

O PAPEL DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NA ESTABILIDADE DEMOCRÁTICA E ECONÔMICA

 <https://doi.org/10.56238/arev6n4-362>

Data de submissão: 21/11/2024

Data de publicação: 21/12/2024

Tallyta Karolayne Souza Araújo

Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Sergipe. Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG). Pós-Graduada em Prática no Direito Privado e a Nova Advocacia pela Faculdade Legale (SP). Bacharel em Direito pela Universidade Tiradentes. Servidora Pública do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5958580270503768>

E-mail: tallyta.araujo@hotmail.com

Telefone: (79) 99813-9995

Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti Dias

Doutora e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Pós-graduada em Direito pela Escola Paulista de Magistratura. Bacharel em Direito pela Universidade Tiradentes. Professora da Pós-graduação stricto-sensu (Mestrado) em Direito da Universidade Federal de Sergipe

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5223220283134580>

E-mail: claragdias@gmail.com

Telefone: (79) 99164-1538

RESUMO

O presente artigo explora a importância do Direito Coletivo do Trabalho como ferramenta para fortalecer a democracia e promover a estabilidade econômica. Através de uma análise histórica e normativa, o texto aborda a evolução dos direitos trabalhistas, desde a escravidão até as atuais regulamentações de trabalho, destacando o surgimento dos sindicatos, a negociação coletiva e os dissídios coletivos como pilares fundamentais. Os sindicatos surgiram como resposta à necessidade dos trabalhadores de se organizarem para enfrentar o poder econômico dos empregadores, consolidando-se como agentes de representação e proteção dos direitos trabalhistas. A negociação coletiva é apresentada como um mecanismo eficaz para o diálogo entre empregadores e empregados, adaptando as condições de trabalho à realidade de cada setor. Já os dissídios coletivos atuam como soluções judiciais para os conflitos não resolvidos na negociação, garantindo que as disputas não comprometam a paz social e o funcionamento econômico. A pesquisa adota uma abordagem qualitativa e bibliográfica, centrada em disposições normativas, jurisprudenciais e doutrinárias, com o propósito de revelar o papel do Direito Coletivo do Trabalho como um instrumento que ultrapassa a regulação das relações laborais, promovendo equidade e assegurando a proteção dos direitos fundamentais no contexto do trabalho.

Palavras-chave: Coletivo, Democracia, Estabilidade, Economia.

1 INTRODUÇÃO

O Direito Coletivo do Trabalho tem desempenhado um papel essencial na construção e manutenção da estabilidade democrática e econômica nas sociedades modernas. Com raízes que remontam aos primeiros movimentos de organização dos trabalhadores, sua evolução está intrinsecamente ligada à luta por melhores condições de trabalho e pela conquista de direitos fundamentais.

Em um cenário no qual o poder econômico está majoritariamente concentrado nas mãos dos empregadores, a organização coletiva dos trabalhadores se apresenta como uma ferramenta indispensável para equilibrar as forças nas relações de trabalho e assegurar uma representação legítima dos interesses da classe trabalhadora.

A entidade sindical, a negociação coletiva e os dissídios coletivos são mecanismos centrais dentro do Direito Coletivo do Trabalho, sendo fundamentais para a promoção de um ambiente democrático dentro das empresas e para o fortalecimento da cidadania dos trabalhadores. A negociação coletiva proporciona um espaço de diálogo direto entre empregadores e empregados, permitindo que as condições de trabalho sejam adaptadas às especificidades de cada setor. Os dissídios coletivos, por sua vez, surgem como uma solução formal e judicial para os casos em que a negociação direta se mostra infrutífera, garantindo que os conflitos possam ser solucionados sem prejuízo da paz social e do funcionamento econômico. Juntos, esses mecanismos formam uma estrutura robusta que viabiliza tanto a resolução pacífica dos conflitos quanto a preservação dos direitos coletivos dos trabalhadores.

Para investigar a relevância do Direito Coletivo do Trabalho no fortalecimento das instituições democráticas e na estabilização da economia, este artigo adota uma metodologia qualitativa e bibliográfica. A pesquisa foca em disposições normativas, jurisprudenciais e doutrinárias, com o objetivo de compreender como a ação sindical, a negociação coletiva e os dissídios coletivos contribuem para a construção de uma sociedade mais equilibrada e participativa, onde os trabalhadores podem exercer seus direitos em um ambiente de respeito mútuo e diálogo social.

Dessa forma, pretende-se demonstrar que o Direito Coletivo do Trabalho vai além da mera regulamentação das relações laborais, assumindo uma função social que se traduz na promoção da justiça e na defesa dos direitos humanos no ambiente de trabalho.

2 A ORIGEM E O DESENVOLVIMENTO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Ao longo da história, o trabalho passou por várias transformações até atingir sua forma jurídica atual.

Inicialmente, predominava a escravidão, onde os escravos eram tratados como propriedade.

No contexto feudal, a servidão estabelecia uma relação de dependência entre os trabalhadores e os senhores feudais, obrigando-os a entregar parte de sua produção em troca de proteção e uso da terra.

Com a Revolução Industrial no século XVIII, o trabalho se tornou remunerado, mas as condições eram extremamente precárias, levando a uma demanda crescente por regulamentação e proteção. Esse período também foi marcado por intervenções religiosas, como a encíclica *Rerum novarum*, de 1891, em que a Igreja Católica condenava a exploração dos trabalhadores.

