho del trabajo**. 16. ed. Granada: Comares, 2018.

²⁸² “Sindicatos [DCon] Asociación de trabajadores constituidas al objeto de defender sus intereses económicos y sociales. [...]” (ORTIZ SÁNCHEZ, Mónica; PÉREZ PINO, Virginia. **Diccionario jurídico básico**. 7. ed. Madrid: Tecnos, 2018).

²⁸³ VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. **La negociación colectiva, entre tradición y renovación**. Granada: Comares, 2012.

²⁸⁴ OJEDA AVILÉS, Antonio. **Compendio de Derecho Sindical**. 3. ed. Madrid: Tecnos, 2017.

Por fim, no tocante à eficácia do resultado, Dal-Ré afirma que não há determinação constitucional quanto à posição dos instrumentos coletivos no sistema de fontes jurídica, tampouco quanto à sua eficácia pessoal.²⁸⁵ Por outro lado, Antonio Ojeda Avilés acredita que a “força vinculante” se materializa no caráter normativo e na eficácia *erga omnes* das convenções coletivas.²⁸⁶

Portanto, a CE não tem um caráter restritivo, nem um modelo fechado, admitindo uma pluralidade de opções políticas. Cabe ao legislador ordinário fazer a escolha que julgar conveniente, dentro dos limites constitucionais.²⁸⁷ Não é, portanto, uma liberdade legislativa absoluta, mas sim limitada e condicionada. Nesse sentido, leciona María Emilia Casas Baamonde:²⁸⁸

Al cumplir con el mandato constitucional de hacer efectivo el derecho de negociación colectiva y la eficacia jurídica de los convenios colectivos la ley puede imponer exigencias o límites al derecho de negociación colectiva siempre que, respetado su contenido esencial, estén objetivamente justificados y sean proporcionales al fin garantizador señalado y al de otros derechos constitucionales.

Ademais, a expressão “garantidos por lei” não significa que seja imprescindível o desenvolvimento de uma lei para o exercício da negociação coletiva; pelo contrário, o direito é exercitável de plano, pois tem eficácia imediata.²⁸⁹ Assim, na Espanha pode haver negociação coletiva regida diretamente pela CE, bem como regulada pela lei, o Estatuto dos Trabalhadores²⁹⁰, cuja análise com maior profundidade é efetuada no próximo subitem.

²⁸⁵ VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. **La negociación colectiva, entre tradición y renovación**. Granada: Comares, 2012.

²⁸⁶ OJEDA AVILÉS, Antonio. **Compendio de Derecho Sindical**. 3. ed. Madrid: Tecnos, 2017.

²⁸⁷ VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. **La negociación colectiva, entre tradición y renovación**. Granada: Comares, 2012.

²⁸⁸ CASAS BAAMONDE, María Emilia. Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales. **Cuadernos de Relaciones Laborales**, Madrid, v. 32, n. 2, p. 275-309, nov. 2014. Disponível em: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/46766>. Acesso em: 13 fev. 2021.

²⁸⁹ OJEDA AVILÉS, Antonio. **Compendio de Derecho Sindical**. 3. ed. Madrid: Tecnos, 2017.

²⁹⁰ ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2015. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>. Acesso em: 26 fev. 2021.

2.2.3 Estatuto dos Trabalhadores e Reforma Laboral de 2012

O Estatuto dos Trabalhadores (ET), promulgado em 1980, apenas dois anos após a Constituição Espanhola, regulamenta as relações de trabalho individuais e coletivas. Está dividido em três títulos: o primeiro, dedicado à relação individual de trabalho; o segundo, ao direito de representação coletiva dos trabalhadores e seu direito de reunião na empresa; e o terceiro, exclusivamente à negociação coletiva e às convenções coletivas (do art. 82 ao art. 92).²⁹¹

O ET foi objeto de diversas reformas ao longo de seus mais de 40 anos de existência. As principais ocorreram nos anos de 1984, 1994, 1997, 2001, 2006, e, na última década, em 2010 e 2012. A crise econômica mundial de 2008 serviu de gatilho para implementação das reformas de 2010 e 2012, que tiveram como justificativa a necessidade de adaptação da legislação trabalhista à conjuntura econômica e social daquele momento, caracterizada por crescente desemprego, recessão econômica, diminuição da arrecadação, aumento do déficit público e crescimento dos gastos com seguro-desemprego e aposentadorias.

O mercado laboral espanhol enfrenta historicamente os seguintes problemas: alta taxa de desemprego; alta temporalidade em comparação com a média europeia; relações laborais rígidas; negociação coletiva de setor, com pouca possibilidade de adaptação à empresa; indenizações de despedida muito altas; déficit de formação e produtividade dos trabalhadores; herança corporativista com excesso de intervenção estatal nas relações laborais.²⁹²

O presente estudo concentra-se na Reforma Laboral de 2012, que foi a última profunda alteração do ET, amparada tanto por fundamentos econômicos (mencionados acima), quanto doutrinários (sobretudo a flexisegurança, que reflete as diretrizes das instâncias supranacionais da União Europeia).²⁹³ Para Jesús Lahera

²⁹¹ ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2015. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>. Acesso em: 26 fev. 2021.

²⁹² LAHERA FORTEZA, Jesús. La reforma laboral española. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 295-307.

²⁹³ GARCÍA MURCIA, Joaquín. La Reforma Laboral de 2012. **Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social**: Políticas de Empleo y Seguridad Social en la X Legislatura, Madrid, n. extraordinário, p. 19-32, 2016. Disponível em: <https://expinterweb.empleo.gob.es/libreriavirtual/paginar.action>. Acesso em 22 out. 2020.

Forteza, a alteração legislativa de 2012 foi a reforma mais importante da história democrática do Direito do Trabalho espanhol.²⁹⁴

A exposição de motivos da Reforma está assentada nos objetivos de aumentar a flexibilidade laboral interna para evitar despedidas; racionalizar o custo da dispensa; reduzir o intervencionismo administrativo nas decisões empresariais de flexibilidade interna e dispensa coletiva; ajustar os salários à realidade econômica da empresa; potencializar a negociação coletiva nas empresas e agilizar o tempo de negociação coletiva; flexibilizar a duração do trabalho; incentivar a contratação a tempo parcial; reduzir a dualidade laboral.²⁹⁵

A Reforma espanhola foi instituída inicialmente por meio de um real decreto-lei (RDL), medida semelhante à medida provisória no ordenamento brasileiro. A utilização desse meio é condicionada à extraordinária e urgente necessidade, e tem como característica a provisoriedade, pois necessita de convalidação pelo Congresso em até trinta dias. O Real Decreto-Lei 03/2012 de 10 de fevereiro de 2012 foi convalidado pelo Congresso em março de 2012, e posteriormente foi convertido na Lei 03/2012 (*Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*), com alguns ajustes no texto.²⁹⁶

No que toca à negociação coletiva, as alterações instituídas foram bastante significativas. No entendimento de María Emilia Casas Baamonde²⁹⁷ o principal intuito da nova legislação foi a aproximação das normas coletivas às necessidades do empregador, convertendo a negociação coletiva em um instrumento de adaptação das condições de trabalho aos interesses empresariais.

Foram três as alterações efetivadas pela Lei 3/2012 no regime de negociação coletiva na Espanha. A primeira das alterações promovidas foi a priorização de aplicação da convenção coletiva de empresa sobre as demais convenções coletivas,

²⁹⁴ LAHERA FORTEZA, Jesús. La reforma laboral española. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 295-307.

²⁹⁵ ESPAÑA. **Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero**. De medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2012. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2012/02/10/3>. Acesso em: 26 fev. 2021.

²⁹⁶ HERNÁNDEZ-LAHOZ ORTIZ, Pablo. La tramitación de la Reforma Laboral: del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. **Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Derecho del Trabajo**, Madrid, n. 100, p. 53-66, 2012.

²⁹⁷ CASAS BAAMONDE, María Emilia. Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales. **Cuadernos de Relaciones Laborales**, Madrid, v. 32, n. 2, p. 275-309, nov. 2014. Disponível em: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/46766>. Acesso em: 13 fev. 2021.

em determinadas matérias, conforme determina o art. 84.2 do ET²⁹⁸, privilegiando a negociação no nível da empresa.

Outra alteração importante é a possibilidade de não aplicação de convenção coletiva (“*descuelgue*”) quanto a algumas matérias e quando não houver acordo, sempre com a intervenção de órgãos consultivos.²⁹⁹ As matérias elencadas são primordiais para a gestão flexível das condições de trabalho, como remuneração, jornada e modalidades de contratação.³⁰⁰

A terceira alteração foi a limitação temporal da ultratividade dos acordos e convenções coletivas ao período de um ano, que será vista, detalhadamente, no terceiro capítulo.

2.2.4 Normativa internacional

O pertencimento da Espanha à União Europeia (UE) é fator preponderante que não pode deixar de ser analisado. A instância supranacional europeia tem ingerência nas políticas econômicas dos Estados-membros, o que acaba por afetar diversas outras áreas. As medidas de austeridade adotadas em razão da crise econômica de 2008, recomendadas pela “Troika” (Banco Europeu, Comissão Europeia e Fundo

²⁹⁸ La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2. ESPAÑA. **Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero**. De medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2012. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2012/02/10/3>. Acesso em: 26 fev. 2021.

²⁹⁹ GARCÍA MURCIA, Joaquín. La Reforma Laboral de 2012. **Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Políticas de Empleo y Seguridad Social en la X Legislatura**, Madrid, n. extraordinário, p. 19-32, 2016. Disponível em: <https://expinterweb.empleo.gob.es/libreriavirtual/paginar.action>. Acesso em 22 out. 2020.

³⁰⁰ CASAS BAAMONDE, María Emilia. Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales. **Cuadernos de Relaciones Laborales**, Madrid, v. 32, n. 2, p. 275-309, nov. 2014. Disponível em: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/46766>. Acesso em: 13 fev. 2021.

Monetário Internacional) provocaram uma série de alterações legislativas, entre as quais a de maior relevância foi a reforma constitucional promovida em 2011, que incluiu no art. 135 da Constituição Espanhola o Princípio de Estabilidade Orçamentária. Foi apenas a segunda alteração sofrida pela CE até hoje; a primeira ocorreu em 1992 para que a Espanha pudesse ratificar o Tratado da União Europeia.³⁰¹

Com a integração regional, foram introduzidas fortes limitações à autonomia da política industrial e o Estado espanhol delegou em grande medida a sua soberania econômica, tornando-se uma economia integrada na região econômica europeia. Um processo que trouxe benefícios importantes (como o aumento da concorrência e a melhoria da oferta e do preço dos bens de consumo), mas que também foi acompanhado por um déficit externo crescente, a imposição de limites às políticas públicas e a incapacidade de recorrer à desvalorização para superar desequilíbrios nas relações externas.³⁰²

Nesse processo de integração, houve, ainda, a europeização das políticas agrícola, tarifária e monetária. Tudo isto conduziu a uma assimetria palpável entre as exigências políticas da população, que ainda concebe o Estado nacional como o quadro determinante das decisões econômicas, e os verdadeiros centros de poder, situados fora das fronteiras nacionais.³⁰³

O pertencimento à União Europeia submete o Estado espanhol à jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE). No que toca o assunto deste estudo, é relevante mencionar as decisões do TJUE nos paradigmáticos casos Laval e Viking, os quais tratam sobre os “[...] limites do direito comunitário ao exercício do direito de ação coletiva, especialmente a greve, quando em conflito com o direito de liberdade de estabelecimento.”³⁰⁴ Na ponderação entre esses dois direitos, o TJUE decidiu pela prevalência do último.

