

EDGLEDSTON SANTOS DE OLIVEIRA

**DIREITO DO TRABALHO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO:
EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL ATÉ A REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

ARACAJU

2024

O48n

OLIVEIRA, Edgledston Santos de

Negociação coletiva de trabalho : evolução histórica no brasil até a reforma trabalhista de 2017 / Edgledston Santos de Oliveira . - Aracaju, 2024. 14 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.
Coordenação de Direito.

Orientador(a): Prof. Esp. Silvio Eduardo de A. Vieira Carvalho

1. Direito 2 Direito do Trabalho 3.Negociação coletiva 4. Igualdade I. Título

CDU 34 (045)

FANESEFaculdade de
Administração
e Negócios
de Sergipe**EDGLEDSTON SANTOS DE OLIVEIRA****NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO
BRASIL ATÉ A REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

Artigo Científico apresentado à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE,
como requisito parcial e elemento obrigatório para a obtenção do grau bacharel em Direito no
período de 2024.1.

Aprovado com média: *10,0**Silvio Eduardo de A.V. Carvalho***Prof. Esp. Silvio Eduardo de Assunção Vieira Carvalho**
1º Examinador (Orientador)*Winston Neil Bezerra de Alencar***Prof. Dr. Winston Neil Bezerra de Alencar**
2º Examinador*Anderson Teinassis Correia Santos Santana***Prof. Esp. Anderson Teinassis Correia Santos Santana**
3º Examinador

Aracaju (SE), 08 de junho de 2024

DIREITO DO TRABALHO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL ATÉ A REFORMA TRABALHISTA DE 2017*

EDGLEDSTON SANTOS DE OLIVEIRA

RESUMO

A pesquisa em questão analisa teoricamente a Negociação Coletiva do Trabalho no Brasil, desde sua evolução histórica até a Reforma Trabalhista de 2017, e o impacto dos acordos e convenções coletivas nas relações de trabalho. Os objetivos específicos incluem investigar a motivação, satisfação no trabalho e estudos de gênero para examinar como esses instrumentos influenciam motivação, retenção, equidade salarial e igualdade de gênero. A trajetória histórica da negociação coletiva no Brasil, culminando na Reforma Trabalhista de 2017, é marcada por uma valorização gradual, mas enfrenta desafios como a resistência a mudanças no sindicalismo brasileiro, mantendo estruturas consideradas ultrapassadas mesmo após a Constituição de 1988. A reforma introduziu mudanças significativas, como a revogação da contribuição sindical obrigatória, visando à liberdade sindical e à promoção da negociação coletiva alinhada aos princípios constitucionais. Os acordos e convenções coletivas têm o poder de estabelecer normas trabalhistas específicas que se sobrepõem às leis gerais, promovendo benefícios como melhores condições de trabalho e salários. No entanto, sistemas ineficientes de negociação podem levar a conflitos trabalhistas, evidenciando a importância de explorar o impacto desses instrumentos na motivação e retenção de funcionários. Os acordos coletivos impulsionam a motivação e a retenção ao oferecer benefícios e condições além das normas legais, criando um ambiente de trabalho mais satisfatório e participativo. Por outro lado, as convenções coletivas podem promover equidade salarial e igualdade de gênero ao negociar benefícios de forma transparente e justa, contribuindo para a redução das disparidades salariais e de gênero. A metodologia da pesquisa é centrada em revisões teóricas, visando uma compreensão aprofundada do papel dos acordos e convenções coletivas nas dinâmicas laborais. A análise teórica também identifica conceitos relevantes e lacunas na literatura, abrangendo diversas perspectivas, desde teorias de motivação até teorias feministas. Em conclusão, a pesquisa destaca a importância da negociação coletiva no ambiente de trabalho brasileiro e ressalta a necessidade de políticas e práticas laborais mais justas e equitativas. Ao superar desafios, este trabalho contribui para uma compreensão mais ampla e informada sobre a negociação coletiva, moldando o presente e o futuro das relações trabalhistas no Brasil.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Negociação coletiva. Igualdade. Equidade. Reforma trabalhista.

*Artigo apresentado à banca examinadora do curso de Direito da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, em junho de 2024, como critério parcial e obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientador: Prof^o. Esp. Silvio Eduardo de A. Vieira Carvalho

1 INTRODUÇÃO

Essa pesquisa propõe uma análise teórica da Negociação Coletiva do Trabalho, sua evolução histórica no Brasil até a Reforma Trabalhista de 2017 e o impacto dos acordos e convenções coletivas nas relações de trabalho, partindo da premissa de objetivos específicos, abrangendo motivação, satisfação no trabalho e estudos de gênero para examinar como esses instrumentos influenciam motivação, retenção, equidade salarial e igualdade de gênero.