O sindicalismo moderno começou a se consolidar no início do século XVIII, tendo a Inglaterra como seu berço. Segundo Martins,

em 1720, foram formadas associações de trabalhadores para reivindicar melhores salários e condições de trabalho, inclusive limitação da jornada de trabalho. Desde 1824 houve uma fase de tolerância com os sindicatos; somente em 21-6-1824, as coligações deixaram de ser proibidas em relação aos trabalhadores, por ato do parlamento. (Martins, 2024, p. 856)

Porém, o direito de greve e a organização dos sindicatos foram efetivamente reconhecidos apenas com a legislação de 1875, consolidada em 1906 (Martins, 2024, p. 856).

Na França, a Lei *Le Chapelier*, de 17 de julho de 1791, e o Código Napoleônico de 1810 proibiam a organização de trabalhadores para defender interesses coletivos, punindo quem tentasse formar grupos. Ainda assim, já existiam algumas iniciativas, como a *Chambre Syndicale du Bâtiment de La Sainte-Chapelle*, em 1810, que demonstram o desejo de organização dos trabalhadores. A liberdade sindical plena, entretanto, só foi oficialmente reconhecida em 1884 (Martins, 2024, p. 857).

O avanço dos direitos trabalhistas ganhou um marco significativo com a Constituição Mexicana de 1917, que foi a primeira a garantir o direito à sindicalização. Pouco depois, a Constituição de Weimar, em 1919, seguiu o exemplo e consolidou o direito de associação, sendo pioneira na abordagem de direitos coletivos e trabalhistas na Europa. Essas iniciativas estabeleceram as bases para o chamado constitucionalismo social, influenciando legislações ao redor do mundo e promovendo o reconhecimento dos direitos coletivos no trabalho (Leite, 2024, p. 589).

No âmbito internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 consagrou o direito de filiação sindical no artigo 23, parágrafo 4º. No mesmo ano, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a Convenção nº 87, regulamentou a liberdade sindical, assegurando que ela ocorra sem interferência do Estado, consolidando o direito coletivo como parte fundamental dos direitos humanos.

No Brasil, consoante Leite (2024, p. 590), as primeiras iniciativas de organização dos trabalhadores remontam ao surgimento das Ligas Operárias, como a Liga de Socorros Mútuos (1872)

e a Liga de Resistência dos Trabalhadores em Madeira (1901). Com o tempo, surgiram uniões operárias e, mais tarde, sindicatos, instituídos formalmente por decretos estatais.

A política trabalhista ganhou força com o governo Getúlio Vargas na década de 1930, marcando uma nova fase nas relações laborais brasileiras. A criação do Ministério do Trabalho e da Justiça do Trabalho foram passos significativos, culminando na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, que, embora alterada ao longo do tempo, ainda é referência central nas regulamentações trabalhistas brasileiras. Ademais, a Constituição de 1988 consolidou esses avanços, instituindo novos direitos trabalhistas e consagrando a importância do Direito Coletivo do Trabalho na defesa dos direitos dos trabalhadores (Zaffari; Giacomelli; Reis, 2021, p. 12).

Nesse cenário, segundo Resende (2023, p. 1023), a coletivização das questões trabalhistas surgiu quando os trabalhadores perceberam que, individualmente, eram muito mais vulneráveis em comparação ao empregador. Essa constatação decorreu do fato de o empregador, por sua própria natureza, agir como um ente coletivo, cujas decisões geram um impacto social significativo.

Em outras palavras, como as escolhas do empregador afetam direta ou indiretamente não apenas os empregados, mas também um conjunto mais amplo de pessoas ou até mesmo toda uma comunidade, “os trabalhadores perceberam que precisavam se associar para dar maior peso às suas reivindicações junto ao empregador” (Resende, 2023, p. 1023).

De fato, é indubitável que o Direito Coletivo do Trabalho cumpre uma função social essencial ao assegurar que direitos fundamentais não sejam comprometidos nas negociações entre capital e trabalho. Para Ferrajoli (2013, p. 100-102), com fulcro em sua perspectiva garantista, a tutela dos direitos fundamentais deve ser prioritária e o Estado deve agir como garantidor dessas normas. Dessa forma, as entidades sindicais, a negociação coletiva e os dissídios coletivos não apenas protegem os trabalhadores de condições de trabalho adversas, mas também promovem um ambiente de respeito e dignidade, estabelecendo uma base de justiça social que serve de parâmetro mínimo nas relações de trabalho.

Na doutrina, Leite (2024, p. 590) esclarece que há debates sobre a terminologia mais adequada para designar essa área do Direito. Alguns autores, como Amauri Mascaro Nascimento e Antonio Ojeda Avilés, preferem o termo "direito sindical", em razão de sua origem histórica no sindicalismo e seu foco na regulação dos sindicatos. Outros, como Sergio Pinto Martins, defendem "direito coletivo do trabalho", por acreditarem que o termo abrange melhor as normas e princípios que regem as relações coletivas no contexto dos contratos de trabalho individuais. José Augusto Rodrigues Pinto, para evitar essa controvérsia, sugere a denominação "Direito Sindical e Coletivo do Trabalho".

Por fim, é relevante destacar que, embora seja uma subdivisão do Direito do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho não possui autonomia total, uma vez que suas normas estão, em grande parte, integradas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Sua função primordial é regular as relações entre grupos organizados, como sindicatos e associações patronais, enquanto o Direito Individual do Trabalho trata das relações diretas entre empregado e empregador, focando em direitos e obrigações específicos (Martins, 2024, p. 856).

3 SINDICATOS E A DEMOCRACIA: A IMPORTÂNCIA DA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES

No ordenamento jurídico brasileiro, o sindicalismo está previsto nos artigos 8º, 9º e 37, inciso VI, da Constituição Federal de 1988 e no Título V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Não há dúvidas de que os sindicatos desempenham um papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores, atuando como representantes coletivos que buscam assegurar condições de trabalho justas, remuneração adequada e direitos básicos como segurança no trabalho e jornadas equilibradas.