Além do TJUE, a Espanha também se submete à jurisdição do Corte Europeia de Direitos Humanos, responsável pela aplicação da Convenção Europeia de Direitos

³⁰¹ BALAGUER CALLEJÓN, Francisco *et al.* **Manual de Derecho Constitucional**. 13. ed. Madrid: Tecnos, 2018. 2 v. *E-book*.

³⁰² CANAL, Jordi. **Historia contemporánea de España**: Volumen II 1931-2017. Barcelona: Fundación Mapfre, 2017. *E-book*.

³⁰³ CANAL, Jordi. **Historia contemporánea de España**: Volumen II 1931-2017. Barcelona: Fundación Mapfre, 2017. *E-book*.

³⁰⁴ MIZIARA, Raphael. **Moderno dicionário de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2019.

Humanos e da Carta Social Europeia. Este último documento apresenta normas acerca da negociação coletiva, em seu artigo 6^{o305}, a seguir transcrito:

Artigo 6º - Direito à negociação coletiva.

Com vista a assegurar o exercício efectivo do direito à negociação colectiva, as Partes comprometem-se:

- 1) A favorecer a consulta paritária entre trabalhadores e empregadores;
- 2) A promover, quando necessário e útil, a instituição de processos de negociação voluntária entre os empregadores ou suas organizações, de um lado, e as organizações de trabalhadores, de outro, com o fim de regulamentar as condições de emprego através de convenções colectivas;
- 3) A favorecer a instituição e utilização de processos apropriados de conciliação e arbitragem voluntária para resolução dos conflitos de trabalho; e reconhecem:
- 4) O direito dos trabalhadores e dos empregadores a acções colectivas no caso de conflitos de interesses, incluindo o direito de greve, sob reserva das obrigações decorrentes das convenções colectivas em vigor.

Finalmente, a Espanha também é membro nato da OIT, tendo ficado ausente da organização no período de 1941 até 1956. O país ratificou as Convenções nº 98 e nº 87, em 1977, no período da transição política, e, também, é signatário da Convenção nº 154.³⁰⁶

Como síntese conclusiva do capítulo, salienta-se a semelhança entre a história da negociação coletiva no Brasil e na Espanha durante o século XX: ambos os países tiveram um breve momento de liberdade sindical no início do século, influenciados pela OIT, porém acabaram adotando regimes corporativistas, que refletiam a ausência de democracia dos governos ditatoriais.

Após a transição política, na segunda metade do século XX, os dois países tomaram rumos semelhantes quanto aos direitos sociais, inspirados nas Constituições sociais do segundo pós-guerra. As Constituições de ambos os Estados trazem em seu bojo direitos fundamentais das três gerações, embora a Constituição brasileira seja bastante mais analítica que a espanhola, apresentando muitas normas programáticas.

³⁰⁵ CONSELHO DA EUROPA. **Carta Social Europeia Revista**. Estrasburgo, 1996. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/euro/7.htm> Acesso em: 15 mar. 2021.

³⁰⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **NORMLEX - Information System on International Labour Standards**. Ratifications for Spain. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102847. Acesso em: 13 mar 2021.

No que concerne ao Direito Sindical, as Constituições do Brasil e da Espanha adotaram caminhos distintos. Enquanto a CE adotou a liberdade sindical, rompendo com o modelo anterior, a CRFB manteve traços do corporativismo, como a unicidade sindical e o enquadramento por categoria.

A Constituição Espanhola declara que a Espanha é um Estado social e democrático de Direito, enquanto a Constituição da República Federativa do Brasil afirma que se constitui em Estado Democrático de Direito. Apesar da nomenclatura distinta, efetivamente não se pode afirmar que haja uma diferença concreta entre os dois Estados.

O Estado de Direito é caracterizado pelo império da lei (ou *rule of law*, expressão em inglês mais difundida), pela sua submissão ao ordenamento jurídico e pela limitação da sua atuação pelos direitos fundamentais dos cidadãos.³⁰⁷ O Estado Social, é uma evolução do Estado de Direito, que além das propriedades mencionadas, se diferencia pela garantia e pela promoção de direitos subjetivos. Ingo Wolfgang Sarlet³⁰⁸ considera o Estado brasileiro Estado Socioambiental, pois conjuga justiça social, realização de direitos humanos e fundamentais sociais e proteção do ambiente.

Até aqui, a dissertação teve o propósito de estabelecer as bases para a compreensão do próximo capítulo, que aborda um dos pontos das reformas laborais do Brasil e da Espanha relativos ao Direito Coletivo do Trabalho, qual seja, a ultratividade das normas coletivas. Isto posto, se pretende responder ao problema da pesquisa: a ultratividade das normas coletivas influi na efetividade do direito fundamental à negociação coletiva?

³⁰⁷ RUIZ ROBLEDO, Agustín. **Compendio de Derecho Constitucional Español**. 3. ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2018. *E-book*.

³⁰⁸ SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

3 VIGÊNCIA E EFEITOS DAS NORMAS COLETIVAS NO BRASIL E NA ESPANHA

O terceiro capítulo da dissertação desenvolve a comparação propriamente entre os ordenamentos jurídicos brasileiro e espanhol, no que tange à vigência e aos efeitos das normas coletivas. Primeiramente, discorre-se a respeito da natureza jurídica das normas coletivas laborais, bem como dos diferentes tipos de normas existentes no Brasil e na Espanha. Em um segundo momento, parte-se para a efetiva comparação, com o objetivo de, ao final, determinar se a ultratividade das normas coletivas influi na efetividade do direito fundamental à negociação coletiva.

Previamente à abordagem da negociação coletiva nos dois sistemas jurídicos a que se propõe o presente capítulo, entende-se ser oportuna uma sucinta exposição acerca do Direito Comparado e de sua relevância para a ciência jurídica. Esse ramo jurídico ganhou maior expressão nas últimas décadas do século XX e primeiras do século XXI, sobretudo em decorrência do fenômeno da globalização, que gerou a necessidade de conhecimento do Direito em outros países, bem como da popularização da internet, que facilitou o acesso à legislação e à jurisprudência de ordenamentos jurídicos antes de difícil alcance.

Existem diversos fatores que tornam o Direito Comparado um instrumento muito útil para a ciência jurídica. O Direito Comparado é a melhor forma de provar que o Direito é uma ciência, demonstrando seu caráter universal, uma vez que o estudo das legislações nacionais não fornece embasamento científico suficiente.³⁰⁹ Por meio da comparação, é possível adquirir um maior e melhor conhecimento do Direito como um todo, aumentando o conhecimento jurídico, além de fornecer fundamentos teóricos e práticos para o legislador.³¹⁰ O Direito Comparado tem potencial de ser imparcial, não sendo, obrigatoriamente, valorativo dos objetos da confrontação.³¹¹

³⁰⁹ ZWEIGERT, Konrad; KÖTZ, Hein. **An Introduction to comparative law**. 3. ed. Tradução Tony Weir. Oxford: Oxford University Press, 1998.

³¹⁰ ZWEIGERT, Konrad; KÖTZ, Hein. **An Introduction to comparative law**. 3. ed. Tradução Tony Weir. Oxford: Oxford University Press, 1998.

³¹¹ SACCO, Rodolfo. **Introdução ao direito comparado**. Tradução Véra Jacob Fradera. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001. p. 27.

Otto Kahn-Freund³¹² apresenta três propósitos da utilização de padrões estrangeiros no processo de criação de leis nacionais: 1) preparar para a unificação internacional do Direito; 2) ter uma resposta legal adequada para um efeito social compartilhado pelo país estrangeiro com o próprio país; e 3) promover na sociedade local uma mudança social para a qual a lei estrangeira foi projetada.

As ideias acima delineadas refletem o valor e a utilidade do Direito Comparado. No caso do presente estudo, desenvolve-se uma microcomparação³¹³ do instituto da negociação coletiva no Brasil e na Espanha, com foco na vigência e nos efeitos das normas coletivas dela decorrentes.

3.1 INSTRUMENTOS NORMATIVOS ORIUNDOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Este tópico tem por escopo o exame dos instrumentos coletivos decorrentes da negociação coletiva, que constituem seu o objetivo primordial. O primeiro subitem discorre acerca da natureza jurídica dos diplomas normativos coletivos, análise que se justifica pois é ela que determina os efeitos das normas.

Já o segundo subitem apresenta as diferentes modalidades de instrumentos normativos existentes nos sistemas de relações coletivas laborais do Brasil e da Espanha. No Brasil, tem-se os acordos e as convenções coletivas; na Espanha, as convenções estatutárias e extra-estatutárias.

3.1.1 Natureza jurídica e eficácia das normas coletivas

A natureza jurídica traduz-se na essência do instituto, na sua razão de ser. A determinação da natureza jurídica das normas coletivas é objeto de intensa discussão doutrinária. Por serem elementos jurídicos diferenciados, é difícil enquadrá-los nas clássicas teorias civilistas ou considerá-los apenas como atos normativos. Homero

³¹² KAHN-FREUND, Otto. On uses and missuses of comparative law. **The Modern Law Review**, [s. l.], v. 37, n. 1, p. 1-27, Jan. 1974. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1468-2230.1974.tb02366.x>. Acesso em: 8 mar. 2021.

³¹³ A doutrina costuma classificar a comparação jurídica em 3 tipos: 1) macrocomparação, na qual se comparam ordenamentos jurídicos nacionais; 2) mesacomparação, quando há comparação de ramos ou áreas do direito; e 3) microcomparação, que é o cotejo de institutos jurídicos. Há, ainda, um quarto tipo defendido por parte da doutrina, a megacomparação ou sistemologia jurídica, quando se comparam famílias jurídicas (ou sistemas). (ALMEIDA, Carlos Ferreira de; CARVALHO, Jorge Morais. **Introdução Ao Direito Comparado**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2013. *E-book*).

Mateus Batista da Silva³¹⁴ argumenta que os instrumentos normativos coletivos foram um dos elementos centrais da autonomia do Direito do Trabalho em relação ao Direito Civil, porquanto se fosse possível classificá-los nos típicos contratos civis, não haveria sentido ser o ramo juslaboral uma área independente.

O posicionamento doutrinário quanto à natureza jurídica das normas coletivas não é homogêneo. Para a presente pesquisa, adota-se a classificação em quatro correntes: teorias contratualistas (ou civilistas), teorias de transição (ou ecléticas), teorias jurídico-sociais (normativistas ou regulamentares) e teorias mistas.³¹⁵

A corrente contratualista defende que a convenção coletiva é contrato, posto que é um acordo de vontades resultante de uma negociação; sua interpretação reside apenas das cláusulas contratuais, não admitindo analogia; e apresenta cláusulas obrigacionais que regem a relação dos convenientes.³¹⁶

Essas teorias foram muito utilizadas quando do surgimento das convenções coletivas, pois se buscava enquadrá-las nos tipos contratuais até então existentes.³¹⁷ Entre elas, destacam-se as seguintes teorias:³¹⁸ a) do mandato; b) da gestão de negócios; c) da estipulação em favor de terceiros; d) da personalidade moral fictícia; e e) do contrato inominado.

A respeito das teorias civilistas, Mauricio Godinho Delgado³¹⁹ afirma que são precárias, uma vez que não conferem adequada relevância ao caráter normativo dos

³¹⁴ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. v. 7.