A história da negociação coletiva no Brasil, até a Reforma Trabalhista de 2017, passou por uma trajetória de valorização gradual. Contudo, com o advento do Decreto-Lei nº 127/1967, uma das mudanças significativas introduzidas está justamente na diferença e, sobretudo, no alcance que as decisões referendadas após o Decreto-Lei passaram a ter, ou seja, neste caso, a validade sobre os demais entes que estão na mesma jurisdição daquele sindicato, seja ele na representatividade do empregado ou do empregador, conforme Cardoso, ao escrever que:

A distinção entre Acordo Coletivo de Trabalho, previsto no desenho original da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) na forma de “Contrato Coletivo”; e Convenção Coletiva de Trabalho, novidade do Decreto-Lei. Até ali, os resultados das negociações coletivas entre patrões e empregados valiam apenas para os trabalhadores e empregadores filiados a suas respectivas instituições representativas. Com a nova redação, tanto os Acordos Coletivos (celebrados entre uma ou mais empresas e o sindicato representativo de seus trabalhadores) quanto as Convenções (celebradas entre os sindicatos — incluindo federações e confederações — de uma e outra parte) passaram a ter validade erga omnes na(s) empresa(s), no caso dos Acordos, ou na base territorial dos sindicatos, no caso das Convenções. (Cardoso, 2024, p. 4).

Entretanto, o sindicalismo brasileiro, apesar dos avanços, ainda não alcançou um desenvolvimento pleno, sendo necessário um amadurecimento para cumprir sua função social de assegurar o bem-estar dos trabalhadores.

Historicamente, o sistema sindical no Brasil mostrou-se resistente a mudanças, mantendo estruturas consideradas ultrapassadas mesmo após a Constituição de 1988. Isso inclui a unicidade sindical, o controle normativo exercido pelos Tribunais do Trabalho e restrições ao direito de greve.

A Constituição Federal de 1988 foi um marco, ao destacar direitos humanos e coletivos, elevando a importância dos sindicatos, da negociação coletiva e do direito de greve dentro de um contexto democrático.

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467) introduziu alterações significativas, incluindo a revogação da contribuição sindical obrigatória, visando a uma maior liberdade sindical e a promoção da negociação coletiva como previsto pela Convenção nº 87 da OIT. Essas mudanças têm como objetivo alinhar o direito Coletivo do Trabalho aos princípios de dignidade humana estabelecidos pela Constituição.

Ou seja, considerando que a negociação coletiva é essencial no ambiente de trabalho ao trazer benefícios como melhores salários e condições de trabalho, como a contribuição para a igualdade e adaptabilidade empresarial em crises, promovendo também relações de trabalho estáveis e produtivas.

Com a incorporação da norma coletiva ao contrato de trabalho, por meio das cláusulas normativas e obrigacionais, onde, por aquela, são definidas as condições de trabalho, como, por exemplo, o banco de horas ou até mesmo do piso salarial, sempre no âmbito de toda categoria, e, por esta, obrigacionais, as quais visam assistir os direitos e deveres com previsibilidade até mesmo de sanção em caráter punitivo (multa normativa), em razão do não cumprimento das regras ali impostas para as partes envolvidas.

Outro ponto muito bem pontuado pelo autor é que as cláusulas obrigacionais homologadas nas Convenções e Acordos coletivos têm validade pré-definida, ou seja, é justamente ao término da vigência da referida norma coletiva, conforme grifo de Martins: “As cláusulas obrigacionais extinguem-se com o término da vigência da norma coletiva” (Martins, 2014, p. 418).

No entanto, há doutrinadores a exemplo de Octávio Bueno Magano que defende o contrário, no ponto de vista dele tudo fica como está, ou seja, não se extingue as normas estabelecidas nas negociações coletivas, vejamos com as palavras do próprio Magano, que fora citado por Martins, ao ensinar que:

Não prorrogada a convenção, novos contratos individuais, que se façam, não terão que se pautar pela convenção finda. Esta continuará, contudo, regendo os contratos individuais em curso, já que suas cláusulas passaram a integrá-los. A supressão das últimas não seria possível à luz do art. 468 da CLT, que veda qualquer alteração contratual, ou prejuízo do empregado. As cláusulas que perduram serão as já integradas nos contratos individuais. Nessa conformidade, se a convenção finda previa, por exemplo, férias de 30 dias e o empregado já fruía desse benefício, não poderia perdê-lo, com a extinção da convenção. (MAGANO, 1972, p. 95 *apud* MARTINS, 2014, p. 418).

Após a introdução, Martins, relata sobre como outros autores denominam a incorporação das cláusulas normativas no contrato de trabalho e, na ocasião, afirmam que a palavra que melhor define é exatamente a de que: “Ultra-atividade” parece denominação mais apropriada (MARTINS, 2014, p.416).