Assim, de início, é crucial abordar que o sindicalismo nasceu das lutas e reivindicações da classe trabalhadora, representando a busca pela liberdade do indivíduo, não apenas frente ao Estado, mas também em relação àqueles que detêm o capital e controlam os meios de produção.

Segundo Leite (2024, p. 599), pode-se afirmar que a liberdade sindical é o alicerce desse movimento de ideias, cujas origens, como supracitado, remontam à Revolução Industrial. Aos poucos, essa consciência foi se enraizando na mente coletiva dos trabalhadores e a consolidação desse movimento encontrou um ambiente propício na segunda metade do século XIX, projetando-se de forma significativa até a primeira metade do século XX e permanecendo influente até os dias atuais.

Nesse sentido, é imprescindível expor que a visão de Norberto Bobbio sobre liberdade oferece uma base teórica sólida para entender a importância da liberdade sindical (Meireles; Vale; Oliveira, 2023, p. 14).

Afinal, a liberdade sindical pode ser vista como uma expressão tanto da liberdade negativa (ausência de coerção) quanto da liberdade positiva (autogoverno e autonomia coletiva), além de refletir o conceito de liberdade como um fenômeno coletivo. Ela garante que os trabalhadores possam se organizar livremente, exercer seu poder coletivo e participar de maneira ativa e autônoma na defesa de seus interesses e direitos no ambiente de trabalho.

Nesse contexto,

há diversas classificações doutrinárias acerca da liberdade sindical. Para uns, a liberdade sindical pode ser simplesmente individual ou coletiva. Aquela pertinente à(s) pessoa(s) isoladamente considerada(s). Esta, guarda correspondência com os grupos profissionais ou econômicos. Outros sustentam que a liberdade sindical diz respeito à liberdade de organização e administração dos sindicatos, à liberdade de negociação coletiva, à liberdade de filiação e à autotutela dos grupos. (Leite, 2024, p. 602).

Ademais, como salienta Meireles, Vale e Oliveira (2023, p. 15), para que o princípio da liberdade sindical seja efetivamente aplicado, é necessário que as organizações sindicais sejam estruturadas de maneira a eliminar dependências de entidades externas, sendo a dependência financeira uma das barreiras mais comuns ao pleno exercício dessa liberdade.

Com efeito, algumas garantias previstas em normas internacionais promovem a liberdade sindical, como é o caso do direito à livre formação de sindicatos e à livre associação.

No âmbito interno, por um lado, pode-se dizer que a liberdade sindical é veementemente mitigada pela previsão constitucional da unicidade sindical, que proíbe a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial de empregados de uma mesma categoria.

Por outro, a extinção da contribuição sindical obrigatória, fruto da Reforma Trabalhista de 2017, embora tenha tido um impacto negativo imediato sobre o funcionamento das entidades sindicais, paradoxalmente favoreceu uma nova interpretação das normas, alinhando-se mais de perto com a promoção da liberdade sindical no Brasil.

Nessa perspectiva, coaduna com tal entendimento o julgado da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que, em 16/04/2024, em análise do Agravo em Recurso de Revista nº 10109-42.2018.5.03.0064¹, de Relatoria do Ministro Sérgio Pinto Martins, reiterou o caráter facultativo da contribuição sindical, alinhado ao princípio da liberdade sindical, garantido pela Constituição Federal de 1988.

No que concerne ao papel dos sindicatos na promoção da participação dos trabalhadores no processo democrático, é importante ressaltar seu lugar de destaque. Afinal, eles agem como representantes coletivos, garantindo que a voz dos trabalhadores tenha peso nas negociações com empregadores e nas decisões políticas que afetam seus direitos.

¹ "AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. AUTORIZAÇÃO POR ASSEMBLEIA GERAL. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE AUTORIZAÇÃO PRÉVIA, EXPRESSA E INDIVIDUAL DOS EMPREGADOS. SÚMULA 333 DO TST. Com a vigência da Lei 13.467/2017, o artigo 578 da CLT teve sua redação alterada, passando a prever que "As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas". O caráter facultativo da contribuição sindical e a necessidade de anuência prévia foram reconhecidos como constitucionais pelo STF no julgamento da ADI 5794/DF. A jurisprudência desta Corte Superior tem entendido que, após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, a contribuição sindical não é mais obrigatória, e sua cobrança requer autorização prévia e individual por parte dos membros da categoria. Julgados. Agravo a que se nega provimento" (Ag-RR-10109-42.2018.5.03.0064, 8ª Turma, Relator Ministro Sérgio Pinto Martins, DEJT 16/04/2024).

Ademais, através da negociação coletiva, os sindicatos asseguram condições de trabalho mais justas, incluindo salários adequados, segurança no trabalho e outros direitos essenciais, permitindo que os trabalhadores influenciem diretamente a criação de políticas que impactam suas vidas.

Além disso, os sindicatos mobilizam os trabalhadores para participar ativamente na arena política, organizando greves, protestos e campanhas que buscam influenciar as decisões legislativas, especialmente no que se refere a leis trabalhistas e sociais.

Outra função importante dos sindicatos é educar e informar os trabalhadores sobre seus direitos, incentivando-os a se envolverem não apenas em eleições sindicais, mas também em processos eleitorais mais amplos, fortalecendo a sua atuação como cidadãos ativos na sociedade.