³¹⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

³¹⁶ MAGANO, Octavio Bueno. **Convenção coletiva de trabalho**. São Paulo: LTr, 1972.

³¹⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999. 2 v.

³¹⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 995-998.

a) Teoria do mandato: “[...] a entidade sindical ao celebrar uma convenção coletiva representa os seus membros em virtude de um mandato resultante da adesão ou da lei a qual a autoriza a defender os interesses da classe representando a no contrato.”

b) Teoria da gestão de negócios: “[...] o sindicato contrata por sua própria iniciativa, mas em proveito de seus membros, aos quais se estendem os efeitos da convenção.”

c) Teoria da estipulação em favor de terceiro: “[...] o sindicato operário (estipulante) firma com o sindicato patronal (promitente) as condições contratuais contendo cláusulas em favor de terceiro, os beneficiários (associados do sindicato ou integrantes da categoria).”

d) Teoria da personalidade moral fictícia: “[...] o sindicato operário (estipulante) firma com o sindicato patronal (promitente) as condições contratuais contendo cláusulas em favor de terceiro, os beneficiários (associados do sindicato ou integrantes da categoria).”

e) Teoria do contrato inominado: “[...] engloba as teorias da personalidade fictícia e do contrato complexo (misto de mandato e estipulação em favor de terceiro).”

³¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017. *E-book*. p. 263.

diplomas coletivos e que não conseguem resolver a diferença existente entre eles e os contratos civis.

A partir das críticas às teorias civilistas, surgiram as teorias de transição, que se afastam da ideia de contrato e procuram outros modelos teóricos, tanto do Direito quanto da Sociologia, para encaixar os institutos negociais coletivos. Também são teorias imperfeitas, pois ao rechaçar as teorias contratuais, negam uma parte essencial desses institutos, que são, de fato, contratos firmados por entes coletivos.³²⁰ As principais teorias de transição são:³²¹ a) do pacto social; b) da solidariedade necessária; c) da representação legal; e d) do uso ou costume industrial.

Já a corrente normativista tem por alicerce o caráter geral e abstrato das cláusulas da convenção coletiva; a origem heterônoma; o efeito de regular futuros contratos individuais de trabalho; e a vinculação de toda a categoria representada pelos sindicatos contratantes.³²²

Essas teorias destacam a função de criação de regras jurídicas dos diplomas juscoletivos, ocultando o papel dos entes coletivos, o que denotou um viés autoritário a algumas dessas teorias normativistas.³²³ São exemplos dessa corrente as teorias:³²⁴ a) do objetivismo solidarista; b) do institucionalismo; c) do espontaneísmo jurídico-social; d) regulamentar; e e) da lei delegada.

Por fim, a corrente mista, como o próprio nome transparece, entende a convenção coletiva como um misto das teorias precedentes. Defende Octavio Bueno Magano³²⁵ que todas as correntes têm pontos legítimos e, portanto, a convenção

³²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017. *E-book*.

³²¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 995 – 998.

a) Teoria do pacto social: “[...] parte do pressuposto segundo o qual o indivíduo, ao entrar para o sindicato, celebra um pacto social, submetendo-se à vontade coletiva no que se referir ao exercício profissional.”

b) Teoria da solidariedade necessária: “[...] o fundamento da convenção é a solidariedade, assentando-se no princípio da subordinação da vontade do indivíduo à vontade da maioria.”

c) Teoria da representação legal: “[...] segundo a qual o poder de representação do sindicato decorre de um princípio oriundo de lei.”

³²² Magano, Octavio Bueno. **Convenção coletiva de trabalho**. São Paulo: LTR, 1972

³²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017. *E-book*.

³²⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 995 – 998.

a) Teoria do institucionalismo: “[...] quando integrante dessa instituição, o indivíduo submete-se à disciplina da mesma, como se fosse norma jurídica.”

b) Teoria da lei delegada: “[...] a Lei Maior delega ao sindicato a prerrogativa de legislar em âmbito menor.”

³²⁵ MAGANO, Octavio Bueno. **Convenção coletiva de trabalho**. São Paulo: LTr, 1972. p. 59.

coletiva não se enquadra exclusivamente em nenhuma delas, situando-se em uma colocação autêntica e especial nas ciências jurídicas.

As normas coletivas podem ser consideradas como ato ou fato jurídico, pois além de serem a expressão da autonomia negocial, são, também, capazes de alcançar os efeitos típicos dos atos regulamentares.³²⁶ Na descrição de Mozart Victor Russomano:³²⁷

Mas, é *algo diverso*, pelos seus efeitos normativos, algo tão diferente que, seja chamado como for, não se identifica com os contratos, nem com as leis materiais. É apenas o que é: uma forma – típica das sociedades industrializadas – de elaboração normativa (sem caráter estatal), que funciona como fator de equilíbrio das relações de trabalho e, inclusive, complementa o sistema das leis materiais que as disciplinam. A hibridez de sua natureza não é surpreendente. Como disse um jurista, que certamente era poeta, **também no reino jurídico existem sereias e centauros.**

As normas coletivas localizam-se entre a categoria e a lei geral do Estado, são pactos de paz entre capital e trabalho, consistindo em atos-regra que incorporam um acordo de declarações de vontade com aplicação indeterminada *ad futurum*.³²⁸ Luciano Martinez³²⁹ chama o diploma negociado de contrato coletivo de direito social, com atributos análogos aos da lei, que gera efeitos (benefícios e obrigações) para toda a categoria profissional, independentemente de filiação ao sindicato.

Já Maurício Godinho Delgado³³⁰ nomeia de contrato social normativo (“pactos coletivos e sociais geradores de normas jurídicas”), que, segundo o autor, explica melhor a teoria, uma vez que “teoria mista” pode dar a impressão de ser apenas uma adição das teorias precedentes, quando se trata, de fato, de uma nova construção doutrinária.

Os instrumentos coletivos são figuras jurídicas *sui generis*, por englobarem características de negócios jurídicos, porquanto são firmados por pessoas jurídicas

³²⁶ ABIGNENTE, Irene. **Legislazione e contrattazione collettiva nella tutela del diritto al lavoro**. 2014. Tese (Dottorato di ricerca in diritto pubblico e costituzionale) - Università Degli Studi Di Napoli, Napoli, 2013. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/42948251.pdf>. Acesso em: 1 mar. 2021.

³²⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de Direito Sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 165, grifo nosso.

³²⁸ MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003.

³²⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

³³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017. *E-book*.

capazes e respeitam os requisitos legais, bem como por possuírem efeitos normativos, que regulamentam as relações individuais dos representados.³³¹

A respeito da natureza jurídica das normas coletivas, diversos autores citam a famosa frase de Francesco Carnelutti³³², que aqui se reproduz, na tradução Evaristo de Moraes Filho: “O contrato coletivo é um híbrido, que tem o corpo do contrato e a alma da lei; mediante o mecanismo contratual desempenha uma força, que transcende o direito subjetivo, e desencadeia um movimento, que vai além da relação jurídica entre as partes.”³³³

Retomando-se as funções da negociação coletiva, abordadas no primeiro capítulo, trata-se aqui de duas das funções jurídicas: a função normativa (criação de normas) e a função obrigacional (regulação da relação entre as partes convenientes).

A natureza jurídica nas normas coletivas varia de acordo com o ordenamento jurídico, podendo haver a prevalência da natureza contratual ou da natureza regulamentar.³³⁴ O contexto jurídico-político tem grande influência quanto à eficácia das convenções coletivas, que, em linhas gerais, tende a ser *erga omnes* em conjunturas corporativistas-estatais e *inter partes* em ambientes mais liberais.³³⁵

Assim, no sistema de representação sindical voluntária, o diploma coletivo aplica-se somente aos empresários e aos trabalhadores filiados às associações pactuantes, com eficácia limitada. Este sistema pode apresentar dificuldades práticas, como a fragmentação sindical.³³⁶

É o procedimento utilizado no Reino Unido, em que as convenções coletivas se desenvolveram de uma forma apartada do ordenamento jurídico, com base no poder de fato exercido pelos trabalhadores frente aos empregadores.³³⁷ Trata-se de

³³¹ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

³³² “*Il contratto collettivo é un ibrido, che ha il corpo del contratto e l’anima della legge; attraverso il meccanismo contrattuale gioca una forza che transcende il diritto soggettivo, e si sprigiona un movimento che va oltre il rapporto giuridico tra le parti.*”

CARNELUTTI, Francesco. **Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro**. Padova: Cedam, 1936.

³³³ MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 675

³³⁴ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

³³⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de Direito Sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

³³⁶ GARCÍA VIÑA, Jordi. **Cuestiones actuales de la negociación colectiva em España**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2016. p. 273.

³³⁷ DUQUE GONZÁLES, Mario. **La fuerza vinculante del convenio colectivo**: la negociación colectiva en europa: reino unido, alemania, francia y españa. Navarra: Aranzadi, 2018.

um desdobramento do denominado *collective laissez-faire* de Otto Kahn-Freund³³⁸, isto é, abstenção da lei de regular as relações coletivas.

Por outro lado, o sistema de eficácia geral (ou *erga omnes*) impõe, para a conclusão dos instrumentos coletivos, determinados níveis de representação e representatividade, além de outras exigências previstas em lei. Cumpridos os requisitos, o instrumento tem eficácia geral, que se estende a todos os empresários e todos os trabalhadores incluídos no âmbito funcional e territorial do convênio.³³⁹

Como exemplo desse sistema cita-se a França, onde a convenção coletiva possui natureza híbrida, consistindo em um acordo que cria normas, ou seja, não é apenas um ato de direito privado derivado da autonomia coletiva, mas também produz regras que funcionam como normas estatais, com efeitos *erga omnes*.³⁴⁰

No sistema juslaboral brasileiro, as normas coletivas têm eficácia *erga omnes*, em decorrência da estrutura sindical corporativista, baseada na unicidade sindical e no enquadramento compulsório por categoria. De outra parte, no ordenamento jurídico espanhol, a eficácia geral (*erga omnes*) é determinada pelo Estatuto dos Trabalhadores, que estabelece, no art. 82.3³⁴¹, a eficácia geral das convenções coletivas.³⁴² No entanto, essa eficácia se aplica apenas às convenções reguladas pelo ET, ao passo que as convenções e os acordos extra-estatutários possuem eficácia limitada.

³³⁸ DUKES, Ruth. Otto Kahn-Freund and Collective Laissez-Faire. **The Modern Law Review**, Oxford, v. 72, n. 2, 2009, p. 220-246. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-2230.2009.00741.x>. Acesso em: 12 mar 2021

This was the term coined by Otto Kahn-Freund (1900-1979) to describe what he understood to be the particularly British approach to the regulation of industrial relations, involving the promotion of collective bargaining as the preferred means of setting terms and conditions of employment and of settling industrial disputes. Rather than intervening directly in employment relations, successive British governments left it to trade unions and employers to negotiate the rules that would govern working lives and production. According to Kahn-Freund's principle of collective laissez-faire, it was critical that this negotiation should proceed collectively and autonomously of the state.

³³⁹ GARCÍA VIÑA, Jordi. **Cuestiones actuales de la negociación colectiva em España**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2016.

³⁴⁰ DUQUE GONZÁLES, Mario. **La fuerza vinculante del convenio colectivo**: la negociación colectiva en europa: reino unido, alemania, francia y españa. Navarra: Aranzadi, 2018.