Na sequência, o texto traz uma explanação sobre o conceito da ultra-atividade que foi devidamente pesquisado pelo autor, acerca do significado dessa expressão e, portanto, na busca da melhor compreensão sobre a análise feita por Martins ao citar Lilian Gonçalves, a qual, conceitua esse assunto da seguinte forma:

A eficácia das cláusulas coletivas de conteúdo normativo sobre os contratos individuais de trabalho por período superior à sua vigência, ou seja, é a aderência definitiva das cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho, independentemente da supressão do

benefício ou da extinção da norma convencional instituidora. (MARTINS, 2014. p. 416 *apud* GONÇALVES, 2008. p. 97).

Contudo, sistemas ineficientes de negociação podem levar a conflitos trabalhistas, por isso, a importância de explorar o impacto dos acordos coletivos na motivação e retenção de funcionários.

Convenções coletivas eficazes complementam a legislação, ajudam na resolução de questões setoriais e asseguram uma divisão equitativa dos lucros de produtividade, beneficiando tanto trabalhadores quanto empregadores.

A eficácia da negociação coletiva depende do suporte legal e institucional adequado e da organização das partes envolvidas. Sendo assim, as negociações coletivas têm se aprimorado ao longo do tempo, sempre com a ideia de que sejam encontradas formas satisfatórias para a coletividade e não para o individualismo.

O estado geralmente evita interferir na organização sindical dos trabalhadores para a criação de normas autônomas quando está promovendo a negociação coletiva.

Respeitando as diretrizes das Convenções da OIT, os governos incentivam a autonomia dos sindicatos e dos empregadores para negociar voluntariamente, sem imposições externas.

Isso é feito apoiando o desenvolvimento de procedimentos de negociação, incentivando diálogos bem-informados, prevenindo e resolvendo conflitos de trabalho, implementando acordos coletivos e reforçando a capacidade de negociação das partes.

O estado busca não interferir especialmente ao estabelecer um novo quadro para negociação coletiva, adaptando relações de trabalho às normas internacionais, revitalizando sistemas existentes ou ao resolver questões como conflitos laborais, desigualdade salarial e a proteção de trabalhadores migrantes.

Com o advento das normas da OIT, através de suas convenções obrigatórias e recomendações sugeridas, mantêm o papel significativo na estruturação dos direitos trabalhistas, sobretudo, em relação ao efeito prático dos acordos coletivos e das convenções coletivas na construção das normas trabalhistas, redefinindo a aplicação de tais normas no contexto brasileiro, ampliando a autonomia das negociações coletivas e reforçando a liberdade sindical.

O resultado foi uma maior flexibilização nas relações de trabalho, com a legislação nacional se alinhando mais com os padrões internacionais propostos pela OIT e consolidando a negociação coletiva como um pilar na determinação de acordos de trabalho mais adaptáveis às necessidades de empregadores e empregados no Brasil.

Após a reforma trabalhista de 2017 no Brasil, as negociações coletivas foram afetadas negativamente, com muitos líderes sindicais reportando perda de direitos e uma tendência de as empresas imporem condições de forma unilateral. Observou-se uma redução nos acordos e convenções coletivas, em parte devido ao enfraquecimento dos sindicatos.

A reforma também introduziu mudanças como a negociação direta para salários mais altos, práticas flexíveis de trabalho, e enfraquecimento das proteções sindicais e laborais.

Apesar de alguns reajustes salariais acima da inflação, as mudanças trouxeram desafios adicionais, especialmente para as mulheres que precisam conciliar trabalho e responsabilidades familiares, por isso, a necessidade de examinar a efetividade das convenções coletivas na promoção da equidade salarial e igualdade de gênero.

As novas regras trabalhistas aumentaram a flexibilidade para os empregadores e impuseram aos sindicatos a necessidade de adaptar suas estratégias de negociação e defesa dos trabalhadores. Ambos os instrumentos, acordos coletivos e convenções coletivas, as quais fazem parte da negociação coletiva, têm o poder de criar normas trabalhistas específicas que se sobrepõem, em muitos casos, às normas gerais estabelecidas por leis e regulamentos.

Essas negociações coletivas são essenciais para promover a justiça nas relações trabalhistas, permitindo a adaptação das condições de trabalho de acordo com as particularidades de cada setor, região ou empresa, desde que respeitados os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A revisão teórica resultará na identificação de conceitos relevantes e lacunas na literatura. O referencial teórico abrangerá diversas perspectivas, de teorias de motivação a teorias feministas.