Somando-se a isso, a entidade sindical também atua na fiscalização das condições de trabalho, assegurando que os direitos conquistados sejam respeitados, promovendo, assim, um ambiente de trabalho digno e justo.

Nesse contexto, ainda neste capítulo, é necessário mencionar acerca da influência dos sindicatos nas decisões políticas e econômicas, que ocorre, principalmente, através de três mecanismos (pressão política, negociação coletiva e mediação de conflitos).

No que se refere à pressão política, os sindicatos têm grande poder de influência na formulação de políticas públicas. Através da mobilização de seus membros e da atuação junto a partidos políticos, eles conseguem pressionar o governo a aprovar leis favoráveis aos trabalhadores. Essa influência pode ser vista na criação de legislações trabalhistas, como a regulamentação de jornadas de trabalho, segurança no emprego e benefícios sociais.

No Brasil, um exemplo é a forte atuação sindical que levou à criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, assegurando direitos fundamentais aos trabalhadores.

Outrossim, os sindicatos costumam atuar em parceria com partidos políticos ou candidatos que apoiam suas causas, formando um bloco de influência nas decisões políticas.

Quanto à negociação coletiva e seu impacto econômico, como ver-se-á em seguida, é importante esclarecer que, ao negociar melhores condições de trabalho, aumentos salariais, benefícios e garantias de emprego, os sindicatos ajudam a elevar o poder de compra dos trabalhadores, o que, por sua vez, impulsiona o consumo e o crescimento econômico. Em países com forte presença sindical, inclusive, os trabalhadores tendem a desfrutar de salários mais altos e melhores condições de trabalho.

Por outro lado, a ação sindical também pode impactar negativamente a economia, especialmente em situações de greve. Afinal, greves prolongadas em setores estratégicos podem afetar a produção, a distribuição de bens e serviços e, por consequência, a economia de um país.

Além de todo o exposto, os sindicatos também têm um papel de mediadores na resolução de conflitos trabalhistas, o que contribui para a estabilidade social e econômica. Ao atuarem como intermediários entre trabalhadores e empregadores, os sindicatos ajudam a prevenir conflitos prolongados e a promover acordos que beneficiam ambas as partes, contribuindo para a paz social e evitando que disputas no ambiente de trabalho se transformem em crises econômicas mais amplas.

Quanto à atuação dos sindicatos na mediação dos conflitos trabalhistas, é importante pontuar que

a Justiça lenta, desaparelhada, abarrotada de demandas, não irá dizer o direito, nem identificar quem é o seu titular. As decisões precisam ser rápidas, e os conflitos exigem soluções urgentes. Não há outra saída, os sindicatos precisam praticar a mediação, a negociação, assumirem, definitivamente, a defesa dos interesses dos trabalhadores, antes de construída a relação de emprego, durante o vínculo empregatício e depois de sua extinção. Não dá mais para ficar esperando a solução de terceiros. (Santana; Duarte, 2003, p. 65)

Destarte, no que concerne à influência sobre as políticas públicas e as reformas econômicas, os sindicatos desempenham um papel ativo. Isso porque, muitas vezes, eles participam de conselhos e fóruns que discutem reformas trabalhistas, previdenciárias e econômicas. No Brasil, por exemplo, os sindicatos estiveram na linha de frente tanto apoiando quanto resistindo a reformas, como a Reforma da Previdência e a Reforma Trabalhista de 2017. Através da mobilização e articulação com outros grupos da sociedade civil, os sindicatos conseguem influenciar o rumo das reformas econômicas, defendendo a manutenção ou ampliação de direitos.

Tem-se, na entidade sindical, portanto, uma clarividente representação da democracia deliberativa, que, segundo Miguel (2016, p. 214), “tem a ver com a inclusão de múltiplas vozes, interesses e pretensões em bases mais igualitárias”.

Em síntese, pode-se concluir que os sindicatos são essenciais para a concretização da democracia, pois garantem a representação dos trabalhadores na defesa de seus direitos e condições de trabalho, promovendo a participação ativa na política, influenciando a formulação de leis trabalhistas e econômicas e contribuindo para a paz social, ao atuar na mediação de conflitos. Isto é, “não se limita à representação do grupo de associados, vai muito além, a sua atuação oferece muitas possibilidades e desdobramentos em toda a sociedade, sobretudo na economia, assim como pode afetar, positiva ou negativamente, toda a nação e o Estado” (Silva, 2016, p. 54-55).

4 O DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA: INSTRUMENTO DE ESTABILIDADE ECONÔMICA

Nos termos da Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 22/1992,

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 o 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. (Brasil, 2019).

Ademais, segundo Martins (2024, p. 975), a negociação coletiva é um processo cujo objetivo é a formalização de uma convenção ou acordo coletivo de trabalho. Seu valor está no resultado obtido, pois permite que as partes envolvidas conciliem seus interesses para solucionar o conflito, alcançando um consenso que atende às necessidades de ambos os lados.

Diante do exposto, observa-se que a negociação coletiva possibilita a construção do que Miguel (2016, p. 215) denomina como "decisões democráticas legítimas", ou seja, decisões que são alcançadas por meio de um processo de diálogo, pautado no respeito mútuo entre os cidadãos e em um procedimento inclusivo de escolha coletiva.

Nesse contexto, Martins (2024, p. 977) ainda salienta que, no passado, os acordos firmados entre grupos profissionais e empregadores tinham apenas valor moral, uma vez que não havia organizações permanentes ou legalmente reconhecidas para garantir seu cumprimento. Atualmente, porém, as normas passaram a prever penalidades específicas para as partes que descumprirem os termos acordados, com essas disposições expressamente estabelecidas na legislação.