³⁴¹ Artículo 82. Concepto y eficacia.

3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. (ESPAÑA. **Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero**. De medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2012. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2012/02/10/3>. Acesso em: 14 mar. 2021.)

³⁴² GARCÍA VIÑA, Jordi. **Cuestiones actuales de la negociación colectiva em España**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2016.

No subitem seguinte, são examinadas as diferentes espécies de normas coletivas existentes nos dois sistemas jurídicos em análise, bem como suas principais características.

3.1.2 Espécies de normas coletivas

No Brasil, existem apenas duas espécies de normas coletivas: as convenções coletivas e os acordos coletivos. O que os diferencia é o polo patronal da negociação, que para as convenções é um sindicato ou entidade sindical de nível superior, e para os acordos é a empresa ou um grupo de empresas. A CLT define as convenções coletivas no *caput* do artigo 611 e os acordos coletivos no § 1º do mesmo artigo, ambos reproduzidos a seguir:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

A legitimação para negociar pela categoria profissional é originariamente do sindicato, conforme determina o art. 8º, VI da CRFB.³⁴³ Extraordinariamente, as entidades de nível superior (federação e confederação) poderão negociar por categorias que não estejam organizadas em sindicatos, de acordo com o art. 611, § 2º da CLT³⁴⁴. Ademais, o art. 617 da CLT autoriza a negociação direta dos empregados em caso de recusa ou inércia do sindicato representativo.³⁴⁵

³⁴³ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

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

³⁴⁴ Art. 611, § 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

³⁴⁵ “Nesse sentido, o preceito constitucional do inciso VI do art. 8º não retira a vigência e a eficácia do art. 617 da CLT, o qual faculta aos empregados prosseguirem diretamente na negociação coletiva com seus empregadores caso o sindicato que os represente ou a federação à qual são filiados não assumam a direção dos entendimentos. Contudo, para que seja dispensada a intermediação do ente sindical é necessário não só que se comprove a livre manifestação da categoria profissional

Na Espanha, há uma pluralidade de diplomas coletivos negociados. De maneira geral, os instrumentos coletivos decorrentes da negociação coletiva dividem-se em estatutários e extra-estatutários. Estatutários são aqueles regulados pelo Estatuto dos Trabalhadores, extra-estatutários são os demais.

O Estatuto dos Trabalhadores regula, nos artigos 82 e seguintes, as convenções coletivas estatutárias (ou convenções coletivas de aplicação geral), que são aquelas de maior relevância no sistema jurídico trabalhista espanhol³⁴⁶, e que o Tribunal Constitucional já declarou que têm relevância *cuasi-pública* e valor *cuasi-legal*.³⁴⁷ São os instrumentos coletivos predominantes na Espanha e são consideradas a coluna vertebral da negociação coletiva. As convenções estatutárias possuem eficácia *erga omnes*, uma vez que são negociadas e firmadas pela organização majoritária.³⁴⁸

O ET também regula os acordos interprofissionais (ou acordos marco), que são espécies de normas coletivas bastante específicas e diferenciadas. É um tipo especial de convenção coletiva, que regula as condições da negociação coletiva. São três as características principais que diferenciam os acordos marco: a) não regulam as condições de trabalho, e sim estabelecem as diretrizes de relações futuras; b) os destinatários são os sindicatos patronais e profissionais; c) os efeitos normativos não são diretos, suas cláusulas devem ser inseridas nas convenções coletivas compreendidas em seu âmbito de aplicação.³⁴⁹ No Brasil não há diploma coletivo com estrutura semelhante.

As normas extra-estatutárias têm eficácia pessoal (limitada) aos trabalhadores e empresários representados pelas organizações pactuantes. Seus efeitos são

interessada no conflito, mas também que seja patente a recusa do sindicato profissional, ou a sua inércia. (RO-20093-84.2019.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 19/06/2020). Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/36ce381da61eed4067377389113ac25e>. Acesso em: 14 mar. 2021

³⁴⁶ GARCÍA VIÑA, Jordi. **Cuestiones actuales de la negociación colectiva em España**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2016.

³⁴⁷ CASAS BAAMONDE, María Emilia. Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales. **Cuadernos de Relaciones Laborales**, Madrid, v. 32, n. 2, p. 275-309, nov. 2014. Disponível em: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/46766>. Acesso em: 13 fev. 2021.

³⁴⁸ OJEDA AVILÉS, Antonio. **Compendio de Derecho Sindical**. 3. ed. Madrid: Tecnos, 2017.

³⁴⁹ GARCÍA VIÑA, Jordi. **Cuestiones actuales de la negociación colectiva em España**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2016.

meramente contratuais e elas são regidas pelo Código Civil. A força vinculante destes instrumentos deriva diretamente da Constituição.³⁵⁰

Tanto a reforma brasileira, quanto a espanhola, deram prioridade de aplicação aos instrumentos coletivos no nível da empresa. A justificativa, em ambos os casos, embasa-se na aproximação das normas coletivas com as necessidades da empresa. A vantagem da negociação no nível da empresa, para os sindicatos obreiros, é que essa negociação pode possibilitar um ajuste salarial melhor em empresas produtivas, em comparação com o ajuste para a negociação setorial, que pode ser puxado para baixo por empresas com menor capacidade econômica. A desvantagem seria a perda de influência dos sindicatos obreiros, que ficam restritos às negociações menores no nível empresarial.³⁵¹ Embora haja vantagens e desvantagens na priorização do acordo coletivo, o resultado dessa regra é a mitigação do princípio da norma mais favorável, que deixa de ser aplicado quando houver acordo coletivo.

3.2 ULTRATIVIDADE E DIREITO FUNDAMENTAL À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O último item da dissertação adentra no tema nuclear da pesquisa: a ultratividade das normas coletivas. Nele são abordados os aspectos teóricos relacionados à ultratividade, bem como a análise comparativa da efetividade do direito fundamental à negociação coletiva quanto às alterações promovidas pelas reformas laborais do Brasil e da Espanha.

Assim, o primeiro subitem trata das teorias da aderência das normas no contrato individual, demonstrando de que forma os sistemas jurídicos brasileiro e espanhol regulam essa matéria. E o segundo subitem, então, apresenta os argumentos favoráveis e contrários à ultratividade das normas coletivas, para, ao final, concluir sobre sua influência no direito fundamental à negociação coletiva.

³⁵⁰ GARCÍA VIÑA, Jordi. *Cuestiones actuales de la negociación colectiva em España*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2016.

³⁵¹ COLLINS, Hugh; EWING, Keith; MCCOLGAN, Aileen. **Labour Law**. Cambridge: Cambridge University Press, 2019. *E-book*. p. 581-582.

3.2.1 Teorias da aderência na norma coletiva no contrato individual e as alterações das reformas laborais de 2012 na Espanha e de 2017 no Brasil

O efeito ultrativo das normas coletivas se traduz na aderência das condições pactuadas coletivamente ao contrato individual, até que seja estabelecida nova norma coletiva negociada. A controvérsia acerca da eficácia das normas coletivas sobre os contratos individuais gira em torno da incorporação das normas coletivas nos contratos individuais de trabalho, ou seja, encerrada a vigência da convenção coletiva e não havendo a sua renovação, os direitos estabelecidos pelas cláusulas não renovadas desaparecem ou ficam incorporados ao contrato individual de trabalho?

Existem duas principais correntes doutrinárias a respeito da ultratividade: uma que admite a ultratividade, entendendo que as normas coletivas aderem ao contrato individual inclusive após o fim da sua vigência, e a outra que rejeita a ultratividade, entendendo que as normas coletivas só aderem ao contrato individual durante a vigência estipulada da norma coletiva.³⁵² A primeira teoria é chamada de aderência limitada por revogação (ou ultratividade limitada) e a segunda teoria é conhecida por aderência limitada pelo prazo (ou sem ultratividade).³⁵³

Maurício Godinho Delgado³⁵⁴ menciona ainda uma terceira teoria, da ultratividade plena. A ultratividade plena ou aderência irrestrita é a corrente que considera que as normas coletivas aderem ao contrato individual de forma permanente, não podendo ser excluídas. É uma vertente adotada no Brasil quando a negociação coletiva não tinha a força normativa que tem hoje.

No ordenamento jurídico brasileiro, a ultratividade das normas coletivas nunca esteve prevista em lei. A CLT limita-se a estabelecer a duração máxima da convenção coletiva em 2 anos (art. 614, § 3º), período que pode ser reduzido por ajuste das partes convenientes. A inserção da ultratividade no ordenamento jurídico se deu por uma construção jurisprudencial. A Súmula nº 277 do TST, cuja redação original³⁵⁵ tratava

³⁵² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

³⁵³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017. *E-book*.

³⁵⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017. *E-book*.

³⁵⁵ Nº 277 Sentença normativa. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho.

As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos.

(BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 277**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277. Acesso em: 7 mar. 2021.)

apenas da inexistência de ultratividade das sentenças normativas, foi alterada em 2009 para incluir acordos e convenções coletivas. Assim, a partir dessa alteração da Súmula nº 277³⁵⁶, o entendimento do TST passou a ser de que nem sentenças normativas, nem normas coletivas tinham efeito ultrativo.

No entanto, em 2012, o TST reviu seu entendimento e mudou novamente a referida súmula, dessa vez para o sentido diametralmente oposto, ou seja, de que as normas coletivas tinham efeito ultrativo e só poderiam ser alteradas por nova norma coletiva negociada. A redação da Súmula nº 277³⁵⁷ ficou assim:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

No caso, prevaleceu o entendimento jurisprudencial de que o artigo 114, §2º da CRFB³⁵⁸ (com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004), instituiu o princípio da ultratividade e passou a considerar que as cláusulas normativas se incorporam ao contrato de trabalho individual até que seja firmada nova norma coletiva. Esse entendimento gerou descontentamento nas entidades patronais, e

³⁵⁶ Nº 277 Sentença normativa. Convenção ou acordos coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho

I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

II - Ressalva-se da regra enunciado no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001.

(BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 277**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277. Acesso em: 7 mar. 2021.)

³⁵⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 277**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277. Acesso em: 7 mar. 2021.

³⁵⁸ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...]

§ 2º 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**. (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 24 jan. 2021. Grifo nosso).

então a Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN) ajuizou Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) perante o STF, com o objetivo de declarar inconstitucional a interpretação judicial veiculada na súmula mencionada.

A entidade autora da ação, na petição inicial,³⁵⁹ alega a existência de lesão aos princípios da separação dos poderes e da legalidade (contidos nos artigos 2º;³⁶⁰ 5º, II³⁶¹; e 60, §4º, III³⁶² da CRFB). A arguente afirma que o TST assumiu a função de legislador ao alterar a súmula sem que houvesse uma jurisprudência consolidada naquele sentido. Aduz, ainda, que a interpretação do §2º do art. 114 da CRFB, dada pelo TST, descumpra os preceitos mencionados. O Ministro Gilmar Mendes, relator da ADPF 323, em decisão monocrática liminar, cancelou os efeitos da Súmula nº 277 até o julgamento final³⁶³ da questão e determinou a suspensão de todos os processos que versem sobre o tema em questão, a partir de setembro de 2016.

Atualmente, a ultratividade é proibida por determinação legal no ordenamento jurídico laboral brasileiro, visto que a lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) inseriu no §3º do art. 614 da CLT,³⁶⁴ *in fine*, a vedação legal à ultratividade. Da exposição de

³⁵⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 323**. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2020. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=4599102>. Acesso em: 12 mar. 2021.