No que diz respeito à importância da negociação coletiva no Direito do Trabalho, é essencial esclarecer que ela desempenha um papel vital na melhoria das condições de trabalho e no fortalecimento das relações laborais em uma sociedade democrática.

Seguindo o mesmo entendimento, Junior (2022) argumenta que

a função social da negociação coletiva está intrinsecamente ligada à participação dos trabalhadores nas decisões empresariais. É através da negociação coletiva que ocorre de forma mais clara e efetiva a participação dos empregados na administração da empresa, seja sob o ponto de vista econômico, social ou mesmo na criação de melhores condições de trabalho, sendo, claramente uma evolução social. (Junior, 2022)

É indubitável que as negociações coletivas são fundamentais para manter a estabilidade nas relações de trabalho, pois oferecem um fórum estruturado para que trabalhadores e empregadores

discutam e conciliem seus interesses de forma preventiva. Ao possibilitar a definição de condições específicas de trabalho, incluindo salários, jornadas, benefícios e medidas de segurança, as negociações coletivas adaptam as regras às particularidades de cada setor ou empresa, o que aumenta a satisfação dos trabalhadores e reduz a necessidade de recorrer a medidas extremas, como greves.

Outrossim, as negociações permitem que as partes criem mecanismos de solução de disputas, como comissões de conciliação prévia e cláusulas de mediação ou arbitragem, que ajudam a resolver conflitos emergentes rapidamente. Isso evita que pequenos desentendimentos se transformem em crises maiores, que poderiam resultar em paralisações prolongadas.

Nesse cenário, o processo negociado também reforça o compromisso das partes com os acordos firmados, já que empregadores e sindicatos participam ativamente das decisões, aumentando a legitimidade e a aceitação das normas estabelecidas.

Outro aspecto importante é que as negociações coletivas favorecem a adaptação contínua das condições laborais às mudanças econômicas e tecnológicas, possibilitando ajustes consensuais em períodos de crise ou expansão econômica. Dessa forma, elas não apenas previnem a ocorrência de greves, mas também garantem uma maior flexibilidade nas relações de trabalho, permitindo que os acordos sejam revisados conforme as necessidades do contexto econômico.

Pelo exposto, é possível perceber que a negociação coletiva se revela um mecanismo não apenas para estabelecer condições laborais, mas também para promover o diálogo social, fortalecer a confiança entre empregadores e trabalhadores, e assegurar uma dinâmica de trabalho mais cooperativa e previsível, minimizando o risco de interrupções nas atividades produtivas.

Assim como Ferrajoli (2010, p. 30) distingue entre democracia formal e substancial, é possível traçar um paralelo com a negociação coletiva. A negociação coletiva, em seu sentido formal, poderia ser vista apenas como o cumprimento de um processo estabelecido, onde trabalhadores e empregadores se reúnem para discutir questões trabalhistas, mas sem a garantia de resultados concretos que efetivamente protejam os direitos dos trabalhadores. Nesse contexto, haveria um procedimento, mas sem a garantia de uma participação real e substancial dos trabalhadores.

Entretanto, a negociação coletiva, em seu aspecto substancial, vai além da formalidade e visa assegurar a proteção de direitos fundamentais dos trabalhadores, como condições dignas de trabalho, salários justos e segurança no emprego. Quando a negociação coletiva é praticada de forma substancial, ela promove a equidade nas relações entre trabalhadores e empregadores, permitindo que os trabalhadores influenciem diretamente as decisões que afetam suas vidas. Isso reflete a concepção de Ferrajoli (2010, p. 30) sobre a democracia substancial, onde os direitos fundamentais são respeitados e a participação real dos cidadãos (ou trabalhadores, neste caso) é garantida.

Diante dessa abordagem, é fundamental citar alguns casos de negociações coletivas bem-sucedidas, a fim de corroborar seu impacto econômico, como são exemplos: o Acordo Coletivo na Volkswagen do Brasil (2016), o Acordo na General Motors nos EUA (2019) e a Negociação Coletiva na Indústria Metalúrgica Alemã (2018).

Em 2016, a Volkswagen e o sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo chegaram a um acordo para evitar demissões em massa. O pacto incluiu a suspensão temporária de contratos (*layoff*) e a implementação de um programa de redução de jornada e salário, com compensação parcial pelo governo federal por meio do Programa de Proteção ao Emprego (PPE). Esse acordo ajudou a empresa a ajustar sua produção à demanda de mercado, preservando cerca de 3.600 empregos. O impacto econômico foi a manutenção de postos de trabalho e a estabilidade econômica para milhares de famílias, além de contribuir para a preservação de um importante polo industrial na região (Volkswagen [...], 2016).

Nos Estados Unidos, em 2019, a General Motors (GM) e o sindicato United Auto Workers (UAW) chegaram a um acordo após uma greve de 50 dias, a mais longa desde 1970. O acordo resultou em aumentos salariais, bônus de assinatura, maior participação nos lucros e melhorias nos benefícios para os trabalhadores. Embora a greve tenha gerado um impacto econômico de mais de US\$ 2 bilhões para a GM, o acordo final foi visto como uma vitória para os trabalhadores, garantindo melhores condições de trabalho e fortalecendo o papel dos sindicatos no processo de negociação coletiva (Funcionários [...], 2019).

Em 2018, o IG Metall, maior sindicato metalúrgico da Alemanha, negociou com sucesso uma redução na jornada de trabalho de 35 para 28 horas semanais, podendo ser ainda menor, no caso dos trabalhadores que optassem por cuidar de filhos pequenos ou familiares dependentes. O acordo também garantiu aumentos salariais e uma maior flexibilidade para as empresas ajustarem a jornada conforme a necessidade de produção. O impacto econômico foi significativo, pois a negociação conseguiu equilibrar as demandas por melhores condições de vida dos trabalhadores com a necessidade de competitividade das indústrias (Sindicato [...], 2018).