³⁶⁰ Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário. (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 24 jan. 2021).

³⁶¹ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei. (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 24 jan. 2021).

³⁶² Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta: [...]

§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: [...]

III - a separação dos Poderes. (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 24 jan. 2021).

³⁶³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADPF 323. **Diário da Justiça Eletrônico**: Brasília, DF, n. 296, p. 17-18, 18 dez. 2020. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/djEletronico/DJE_20201217_296.pdf. Acesso em: 1 mar. 2021.

³⁶⁴ § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, **sendo vedada a ultratividade**. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

motivos da lei, extrai-se que o principal fundamento para a proibição é a segurança jurídica. O entendimento sumulado do TST aplicava a ultratividade limitada por revogação, estando contrário à lei, que limita o prazo de vigência das normas coletivas a dois anos.³⁶⁵ A análise aprofundada dos reflexos desse dispositivo será feita no próximo subitem, no qual se buscará determinar a influência da ultratividade no direito fundamental à negociação coletiva.

A decisão final do STF na ADPF 323 poderá determinar a possibilidade de futura alteração legal quanto à ultratividade, pois se o Tribunal Pleno julgar procedente a ação, ficará vedada qualquer viabilidade de inclusão da ultratividade na legislação infraconstitucional, por descumprimento de preceito fundamental. Por outro lado, havendo reversão da medida liminar pelo Pleno, deverá ser declarada a inconstitucionalidade do §3º do art. 614 da CLT, retornando a ultratividade ao ordenamento pátrio.

Na Espanha, a situação é bastante distinta, tanto no período pré-reforma quanto no pós-reforma. Até 2012, a ultratividade era limitada por revogação, por expressa previsão legal. As normas coletivas aderiam ao contrato individual até que nova norma substituísse a anterior, sem limitação temporal. De outra parte, os convenentes podiam estabelecer o período de ultratividade na convenção coletiva, e esta costumava ser a opção mais usual.³⁶⁶ A Lei 3/2012 (Reforma Laboral) alterou o disposto no art. 86.3³⁶⁷ do Estatuto dos Trabalhadores, que passou a ter a seguinte redação:

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 fev. 2021. Grifo nosso).

³⁶⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto De lei nº 6.787, de 2016 [...]**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Relator: Deputado Rogério Marinho, 2017. Brasília, DF: Câmara Legislativa, [2017]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 12 mar. 2021.

³⁶⁶ GARCÍA VIÑA, Jordi. **Cuestiones actuales de la negociación colectiva em España**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2016.

³⁶⁷ ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2015. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>. Acesso em: 26 fev. 2021.

Artículo 86. Vigencia.

3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

[...]

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Destarte, após a denúncia e perda de vigência da convenção, a regra é que a ultratividade tenha duração de um ano, período após o qual será aplicado o instrumento coletivo de nível superior, se houver. Em não havendo pacto das partes quanto à ultratividade, laudo arbitral ou norma coletiva de nível superior, haverá um vazio regulatório, com a perda da eficácia da negociação coletiva.³⁶⁸

O Tribunal Supremo (TS) da Espanha (*Sala de lo Social*) decidiu, em uma sentença paradigmática, pela ultratividade das normas em caso de não haver norma coletiva de nível superior.³⁶⁹

[...] es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente.

O TS decidiu que quando o acordo de negociação coletiva perde a sua validade, suas condições contratuais podem ser modificadas, mas as cláusulas normativas seguem vigendo, pois fazem parte do sinalgama contratual. Essa situação se aplica tão somente às situações de vazio regulatório.

Assim, a regra legal estabelece um prazo máximo de vigência para a ultratividade das convenções. Havendo norma de âmbito superior, esta será aplicada e a anterior deixará de ser exigível.³⁷⁰ Salienta-se que a possibilidade de inclusão de

³⁶⁸ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. La reforma sobre el sistema de negociación colectiva: un análisis crítico. *In*: RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel; GRAU PINEDA, María del Carmen (org.). **Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España**. Albacete: Bomarzo, 2013.

³⁶⁹ ESPAÑA. Tribunal Supremo. **Sentencia 5504/2014** - Sala de lo Social. nº de Recurso: 264/2014

³⁷⁰ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio; MERCADER UGUINA, Jesús R. “Al Alba Vincerò” el Tribunal Supremo confirma el tenor literal del art. 86.3 ET: no existe contractualización del convenio

uma cláusula de ultratividade no instrumento coletivo continua sendo possível, o que não ocorre no caso brasileiro, porque a ultratividade está vedada por lei.

3.2.2 A influência da ultratividade na efetividade do direito fundamental à negociação coletiva

Neste último subitem, são apresentados os argumentos favoráveis e contrários à ultratividade das normas coletivas, partindo da exposição de motivos das reformas laborais brasileira e espanhola, passando pela doutrina e pela jurisprudência de ambos os países e para, finalmente, endereçar o problema nuclear que motivou esta pesquisa.

A título de retomada dos conceitos abordados nos itens anteriores deste capítulo, repisa-se que as normas coletivas têm natureza jurídica híbrida, englobando cláusulas normativas e obrigacionais, e possuem, em regra, eficácia *erga omnes*. Apesar de não coincidirem todas as espécies de normas no Brasil e na Espanha, as principais são convenção coletiva/convenção estatutária e acordo coletivo/acordo de empresa.

Reitera-se que as normas estabelecidas nas cláusulas normativas aderem aos contratos individuais dos trabalhadores. No caso brasileiro, atualmente é adotada a teoria da aderência limitada pelo prazo, e no caso espanhol, aplica a aderência limitada por revogação combinada com eficácia temporal, até um ano após o fim da vigência do diploma coletivo.

Inicia-se, então, este último item do estudo pela apresentação da exposição de motivos das reformas laborais dos ordenamentos jurídicos em comento, a fim de compreender o propósito do legislador quanto às medidas adotadas relativamente à ultratividade das normas coletivas. Na sequência, são expostas posições doutrinárias acerca da ultratividade, com o intuito de determinar se há influência da ultratividade das normas coletivas no direito fundamental à negociação coletiva.

A exposição de motivos da Reforma Trabalhista brasileira (Lei 13.467/2017)³⁷¹ apresenta como um dos seus pilares a valorização da autonomia coletiva, com a

cuya vigencia ha terminado sino completa sustitución por el convenio de ámbito superior. **Revista de Información Laboral**, Cizur Menor, Editorial, n. 8, 2018.

³⁷¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto De lei nº 6.787, de 2016** [...]. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de

consequente prevalência das normas pactuadas entre os entes coletivos sobre as normas legais. A lei almeja garantir segurança à negociação coletiva, sem comprometer os direitos assegurados aos trabalhadores, e limitar o papel do Estado nas negociações, respeitando o interesse das partes convenientes.

No que concerne aos efeitos ultrativos das normas coletivas, a motivação da lei argumenta que a ultratividade desestimula a participação dos empregadores na negociação coletiva, pois aquilo que foi negociado se incorpora ao contrato individual por prazo indefinido, gerando incerteza quanto ao futuro. Defende, ainda, que os empregados podem ser prejudicados em momentos de conjunta econômica favorável, a qual poderia gerar condições de trabalho temporariamente melhores, mas que serão evitadas se houver ultratividade. Justifica, ainda, o legislador que o entendimento jurisprudencial explicitado na Súmula nº 277 do TST contraria o texto expresso da CLT e dificulta o aprimoramento da negociação coletiva de trabalho.³⁷²

Outro argumento que dá suporte à reforma é a necessidade de reduzir o “ativismo judicial”, aplicando um controle para evitar que o Poder Judiciário crie ou revogue lei. Nessa perspectiva, aduz que as súmulas do TST, embora tenham a função de uniformizar jurisprudência e garantir segurança jurídica, algumas vezes são utilizadas em sentido diverso, desconsiderando o texto expresso da lei. Menciona como exemplo manifesto dessa situação o entendimento assumido pelo TST na Súmula nº 277, que adota a ultratividade das normas coletivas, enquanto a CLT prevê expressamente que a vigência desses instrumentos não ultrapassará o prazo de dois anos, conforme determina o § 3º do art. 614.³⁷³

representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Relator: Deputado Rogério Marinho, 2017. Brasília, DF: Câmara Legislativa, [2017]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 12 mar. 2021.

³⁷² BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto De lei nº 6.787, de 2016 [...]**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Relator: Deputado Rogério Marinho, 2017. Brasília, DF: Câmara Legislativa, [2017]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 12 mar. 2021.

³⁷³ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto De lei nº 6.787, de 2016 [...]**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Relator: Deputado Rogério Marinho, 2017. Brasília, DF: Câmara Legislativa, [2017]. Disponível em:

Da exposição de motivos da Reforma Laboral espanhola extrai-se a intenção de favorecer a flexibilidade interna das empresas como forma de conter a diminuição dos postos de trabalho. A lei apresenta um conjunto de medidas que objetivam fortalecer os mecanismos de adaptação das condições de trabalho ao contexto da empresa. Entre essas medidas, as relativas à negociação coletiva buscam, principalmente, que seja um instrumento e não um obstáculo para adaptar as condições laborais às circunstâncias concretas da empresa.³⁷⁴

Ademais, a fundamentação da lei explica que as alterações, no que tange à vigência dos instrumentos coletivos, têm a finalidade de proporcionar melhor adaptação do conteúdo da negociação coletiva às constantes mudanças dos cenários econômico e organizacional. Portanto, a reforma busca incentivar que a renegociação da convenção coletiva ocorra antes do fim da sua vigência, para evitar conflitos e proporcionar um processo negocial equilibrado. E, se assim não ocorrer, por meio da limitação temporal da ultratividade a um ano se procura evitar uma petrificação das condições pactuadas na convenção e estimular que a negociação coletiva não demore excessivamente.³⁷⁵

Como se percebe, embora os argumentos sejam distintos, ambas as leis convergem no sentido de que a ultratividade das normas coletivas representa um entrave à negociação coletiva. No entanto, é de e destacar que as duas reformas trabalhistas tiveram motivações particularmente econômicas, com pressão da instância supranacional europeia, no contexto espanhol, e do empresariado e de grupos investidores, na conjuntura brasileira, o que acabou por resultar em alterações mais voltadas para atender esses grupos e não propriamente o trabalhador, como tradicionalmente se espera da legislação laboral.

Quanto à doutrina juslaboral, nota-se alguma inclinação de preferência pela ultratividade relativa ou aderência limitada por revogação. Mauricio Godinho Delgado³⁷⁶ considera a que a aderência limitada por revogação está mais adequada

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 12 mar. 2021.

³⁷⁴ ESPAÑA. **Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero**. De medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2012. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2012/02/10/3>. Acesso em: 14 mar. 2021

³⁷⁵ ESPAÑA. **Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero**. De medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2012. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2012/02/10/3>. Acesso em: 14 mar. 2021

³⁷⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

aos objetivos do Direito Coletivo do Trabalho, tais como buscar a paz social e aperfeiçoar as condições laborativas. Afirma que a provisoriedade das normas, pela ausência de ultratividade, vai de encontro a esses objetivos, enquanto o critério da aderência por revogação incentiva a negociação coletiva. Ademais, argumenta que norma jurídica provisória deve ser uma exceção, sendo tecnicamente a mais correto o entendimento de vigência da norma jurídica até sua revogação, que pode ser tácita ou expressa.