Esses casos demonstram que a negociação coletiva pode não apenas assegurar melhores condições para os trabalhadores, mas também contribuir para a estabilidade econômica e social, preservando empregos e adaptando a produção às necessidades do mercado.

5 DISSÍDIOS COLETIVOS E A RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

O dissídio coletivo é um processo judicial utilizado para resolver conflitos entre categorias de trabalhadores e empregadores, quando não há um acordo por meio de negociação coletiva ou convenção.

Ademais, nas palavras de Neto e Cavalcante (2020), tal instituto jurídico corresponde a “uma ação judicial em que as partes buscam a solução de um conflito que ultrapasse as relações individuais de trabalho”.

No que se refere à competência jurisdicional, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) ou os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) têm o papel de arbitrar e decidir esses conflitos, criando ou modificando normas que irão reger as relações de trabalho dentro de uma determinada categoria profissional.

Nessa seara, é importante pontuar que o dissídio coletivo pode ser instaurado tanto por iniciativa dos sindicatos dos trabalhadores quanto pelos sindicatos patronais ou diretamente pelas empresas, podendo ser classificado em dois tipos.

Primeiro, o dissídio coletivo de natureza econômica refere-se a conflitos sobre a criação ou alteração de condições de trabalho, como reajustes salariais, benefícios ou redução da jornada de trabalho.

Segundo, o dissídio coletivo de natureza jurídica, que trata de questões sobre a interpretação e aplicação de normas já existentes, como a interpretação de cláusulas de convenções ou acordos coletivos, ou a aplicação de direitos previstos em lei.

A redação atual do art.114, §2º, da CF/88, dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, prevê que,

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, 1988).

Segundo Schiavi (2017, p. 12), a questão do comum acordo é uma das mais relevantes no campo processual que tem surgido recentemente. Isso se deve não apenas aos impactos econômicos e sociais que o dissídio coletivo econômico causa nas relações de trabalho e no cotidiano das empresas, mas também pelos aspectos únicos que envolvem suas dimensões jurídicas.

Acerca dessa divergência, Schiavi (2017, p. 13) também esclarece que alguns intérpretes argumentam que a exigência de "comum acordo" para ajuizar o dissídio coletivo de natureza econômica é inconstitucional, pois contraria o direito de acesso à Justiça, previsto no artigo 5º, XXXV,

da CF. Eles afirmam que essa exigência fere o princípio da inafastabilidade da jurisdição. No entanto, outros defendem que o parágrafo 2º do artigo 114 da CF não viola esse princípio, já que o dissídio coletivo econômico não trata de lesão de direito individual, mas sim da criação de normas para uma categoria, quando as negociações diretas e a arbitragem voluntária falham.

Inclusive, consoante Feijó (2024), em junho de 2024, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu debater se a exigência de "comum acordo" para o ajuizamento de dissídios coletivos continua válida quando uma das partes se recusa deliberadamente a participar das negociações coletivas, violando o princípio da boa-fé. A discussão será tratada no contexto de recursos repetitivos, e a decisão tomada servirá de parâmetro para casos semelhantes.

Pelo exposto, percebe-se que o dissídio coletivo é uma ferramenta essencial nas relações trabalhistas, especialmente quando as negociações diretas entre trabalhadores e empregadores não têm sucesso. Ele desempenha um papel importante na resolução de conflitos coletivos, oferecendo uma solução formal através da intervenção da Justiça do Trabalho. Isso ajuda a evitar que os conflitos se arrastem e resultem em greves ou paralisações, preservando, assim, a paz social e o funcionamento econômico.

Além disso, o dissídio coletivo protege os trabalhadores ao permitir que suas demandas sejam analisadas de forma justa, equilibrando o poder de negociação entre as partes, já que, em muitos casos, os empregadores possuem mais recursos e influência.

Outro aspecto relevante é que ele possibilita a criação de normas coletivas que regulamentam as condições de trabalho de uma categoria, contribuindo para a prevenção de greves ao garantir um canal formal para a resolução de impasses.

Dessa forma, em resumo, os dissídios coletivos no Brasil desempenham um papel crucial na mediação de conflitos trabalhistas, com impactos profundos na economia, nas relações de trabalho e nas políticas públicas.

Um exemplo emblemático foi, em 2011, o Dissídio Coletivo dos Trabalhadores dos Correios, que entraram em greve reivindicando aumentos salariais e melhorias nos benefícios, levando a um dissídio coletivo após semanas de impasse. O TST mediou o acordo, concedendo reajustes e manutenção de benefícios, reforçando a importância do equilíbrio entre as demandas dos trabalhadores e as limitações financeiras das empresas públicas (Amato, 2011).

Os dissídios coletivos dos bancários, por sua vez, são recorrentes no Brasil, especialmente relacionados a reajustes salariais, saúde e segurança no trabalho. Anualmente, quando as negociações entre a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) e os sindicatos bancários não chegam a um acordo, esses dissídios garantem aumentos salariais que superam a inflação e benefícios como participação nos

lucros e melhorias nas condições de trabalho. Em 2016, por exemplo, a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, seguindo a sistemática dos recursos repetitivos, acerca do divisor aplicável para o cálculo das horas extras dos bancários (Feijó, 2016).