A ultratividade garante a real efetividade ao princípio da equivalência dos contratantes coletivos, pois promove a proteção contra possíveis perdas e diminuições de direitos adquiridos pelos trabalhadores.³⁷⁷ Sem a ultratividade relativa, não é possível falar em equivalência entre os contratantes coletivos, pois ao findar a vigência da norma coletiva, automaticamente serão suprimidos direitos e garantias dos trabalhadores, levando os obreiros e seu sindicato a uma posição de grave desvantagem em face de seu empregador.³⁷⁸

A Constituição brasileira estimula a negociação coletiva e determina o respeito às disposições mínimas de proteção do trabalho e as convencionadas anteriormente.³⁷⁹ De acordo com Luciano Martinez:³⁸⁰

Esse posicionamento é extraído da parte final do §2º do art. 114 da Constituição da República, onde se vê que as vantagens conquistadas anteriormente pelos trabalhadores, seja por meio de disposições legais, seja por força de cláusulas convencionais, devem ser respeitadas.

Os entes sindicais de classe se beneficiam da ultratividade, pois ela incentiva e facilita a negociação, além de pressionar o sindicato patronal a negociar. Entretanto, sem ter a prorrogação da vigência das cláusulas do instrumento coletivo anterior até que um novo seja firmado, o interesse dos empregadores pela negociação coletiva tende a diminuir.

³⁷⁷ PEREIRA, Marcos José. Direito fundamental à negociação coletiva de trabalho: a reforma trabalhista e o instituto da ultra-atividade das normas coletivas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**: Brasília. Rio de Janeiro, v. 84, n. 1, p. 189-210, jan. 2018.

³⁷⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017. *E-book*.

³⁷⁹ PEREIRA, Marcos José. Direito fundamental à negociação coletiva de trabalho: a reforma trabalhista e o instituto da ultra-atividade das normas coletivas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**: Brasília. Rio de Janeiro, v. 84, n. 1, p. 189-210, jan. 2018.

³⁸⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 989-991.

A ultratividade é norma de civilidade, pois encoraja a negociação entre as partes e evita que o empregador recuse a negociação.³⁸¹ A ausência total de ultratividade pode acarretar um retorno à “estaca zero” da negociação coletiva. Além disso, sua limitação, com o pretexto flexibilizar a negociação, pressiona os trabalhadores, sobretudo pelo risco do desemprego, a negociar direitos em patamar inferior ao anteriormente consolidado.³⁸²

A vedação da ultratividade, expressamente afirmada na nova regra celetista, acaba por excluir do contrato de emprego a aplicação de normas jurídicas sem que outra norma o faça, o que nega o direito ao reconhecimento dos termos de ACT e CCT (art. 7º, XXVI, da CR) e a necessidade de nova negociação coletiva para a fixação de novas normas jurídicas autônomas (art. 8º, VI, da CRFB).³⁸³

A negociação coletiva não deve ser considerada um direito neutro, que possa ser utilizado em igualdade de condições pelo empregador e pelos trabalhadores; pelo contrário, o reconhecimento do direito à negociação coletiva é um dos conteúdos da liberdade sindical e, portanto, atua como um instrumento essencial das organizações sindicais para o progresso daqueles a quem representam.³⁸⁴

Em sentido oposto ao exposto até aqui, parte da doutrina entende que a ultratividade relativa não é benéfica à negociação coletiva. Nessa lógica, José Claudio Monteiro de Brito Filho defende que as normas coletivas não devem ser incorporadas aos contratos individuais, em respeito ao sentido da contratação coletiva de estabelecer as condições de trabalho por tempo determinado.³⁸⁵ Para o autor, somente algumas cláusulas podem ter efeitos que perdurem após a perda de vigência, como as de reajustamento de salários.³⁸⁶

Ademais, argumenta-se que o direito adquirido deriva exclusivamente do contrato individual, não se aplicando à vantagem resultante da negociação coletiva e

³⁸¹ PEREIRA, Marcos José. Direito fundamental à negociação coletiva de trabalho: a reforma trabalhista e o instituto da ultra-atividade das normas coletivas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**: Brasília. Rio de Janeiro, v. 84, n. 1, p. 189-210, jan. 2018.

³⁸² BETTI, Leonardo Aliaga. Negociação coletiva de trabalho: análise do fenômeno da ultratividade e de suas repercussões no Brasil e em Portugal. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 83, n. 4, p. 395-408, abr. 2019.

³⁸³ ALVES, Amauri Cesar. Reforma trabalhista e os desafios do sindicalismo: perspectivas de atuação pela via da interpretação jurídica. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v. 29, n. 353, p. 94-110, nov. 2018.

³⁸⁴ AFONSO MELLADO, Carlos Luis. **La ultraactividad de los convenios colectivos**: una propuesta integral. Albacete: Bomarzo, 2015.

³⁸⁵ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 227.

³⁸⁶ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

que a norma deve ser expressão da autonomia coletiva. Enfim, a reforma favorece os sindicatos profissionais autênticos.³⁸⁷ Ives Gandra Martins da Silva Filho³⁸⁸ entende que:

[...] a expressão 'anteriormente' teve apenas a finalidade de deixar claro que, no exercício do poder normativo pela Justiça do Trabalho, se a norma coletiva anterior fosse um acordo ou convenção coletiva, deveria ela ser o patamar mínimo além das normas legais e constitucionais. Ou seja, a expressão e o comando constitucional como um todo dizem respeito aos julgamentos dos dissídios coletivos, não tratando dos contratos individuais de trabalho.

Os argumentos dessa parcela da doutrina vão ao encontro dos fundamentos já apresentados, tanto da reforma brasileira, quanto da espanhola, de que a ultratividade constitui um retrocesso em face das tendências modernas, sendo incompatível com a natureza da norma coletiva, que deve ter flexibilidade para modificar condições contratuais e revogar cláusulas.³⁸⁹

Ponderando-se o que foi analisado até aqui, é possível inferir que as normas coletivas regulam interesses opostos, geralmente sensíveis ao cenário econômico. Nessa perspectiva, em momentos de crise econômica, para os trabalhadores é vantajoso a manutenção das cláusulas coletivas negociadas, com as dificuldades dos empregadores suportada inteiramente por eles. Da mesma forma, em momentos de alta produção e economia aquecida, é benéfico aos empresários a continuidade das normas coletivas anteriormente pactuadas, garantindo maiores lucros.

Finalmente, a título conclusivo, retoma-se o problema de pesquisa que motivou a presente investigação: em uma perspectiva de Direito Comparado, tendo como base os ordenamentos jurídicos do Brasil e da Espanha, é possível determinar se a ultratividade das normas coletivas influi na efetividade do direito fundamental à negociação?

A hipótese inicial apresentada era que a ultratividade dos instrumentos coletivos trabalhistas tem influência na efetividade do direito fundamental à

³⁸⁷ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Revista do TST**, São Paulo, vol. 84, n. 3, jul/set 2018, p. 89-99.

³⁸⁸ MARTINS FILHO, Ives Gandra. Reflexões com vistas à modernização da legislação trabalhista por ocasião dos 75 anos da Justiça do Trabalho no Brasil. *In*: MENDES, Gilmar Ferreira; MARTINS FILHO, Ives Gandra (Coord.). **1º Caderno de Pesquisas Trabalhistas**. Porto Alegre: Lex Magister, 2017.

³⁸⁹ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Revista do TST**, São Paulo, vol. 84, n. 3, jul/set 2018, p. 89-99.

negociação coletiva, lesando os trabalhadores em caso de ausência de ultratividade. Por tudo que foi exposto, a hipótese foi confirmada parcialmente, pois a ultratividade das normas coletivas influi na efetividade do direito fundamental à negociação coletiva, uma vez que sua inexistência pode dificultar o exercício do direito por parte dos sindicatos obreiros. Contudo, não é possível isolar a variável “ultratividade” para obter uma resposta definitiva, uma vez que outros fatores também são determinantes para o exercício do referido direito, como o grau de liberdade sindical.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A negociação coletiva de trabalho é uma importante ferramenta de justiça social e é fundamental para o equilíbrio das relações coletivas laborais. Como desfecho, retomando e sintetizando os argumentos abordados ao longo da dissertação, apresenta-se as seguintes considerações finais.

A negociação coletiva é um direito humano previsto em diversas convenções da OIT e é uma consequência direta da liberdade sindical. Transposta para as Constituições dos Estados, a negociação coletiva é também um direito fundamental.

Está diretamente relacionada com a origem do Direito do Trabalho, cujo surgimento contribuiu para a emergência do Direito Internacional dos Direitos Humanos e dos direitos fundamentais de segunda dimensão (sociais).

Enquanto instituto jurídico, a negociação coletiva é regida por princípios próprios e desempenha funções de grande valor para a sociedade. Ademais, é uma ferramenta que consegue incorporar novas funções, ajudando na adequação do Direito do Trabalho aos novos contextos globais.

A história político-econômico-constitucional, tanto do Brasil, quanto da Espanha, explica a tardia evolução do Direito Coletivo do Trabalho em ambos os países, dado que o desenvolvimento econômico e o grau de democracia influenciam diretamente as relações coletivas de trabalho e a negociação coletiva.

Por outro lado, a história recente dos dois países em estudo, no período de transição política e de pós-redemocratização, reflete uma distinção importante: enquanto o Brasil manteve diversas características do corporativismo do início do século no país, a Espanha logrou se adequar aos preceitos da liberdade sindical da OIT, tanto pela Constituição de 1978, quanto pela legislação infraconstitucional.

Diante disso, é possível se dizer que a Espanha pode servir de modelo de sistema jurídico juscoletivo ao Brasil, pela forma como conseguiu evoluir de um regime ditatorial, no qual as relações coletivas de trabalho sofriam grande interferência estatal, para um modelo de liberdade sindical, nos moldes do preconizado pela OIT e por diversos outros instrumentos de Direito Internacional dos Direitos Humanos. Destarte, como paradigma de Direito Sindical, o Brasil poderia se voltar para o exemplo da Espanha.

Por outro lado, com relação à legislação infraconstitucional, a simples “cópia” de uma regra ou dispositivo carece sentido prático, justamente pela falta de coerência com o sistema como um todo. Da mesma forma, devem ser sopesados outros fatores que não somente a eficácia da norma no seu ordenamento original. A influência exercida pelas condições sociais, econômicas e culturais tem que ser levada em consideração, bem como as condições do próprio ramo coletivo juslaboral. Assim, a vedação à ultratividade pode fazer sentido em um país, e em outro não.

Especificamente no que tange às reformas laborais do Brasil e da Espanha, ambas as alterações legislativas tiveram como objetivo central uma adequação da legislação trabalhista ao cenário econômico desfavorável. Nessa perspectiva, houve uma tendência de flexibilização de direitos, acompanhada de uma valorização da negociação coletiva no nível da empresa.

Diante de todo o exposto ao longo do trabalho, é possível depreender que a inexistência de ultratividade das normas coletivas pode dificultar o exercício do direito fundamental à negociação coletiva por parte dos sindicatos obreiros. Contudo, não é possível isolar a variável “ultratividade” para obter uma resposta definitiva. Outros fatores também são determinantes no exercício do referido direito, como o grau de liberdade sindical.

Assim, conclui-se que a hipótese levantada inicialmente se confirma parcialmente, pois a ultratividade das normas coletivas influi na efetividade do direito fundamental à negociação coletiva, porém não é uma relação direta e isolada, dependendo de outros fatores do ordenamento jurídico.