Esses exemplos ilustram como os dissídios coletivos são essenciais na resolução de conflitos trabalhistas, atuando não só na garantia de direitos imediatos, mas também na definição de precedentes que moldam as futuras negociações e regulamentações trabalhistas no país. Eles asseguram que, mesmo diante de impasses, os trabalhadores e empregadores possam contar com um mecanismo institucional para equilibrar interesses e garantir a continuidade das atividades econômicas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito Coletivo do Trabalho desempenha um papel central na consolidação da democracia e na estabilidade econômica.

Ao longo do desenvolvimento histórico do trabalho, observou-se uma evolução que culminou no reconhecimento dos direitos coletivos, como a liberdade sindical e a negociação coletiva. Esses direitos não são meras concessões, mas conquistas obtidas por meio de lutas e reivindicações dos trabalhadores, que entenderam a necessidade de organização para obterem condições justas de trabalho e participação nas decisões que afetam suas vidas. Dessa forma, o direito coletivo se afirma como um alicerce essencial para a proteção dos trabalhadores e para o fortalecimento das instituições democráticas.

A evolução do sindicalismo e das instituições trabalhistas, especialmente no Brasil, representa uma resposta às condições desiguais que marcam as relações de trabalho. Desde a criação do Ministério do Trabalho e da Justiça do Trabalho no governo Vargas até a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Constituição Federal de 1988, o Estado brasileiro reconheceu a importância de um arcabouço jurídico capaz de mediar os conflitos entre capital e trabalho. Este reconhecimento é essencial para a democracia, pois permite que o poder dos empregadores seja equilibrado pela força organizada dos trabalhadores, garantindo uma participação equitativa nas negociações.

A negociação coletiva, por sua vez, se configura como um importante instrumento para a prática da democracia no ambiente de trabalho. Ela permite que empregadores e empregados dialoguem em pé de igualdade, criando condições de trabalho específicas para cada setor e adaptadas à realidade econômica. A partir desse processo, é possível construir decisões que respeitam os direitos dos trabalhadores e garantem a sustentabilidade das empresas, prevenindo conflitos e assegurando que as demandas sejam atendidas sem necessidade de intervenções judiciais. Assim, a negociação coletiva

não apenas fortalece as relações de trabalho, mas também contribui para uma economia mais estável e menos sujeita a crises.

Os dissídios coletivos complementam esse cenário ao oferecerem uma solução formal para os casos em que as negociações fracassam. A Justiça do Trabalho, ao arbitrar esses conflitos, estabelece normas que equilibram os interesses das partes e preservam a paz social, evitando paralisações prolongadas e mantendo o funcionamento econômico. Esse processo garante que as demandas dos trabalhadores não sejam ignoradas e que os empregadores também tenham sua atividade resguardada, promovendo um ambiente de trabalho mais cooperativo e equilibrado.

Na perspectiva de Luigi Ferrajoli (2010, p. 30), a democracia substancial, que vai além das formalidades e se concentra na efetivação dos direitos fundamentais, se manifesta claramente no Direito Coletivo do Trabalho. A negociação coletiva e o dissídio coletivo representam essa democracia substancial, pois não apenas cumprem procedimentos legais, mas visam garantir resultados concretos e justos para os trabalhadores. Esses mecanismos asseguram que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados em todas as etapas do processo, fortalecendo a dignidade humana e assegurando que as relações de trabalho sejam pautadas pelo respeito e pela justiça social.

Em conclusão, o Direito Coletivo do Trabalho, ao regular as relações entre empregadores e empregados, promove tanto a estabilidade econômica quanto o fortalecimento da democracia. Afinal, ele permite que as partes negociem e solucionem conflitos de forma justa e equilibrada, proporcionando melhores condições de trabalho e segurança jurídica para ambos os lados. Por isso, a continuidade dessa evolução, com o fortalecimento das negociações e o respeito aos direitos conquistados, é fundamental para garantir uma sociedade mais justa e democrática, onde a economia e o trabalho se sustentem mutuamente em um ambiente de respeito e cooperação.

REFERÊNCIAS

AMATO, Fábio. TST julga nesta terça-feira dissídio coletivo dos Correios. G1, Brasília, 11 out. 2011. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2011/10/tst-julga-nesta-terca-feira-dissidio-coletivo-dos-correios.html>>. Acesso em 04 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Recurso de Revista nº 10109-42.2018.5.03.0064. Agravante: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de João Monlevade e Região. Agravado: Arcelormittal Brasil S.A. Relator: Sergio Pinto Martins. Brasília, DF, 16 de abril de 2024. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/c00ad627a40f13fd39be8af348c8d919>>. Acesso em 07 out. 2024.

BOBBIO, Norberto. Igualdade e Liberdade. (trad. Carlos Nelson Coutinho). Rio de Janeiro: Ediouro, 1996.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao compilado.htm>. Acesso em 27 out. 2024.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm#anexo53>. Acesso em 26 out. 2024.

CALVO, Adriana. Manual de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. ISBN 9786553624566. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624566/>. Acesso em: 01 out 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. Revista TST, p. 79-98, 2001. Disponível em: <https://d1wqxts1xzle7.cloudfront.net/52312794/CURSO_DE_DIR._DO_TRABALHO-libre.pdf?1490540392=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DDIREITO_COLETIVO_DO_TRABALHO_E_SEUS_PRIN.pdf&Expires=1727707196&Signature=BaFA4fR0E3Rb0rUeEl6jBhyB2CZFPuAVUY7LM4MVgMC-fEnjRo1TWOLeIB~DzrLkwTue6zM6PpsX1bcuGqEUKyBlF6OTjpaHDtsawS018KXym4NYMwLzM385WMHDCTr7C6CPUTTB0VzoNGPrBY3P0VuIRuT-yczVfXdFoicvHCeDcIj54g2EifJQX4i30kv7vkr3dsv1fH8UVNCfw-jarUDQnIS4-VWwu0YoQNI1CeT1A~Ll0QF7BHcdlbiA6urJ3yjBF9~Ij0ytSUDycVfZNdAzzgE6wibyQG4jinunaaj2S8yFKQejQNm7nAlekJXX2gsbIGnWibSy7W4701IA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA>. Acesso em 30 set. 2024.