Para finalizar, sublinha-se que esta pesquisa não esgotou o assunto, por demasiado extenso e complexo, deixando a possibilidade de maior aprofundamento para pesquisas futuras. A complexidade do tema se verifica pelo intenso debate jurisprudencial e doutrinário que provoca. Ainda, salienta-se que no ordenamento jurídico brasileiro podem advir alterações importantes resultantes do julgamento da ADPF 323, pendente no STF.

REFERÊNCIAS

- ABIGNENTE, Irene. **Legislazione e contrattazione collettiva nella tutela del diritto al lavoro**. 2014. Tese (Doutorado de pesquisa em direito público e constitucional) - Università Degli Studi Di Napoli, Napoli, 2013. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/42948251.pdf>. Acesso em: 1 mar. 2021.
- AFONSO MELLADO, Carlos Luis. **La ultraactividad de los convenios colectivos: una propuesta integral**. Albacete: Bomarzo, 2015.
- AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação coletiva de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book*.
- ALEXY, Robert. **Teoria discursiva do direito**. Organização, tradução e estudo introdutório Alexandre Travessoni Gomes Trivisonno. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014.
- ALMEIDA, Carlos Ferreira de; CARVALHO, Jorge Morais. **Introdução Ao Direito Comparado**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2013. *E-book*.
- ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Los convenios colectivos en la II República Española. *In*: GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (coord.). **El derecho a la negociación colectiva**. Sevilla: [s. n.], 2014. p. 19-28. Disponível em: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=33_1477_3.pdf. Acesso em: 25 fev. 2021.
- ÁLVAREZ JUNCO, José; SCHUBERT, Adrian. **Nueva historia de la España contemporánea (1808-2018)**. Barcelona: Galaxia Gutenberg, 2018. *E-book*.
- ALVES, Amauri Cesar. Reforma trabalhista e os desafios do sindicalismo: perspectivas de atuação pela via da interpretação jurídica. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v. 29, n. 353, p. 94-110, nov. 2018.
- ARGENTINA. [Constituição (1853)]. **Constituição da Nação Argentina**. Buenos Aires: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 1995. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>. Acesso em: 15 fev. 2021.
- AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2006.
- AROUCA, José Carlos. **Organização Sindical no Brasil: passado - presente - futuro (?)**. São Paulo: LTr, 2013.
- ASSUNÇÃO, Carolina. **Negociação Coletiva Trabalhista: parâmetros constitucionais e desafios pós-lei 13.467/17**. Belo Horizonte: Arraes, 2020.
- BALAGUER CALLEJÓN, Francisco *et al.* **Manual de Derecho Constitucional**. 13. ed. Madrid: Tecnos, 2018. 2 v. *E-book*.
- BARRIO ALONSO, Ángeles. **Por la razón y el derecho: historia de la negociación colectiva en España (1850-2012)**. Granada: Comares, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores**: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BAYLOS GRAU, Antonio. **Sindicalismo y Derecho Sindical**. 6. ed. Albacete: Bomarzo, 2016.

BENITES FILHO, Flávio Antonello. **Direito Sindical Espanhol**: a transição do franquismo à democracia. São Paulo: LTr, 1997.

BETTI, Leonardo Aliaga. Negociação coletiva de trabalho: análise do fenômeno da ultratividade e de suas repercussões no Brasil e em Portugal. **Revista LTr**: Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 83, n. 4, p. 395-408, abr. 2019.

BRASIL. [Constituição (1824)]. **Constituição Política do Império do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 13 mar. 2021.

BRASIL. [Constituição (1891)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1891. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 13 mar. 2021.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 21 fev. 2021.

BRASIL. [Constituição (1937)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 21 fev. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 24 jan. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto De lei nº 6.787, de 2016 [...]**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Relator: Deputado Rogério Marinho, 2017. Brasília, DF: Câmara Legislativa, [2017]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 12 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto 7.030, de 14 de dezembro de 2009**. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 66. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em: 25 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm. Acesso em: 25 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 24 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.405, de 15 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 24 fev. 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932**. Institue a convenção coletiva de trabalho. Rio de Janeiro, Presidência da República, 1932. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/441612/publicacao/15694916>. Acesso em: 20 fev. 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Direitos humanos**: atos internacionais e normas correlatas. 4. ed. Brasília, DF: Senado Federal, 2013. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/508144>. Acesso em: 24 fev. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 2.076**. Relator: Min. Carlos Velloso, 15 ago. 2002. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur97053/false>. Acesso em: 15 fev. 2021

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 3.423/DF**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343478619&ext=.pdf>. Acesso em: 9 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5794**. Relator: Min. Edson Fachin, 29 jun. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur402320/false>. Acesso em: 14 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 323**. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2020. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=4599102>. Acesso em: 12 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADPF 323. **Diário da Justiça Eletrônico**: Brasília, DF, n. 296, p. 17-18, 18 dez. 2020. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/djEletronico/DJE_20201217_296.pdf. Acesso em: 1 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Habeas-Corpus 5.910. Relator: Min. Muniz Barreto, 14 jun. 1920. **Revista do Supremo Tribunal Federal**, Rio de Janeiro, v. 25, p. 147-149, out. 1920. Disponível em: <https://sistemas.stf.jus.br/dspace/xmlui/handle/123456789/145> Acesso em: 28 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **RR-133900-22.2009.5.04.0004**. Relator: Ministro Luiz José Dezena da Silva, 10 abr. 2019. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2012&numProcInt=27624&dtaPublicacaoStr=26/04/2019%2007:00:00&nia=7329341>. Acesso em: 24 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RO-930-78.2017.5.08.0000**. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=930&digitoTst=78&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=08&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 25 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RO-9-51.2019.5.08.0000**. Relator: Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 17 ago. 2020. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=9&digitoTst=51&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=08&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 25 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 277**. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277. Acesso em: 7 mar. 2021.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CANAL, Jordi. **Historia contemporánea de España**: Volumen I 1808-1931. Barcelona: Fundación Mapfre, 2017. *E-book*.

CASAS BAAMONDE, María Emilia. Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales. **Cuadernos de Relaciones Laborales**, Madrid, v. 32, n. 2, p. 275-309, nov. 2014. Disponível em: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/46766>. Acesso em: 13 fev. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários a reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Volia Bonfim. Comentário ao art. 7º VI. *In*: MARTINEZ, Luciano; TEIXEIRA FILHO, João de Lima (org.). **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de Direitos Sociais Trabalhistas (arts. 6º a 11)**: uma homenagem aos 30 anos da constituição da república e aos 40 anos da academia brasileira de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019.

CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de Direito Sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1982.

CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo. **Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental**: un compromiso social y ecológico. Albacete: Bomarzo, 2018.

COLLINS, Hugh; EWING, Keith; MCCOLGAN, Aileen. **Labour Law**. Cambridge: Cambridge University Press, 2019. *E-book*.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CONSELHO DA EUROPA. **Carta Social Europeia Revista**. Estrasburgo, 1996. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/euro/7.htm> Acesso em: 15 mar. 2021.

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. **Council Conclusions on Human Rights and Decent Work in Global Supply Chains**. Brussels: [s. n.], 2020. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/media/46999/st13512-en20.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2021.

DEL PRIORE, Mary; VENANCIO, Renato. **Uma breve história do Brasil**. São Paulo: Planeta do Brasil, 2010. *E-book*.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017. *E-book*.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017. *E-book*.

DUQUE GONZÁLES, Mario. **La fuerza vinculante del convenio colectivo**: la negociación colectiva en europa: reino unido, alemania, francia y españa. Navarra: Aranzadi, 2018.

ERMIDA URIARTE, Oscar. Crítica de la libertad sindical. **Derecho PUCP**, Peru, n. 68, p. 33-61, dic./jun. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.001>. Acesso em: 24 fev. 2021.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, Ricardo. La reforma sobre el sistema de negociación colectiva: um análisis crítico. *In*: RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel; GRAU PINEDA, María del Carmen (org.). **Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España**. Albacete: Bomarzo, 2013.

ESPAÑA. [Constituição (1978)]. **Constitución Española**. [S. l.]: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, [2011]. Disponível em: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con). Acesso em: 24 jan. 2021.

ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2015. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>. Acesso em: 26 fev. 2021.

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero**. De medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2012. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2012/02/10/3>. Acesso em: 26 fev. 2021.

ESPAÑA. Tribunal Constitucional. **Sentencia 118/1983 de 13 de diciembre**. [S. l.]: Tribunal Constitucional de España, [201?]. Disponível em: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/246#extractos>. Acesso em: 25 fev. 2021.

ESPAÑA. Tribunal Constitucional. **Sentencia 123/2018, de 12 de noviembre**. [S. l.]: Tribunal Constitucional de España, [201?]. Disponível em: http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/25799#complete_resolucion&fundamentos. Acesso em: 25 fev. 2021.

ESPAÑA. Tribunal Supremo. **Sentencia 5504/2014** - Sala de lo Social. nº de Recurso: 264/2014.

EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. **Convenção Europeia dos Direitos do Homem**. Strasbourg: European Court of Human Rights, [2010]. Disponível em: https://www.echr.coe.int/documents/convention_por.pdf. Acesso em: 24 fev. 2021.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. 14 ed. São Paulo: EdUsp, 2019.

FINCATO, Denise Pires; GILLET, Sérgio Augusto da Costa. **A Pesquisa Jurídica sem Mistérios: do Projeto de Pesquisa à Banca**. 3. ed. Porto Alegre: Fi, 2018. *E-book*.

FINCATO, Denise; FELTEN, Maria Claudia. Reforma trabalhista: contribuição sindical facultativa e futuro dos sindicatos no Brasil. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 7, n. 71, p. 57-75, ago./set. 2018.

FINCATO, Denise; STÜRMER, Gilberto. **A reforma trabalhista simplificada: comentários à lei 13.467/2017**. Porto Alegre: EdiPUCRS, 2019.

FREITAS, Juarez. **A interpretação sistemática do Direito**. 5 ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. Direitos sociais e direitos fundamentais na perspectiva da Declaração da OIT de 1998: um caso de soft Law no rumo de sua efetividade. *In*: GOMES, Ana Virgínia Moreira; FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de (org.). **A Declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho**: análise do seu significado e efeitos. São Paulo: LTr, 2014.

GARCÍA MURCIA, Joaquín. La Reforma Laboral de 2012. **Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social**: Políticas de Empleo y Seguridad Social en la X Legislatura, Madrid, n. extraordinário, p. 19-32, 2016. Disponível em: <https://expinterweb.empleo.gob.es/libreriavirtual/paginar.action>. Acesso em 22 out. 2020.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio; MERCADER UGUINA, Jesús R. “Al Alba Vincerò”... el Tribunal Supremo confirma el tenor literal del art. 86.3 ET: no existe contractualización del convenio cuya vigencia ha terminado sino completa sustitución por el convenio de ámbito superior. **Revista de Información Laboral**, Cizur Menor, Editorial, n. 8, 2018.

GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. Derecho sindical y crisis económica. **Revista universitaria de ciencias del trabajo**, [s. l.], n. 15, p. 321-338, 2014.