FEIJÓ, Carmem. TST define divisores 180 e 220 para cálculo das horas extras de bancários. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, 21 nov. 2016. Disponível em: <https://tst.jus.br/noticias-/asset_publisher/89Dk/content/tst-define-divisores-180-e-220-para-calcular-das-horas-extras-de-bancarios/pop_up>. Acesso em 03 nov. 2024.

FEIJÓ, Carmem. TST vai decidir validade de dissídio coletivo quando uma das partes não quer negociar. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, 24 jun. 2024. Disponível em: <<https://tst.jus.br/-/tst-vai-decidir-validade-de-diss%C3%ADdio-coletivo-quando-uma-das-partes-n%C3%A3o-quer-negociar>>. Acesso em 02 nov. 2024.

FERRAJOLI, Luigi. *Democracia y garantismo*. Madrid: Trotta, 2010.

FERRAJOLI, Luigi. *Garantismo: una discusión sobre derecho y democracia*. Madrid: Trotta, 2013.

FREITAS, Claudio. *Direito Coletivo do Trabalho*. Salvador: JusPodivm, 2019. Disponível em: <https://juspodivmdigital.com.br/cdn/arquivos/jus1621_previa-do-livro.pdf>. Acesso em 30 set. 2024.

FUNCIONÁRIOS da GM assinam acordo coletivo e encerram greve após 50 dias. UOL, 25 out. 2019. Economia. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/efe/2019/10/25/funcionarios-da-gm-assinam-acordo-coletivo-e-encerram-greve-apos-50-dias.htm>>. Acesso em 01 nov. 2024.

JUNIOR, Etinon Ramos de Oliveira. A importância da negociação coletiva no cumprimento da função social e solidária da empresa. Portal Conteúdo Jurídico, 2022. Disponível em: <<http://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/59572/a-importncia-da-negociao-coletiva-no-cumprimento-da-funo-social-e-solidria-da-empresa>>. Acesso em 25 out. 2024.

LEITE, Carlos Henrique B. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. ISBN 9788553621156. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621156/>>. Acesso em: 01 out 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 40. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

MEIRELES, Edilton; VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *Direito coletivo do trabalho e direito sindical*. 1.ed. Curitiba: Editorial Casa, 2023. Disponível em: <https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/slide/2023-08/e-book-direito-coletivo-do-trabalho-e-direito-sindical_0.pdf>. Acesso em 01 out. 2024.

MIGUEL, Luis Felipe. *Desigualdades e Democracia: o debate da teoria política*. 1. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2016.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Dissídio coletivo de trabalho e ação de cumprimento*. 1. ed. São Paulo: Enciclopédia Jurídica da PUCSP, 2020. Disponível em: <<https://encyclopediajuridica.pucsp.br/verbete/388/edicao-1/dissidio-coletivo-de-trabalho-e-acao-de-cumprimento>>. Acesso em 3 nov. 2024.

NOWAK, Marlene Iusten; SOUZA, Zoraide Amaral de. *O Direito Coletivo do Trabalho: Aspectos Relevantes*. Revista Científica do Centro Universitário de Barra Mansa, Barra Mansa,

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

SANTANA, José Batista; DUARTE, Bento Herculano. A mediação como mecanismo de solução de conflitos trabalhistas. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2003. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/4345/1/arquivo5492_1.pdf>. Acesso em 28 out. 2024.

SCHIAVI, Mauro. Aspectos polêmicos do poder normativo da justiça do trabalho e do dissídio Coletivo “de comum acordo”. Lacier, v. 23, n. 04, 2017. Disponível em: <<http://lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/Aspectos%20polemicos%20do%20Poder%20Normativo%20e%20do%20dissidio%20coletivo%20de%20comum%20acordo.pdf>>. Acesso em 03 nov. 2024.

SILVA, Antônio Alfeu da. Sindicato e democracia: uma proposta para um modelo sindical livre. Dissertação (Mestrado Acadêmico). Programa de Mestrado em Direito Constitucional, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2016. Disponível em: <<https://uol.unifor.br/auth-sophia/exibicao/16029>>. Acesso em 27 out. 2024.

SINDICATO alemão conquista redução de jornada e reajuste. Central Única dos Trabalhadores, 06 fev. 2018. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/sindicato-alemao-conquista-reducao-de-jornada-para-28-horas-semanais-e-reajuste-be39>>. Acesso em 30 out. 2024.

VOLKSWAGEN faz acordo para evitar demissões em fábrica de SP. G1, São Paulo, 03 ago. 2016. Auto Esporte. Disponível em: <<https://g1.globo.com/carros/noticia/2016/08/volkswagen-faz-acordo-para-evitar-demissoes-em-fabrica-de-sp.html>>. Acesso em 31 out. 2024.

ZAFFARI, Eduardo K.; GIACOMELLI, Cinthia L F.; REIS, Anna C. Gomes dos; et al. Direito Coletivo do Trabalho. Porto Alegre: SAGAH, 2021. E-book. ISBN 9786556901442. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556901442/>. Acesso em: 30 set 2024.