GARCÍA VIÑA, Jordi. **Cuestiones actuales de la negociación colectiva em España**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho: proteção da liberdade e atividade sindical. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord.). **Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Comentário ao art. 7º XIV. *In*: MARTINEZ, Luciano; TEIXEIRA FILHO, João de Lima (org.). **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de Direitos Sociais Trabalhistas (arts. 6º a 11)**: uma homenagem aos 30 anos da constituição da república e aos 40 anos da academia brasileira de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Neocorporativismo X Neoconstitucionalismo: um debate sindical contemporâneo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região**, Campinas, n. 44, p. 161-176, jan./jun. 2014. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/103520>. Acesso em: 25 fev. 2021.

GERMANY. [Constituição (1949)]. **Basic Law for the Federal Republic of Germany**. [S. l.]: Federal Law Gazette, 2019. Disponível em: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.html#p0054. Acesso em: 15 fev. 2021.

GÓES, Maurício de Carvalho; HORTA, Denise de Oliveira. Interpretação e heterointegração das Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho no direito brasileiro. *In*: DORNELES, Leandro do Amaral D. de; BARZOTTO, Luciane Cardoso (org.). **Inovações e trabalho**: o direito do trabalho em tempos de mudança. Porto Alegre: UFRGS, 2020. p. 157-190. *E-book*.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. A Declaração da OIT de 1998: história, mudanças e desafios. *In*: GOMES, Ana Virgínia Moreira; FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de (org.). **A Declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho**: análise do seu significado e efeitos. São Paulo: LTr, 2014.

GUASTINI, Riccardo. Os princípios constitucionais como fonte de perplexidade. **Interesse Público**, Belo Horizonte, v. 11, n. 55, p. 157-177, maio/jun. 2009.

GUGEL, Maria Aparecida. Abordagem de alguns aspectos do Sistema legal trabalhista dos Estados Unidos da América do norte na área do Direito coletivo do trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, DF, v. 4, n. 8, p. 52-79, set. 1994. Disponível em:

<http://www.anpt.org.br/attachments/article/2734/Revista%20MPT%20-%20Edi%C3%A7%C3%A3o%2008.pdf>. Acesso em: 24 fev. 2021.

HERNÁNDEZ-LAHOZ ORTIZ, Pablo. La tramitación de la Reforma Laboral: del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. **Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Derecho del Trabajo**, Madrid, n. 100, p. 53-66, 2012.

HOBSBAWM, Eric J. **A Era das revoluções**: Europa 1789-1848. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

HOBSBAWM, Eric J. **A Era dos impérios**: 1875-1914. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

IGARTUA MIRÓ, María Teresa. El deber de negociar de buena fe como limite a las facultades empresariales de gestión de plantillas. *In*: GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (coord.). **El derecho a la negociación colectiva**. Sevilla: [s. n.], 2014. p. 256-264. Disponível em: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=33_1477_3.pdf. Acesso em: 25 fev. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Rules of the game**: a brief introduction to International Labour Standards. 3. ed. rev. Geneva: ILO, 2014.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **NORMLEX - Information System on International Labour Standards**. Ratifications for Spain. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTR Y_ID:102847. Acesso em: 13 mar 2021.

ITALY. [Constituição (1947)]. **Costituzione Italiana**. [S. l.]: Senato della Repubblica, [2020]. Disponível em:

http://www.senato.it/1025?sezione=122&articolo_numero_articolo=39#. Acesso em: 15 fev. 2021.

KAHN-FREUND, Otto. On uses and missuses of comparative law. **The Modern Law Review**, [s. l.], v. 37, n. 1, p. 1-27, Jan. 1974. Disponível em:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1468-2230.1974.tb02366.x>. Acesso em: 8 mar. 2021.

LAHERA FORTEZA, Jesús. La reforma laboral española. *In*: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 295-307.

MAGANO, Octavio Bueno. **Convenção coletiva de trabalho**. São Paulo: LTr, 1972.

MANNRICH, Nelson. Comentário ao art. 7º XXVI. *In*: MARTINEZ, Luciano; TEIXEIRA FILHO, João de Lima (org.). **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de Direitos Sociais Trabalhistas (arts. 6º a 11)**: uma homenagem aos 30 anos da constituição da república e aos 40 anos da academia brasileira de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019.

MARTÍNEZ ABASCAL, Vicente-Antonio; HERRERO MARTÍN, José Bernardo. **Curso de Derecho del Trabajo**. 2. ed. Madrid: Tecnos, 2013.

MARTINEZ, Luciano. O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. *In*: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (coord.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Mônica de Souza Nunes. A arte das corporações de ofícios: as Irmandades e o trabalho no rio de janeiro Colonial. **Revista de Pesquisa Histórica**, Recife, v. 30, n. 1, p. 1-18, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaclio/article/viewFile/24350/19725>. Acesso em: 25 fev. 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Convenções da OIT**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. Reflexões com vistas à modernização da legislação trabalhista por ocasião dos 75 anos da Justiça do Trabalho no Brasil. *In*: MENDES, Gilmar Ferreira; MARTINS FILHO, Ives Gandra (Coord.). **1º Caderno de Pesquisas Trabalhistas**. Porto Alegre: Lex Magister, 2017

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Comentário ao artigo 49 I. *In*: CANOTILHO, J. J. Gomes *et al.* (coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2013.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 7. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

MÉXICO. [Constituição (1917)]. **Constitución política de los estados unidos mexicanos**. [S. l.]: Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, 2021. Disponível em:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf. Acesso em: 15 fev. 2021.

MIZIARA, Raphael. **Moderno dicionário de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2019.

MONEREO PÉREZ, José Luis *et al.* **Manual de derecho del trabajo**. 16. ed. Granada: Comares, 2018.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. El trabajo en la Constitución. **Foro: Revista de ciencias jurídicas y sociales**, Madrid, n. 0, p. 9-32, 2004.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.

OJEDA AVILÉS, Antonio. **Compendio de Derecho Sindical**. 3. ed. Madrid: Tecnos, 2017.

OMBUDSMAN, o que é o cargo? *In*: UNIVERSIDADE Federal de Goiás. Goiás, [201?]. Disponível em: <https://www.ouvidoria.ufg.br/n/29881-ombudsman-o-que-e-o-cargo>. Acesso em: 25 fev. 2021.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **OECD Guidelines for Multinational Enterprises**. [S. l.]: OECD, 2011. Disponível em: <http://www.oecd.org/corporate/mne/1922428.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C154 – Fomento à Negociação Coletiva. *In*: ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Brasília, DF, [2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm. Acesso em: 9 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social**. 5. ed. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_579899.pdf. Acesso em: 11 fev. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História da OIT**. *In*: ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Brasília, [2017]. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-\]oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-]oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm). Acesso em: 3 set. 2020.

ORTIZ SÁNCHEZ, Mónica; PÉREZ PINO, Virginia. **Diccionario jurídico básico**. 7. ed. Madrid: Tecnos, 2018.

ORTIZ, Pablo Hernández-Lahoz. La tramitación de la Reforma Laboral: del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. **Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Derecho del Trabajo**, Madrid, n. 100, p. 53-66, 2012.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. El modelo desvirtuado de negociación colectiva del franquismo. *In*: GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (org.). **El derecho a la negociación colectiva: liber amicorum profesor antonio ojeda avilés**. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014. p. 364-374. Disponível em: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=33_1477_3.pdf. Acesso em: 13 jan. 2021.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. El modelo desvirtuado de negociación colectiva del franquismo. *In*: GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (coord.). **El derecho a la negociación colectiva**. Sevilla: [s. n.], 2014. p. 365-374. Disponível em: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=33_1477_3.pdf. Acesso em: 25 fev. 2021.

PELAYO OLMEDO, José Daniel. El derecho de asociación en la historia constitucional española, con particular referencia a las leyes de 1887 y 1964. **Historia Constitucional**, Oviedo, n. 8, p. 95-122, sep. 2007. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=259027578005>. Acesso em: 25 fev. 2021.

PEREIRA, Marcos José. Direito fundamental à negociação coletiva de trabalho: a reforma trabalhista e o instituto da ultra-atividade das normas coletivas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**: Brasília. Rio de Janeiro, v. 84, n. 1, p. 189-210, jan. 2018.

PÉREZ LUÑO, Antonio-Enrique. **Los Derechos Fundamentales**. 11. ed. Madrid: Tecnos, 2013.

PINTO, Almir Pazzianotto. Movimento sindical brasileiro. **Revista da Escola Superior de Guerra**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 20, p. 45-57, nov. 1991. Disponível em: https://www.esg.br/publi/arquivos-revista/revista_20.pdf/@@download/file/revista_20.pdf. Acesso em: 25 fev. 2021.

PINTO, Almir Pazzianotto. Sindicalismo no Brasil: Breve História - Convenção 87 da OIT. **Revista Cordis**, São Paulo, v. 1, n. 24, p. 20-43, 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/cordis/article/view/51586/33673>. Acesso em: 25 fev. 2021.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**. 2 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

PORTUGAL. [Constituição (1976)]. **Constituição da República Portuguesa**. Lisboa: Diário da República Eletrônico, 2021. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/337/202102151449/73938577/diploma/indice>. Acesso em: 15 fev. 2021.

PORTUGAL. Ministério Público. **Carta social europeia revista: série de tratados europeus / 163**. Lisboa: Procuradoria-Geral da República, [20?]. Disponível em:

https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf. Acesso em: 24 fev. 2021.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

ROBLEDO, Agustín Ruiz. **Compendio de Derecho Constitucional Español**. 3. ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2018. *E-book*.

RODGERS, Gerry *et al.* **The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009**. Geneva: International Labour Office, 2009. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104643.pdf. Acesso em: 11 jan. 2021.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de Direito Sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SACCO, Rodolfo. **Introdução ao direito comparado**. Tradução Véra Jacob Fradera. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 114-129.

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

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13. ed. rev. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

SEN, Amartya. **A ideia de Justiça**. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SERRANO GARCÍA, Juana Maria. **La protección de datos y la regulación de las tecnologías en la negociación colectiva y en la jurisprudencia**. Albacete: Bomarzo, 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. v. 7.

SIQUEIRA, Gustavo Silveira. República e greve no início do século XX: um debate entre a greve de 1906 e a história do direito. **Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí, v. 18, n. 3, p. 492-499, set./dez. 2013. Disponível em: <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/nej/article/view/5135/2695>. Acesso em: 25 fev. 2021.

STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

STÜRMER, Gilberto. Liberdade sindical e negociação coletiva de trabalho como direitos humanos. *In*: FINCATO, Denise Pires; SILVA, Elizabet Leal da. **Colóquio Internacional Univel PUC-RS (Parma/IT; Madri/ ES)**. Cascavel: Univel, 2019. *E-book*.

STÜRMER, Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999. 2 v.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Princípios da negociação coletiva. *In*: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Os novos paradigmas do Direito do Trabalho**: homenagem a Valentin Carrion. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 105-128.

UNITED NATIONS. **Guiding Principles on Business and Human Rights**. New York: United Nations, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf. Acesso em: 25 fev. 2021.

VALDÉS DAL-RE, Fernando. **La negociación colectiva, entre tradición y renovación**. Granada: Comares, 2012.

ZWEIGERT, Konrad; KÖTZ, Hein. **An Introduction to comparative law**. 3. ed. Tradução Tony Weir. Oxford: Oxford University Press, 1998.



Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Pró-Reitoria Acadêmica
Av. Ipiranga, 6681 - Prédio 1 - 3º. andar
Porto Alegre - RS - Brasil
Fone: (51) 3320-3500 - Fax: (51) 3339-1564
E-mail: proacad@pucrs.br
Site: www.pucrs.br/proacad