A metodologia, centrada em revisões teóricas, visa ser acessível e não dispensável, proporcionando uma compreensão aprofundada do papel dos acordos e convenções coletivas nas dinâmicas laborais.

2 O IMPACTO DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: MOTIVAÇÃO, RETENÇÃO E EQUIDADE.

A dinâmica das relações de trabalho, marcada por nuances complexas, é influenciada de maneira significativa pelos acordos coletivos e convenções coletivas. Esta pesquisa se propôs a explorar três aspectos cruciais desses instrumentos: sua relevância na aplicação e retenção de funcionários, assim como a efetividade na promoção da equidade salarial e igualdade de gênero.

O Brasil, em meados de 1930, se somou a outros países com o intuito de valorizar a negociação coletiva como instrumento de fixação de normas trabalhistas. Contudo, o que norteava a negociação coletiva para não ser restritiva apenas para os envolvidos no litígio, era o fato do impacto positivo na redução das desigualdades e na nivelção de responsabilidades entre os empregadores, tornando isso um aspecto de visão democrática.

Tempos depois a OIT publicou a recomendação de nº. (91), deixando os países mais à vontade para estabelecer de que forma seria o alcance das negociações coletivas. Enquanto isso, no

Brasil, em 1967, dentro da Reforma Trabalhista, fora regulamentado a Convenção Coletiva de Trabalho, cujo alcance é erga omnes na jurisdição dos sindicatos.

A partir de CF/1988, o Estado não tinha total controle sobre os sindicatos, no qual, o Ministério do Trabalho passou a ter um papel apenas de cunho administrativo, não podendo mais impor em deliberações na negociação coletiva, por meio das Delegacias Regionais do Trabalho – DRT’s.

Outro ponto relevante a partir da CF de 1988, é o de que os sindicatos podem defender os interesses nos tribunais, sejam eles individuais ou mesmos coletivos das categorias. Apesar de que, pelo período de uma década, esse entendimento havia sido contestado e virado jurisprudência sob o nº. (310), de 1993, no TST, onde foi decidido que havia a necessidade de uma regulamentação do Legislador para a devida eficácia, no entanto, esse entendimento foi vencido em 2003.

Em sua maior parte, as discussões nas negociações coletivas de trabalho estão relacionadas na busca por melhores salários, alguns benefícios, como por exemplo, o de não trabalhar em determinados feriados e/ou, caso vier a trabalhar, que haja uma compensação financeira imediata por parte da empresa, ou seja, é a defesa propriamente dita das conhecidas “cláusulas sociais”.

Um dos principais objetivos nas Convenções e Acordos coletivos é justamente fazer com que, aquilo que a norma estabelecida pela CLT não alcançar para as partes envolvidas, se busque um entendimento para melhor facilitar e equilibrar a vida do profissional.

Nem que para isso, em não havendo consenso entre as partes, tenha que levar o caso para a Justiça do Trabalho, onde, no primeiro momento, o juiz buscará a conciliação, não chegando a um acordo, o juiz irá prolatar a sentença para resolver o litígio das partes, que necessariamente, ali, não são os interessados diretos, mas sim, os representantes das categorias sindicais e os seus respectivos advogados.

3 Acordos coletivos: impulsionando motivação e retenção.

A motivação e a retenção de funcionários representam pilares fundamentais para o sucesso de qualquer organização. A partir de uma revisão teórica que se aprofunda nos conceitos de psicologia organizacional e satisfação no trabalho, evidencia o papel crucial dos acordos coletivos nesse cenário.

Ao estabelecer diretrizes e benefícios que vão além das normas legais, tais acordos demonstram ser ferramentas na criação de um ambiente de trabalho motivador. Os acordos coletivos oferecem um espaço para a negociação de condições laborais que levam em consideração as necessidades e expectativas dos trabalhadores.

Ao adaptar benefícios, horários e outras condições específicas, esses instrumentos atuam como impulsionadores da satisfação no trabalho e, conseqüentemente, da motivação. A sensação de pertencimento e participação nas decisões organizacionais, que frequentemente surgem desses acordos, contribui para uma cultura organizacional mais positiva.

Além disso, a retenção de talentos é diretamente beneficiada pelos acordos coletivos. Ao oferecer condições atrativas e homologadas às necessidades dos colaboradores, as empresas que adotam essa prática diminuem a rotatividade, fortalecendo suas equipes e economizando recursos que serão direcionados a novas contratações e treinamentos.

4 Convenções coletivas: rumo à equidade e igualdade

No contexto das convenções coletivas e sua relação com o princípio da igualdade perante a lei, é fundamental considerar que esses acordos entre empregadores e trabalhadores também devem promover a equidade e igualdade. Assim como a lei busca garantir que todos os cidadãos sejam tratados de forma justa, as convenções coletivas devem ser elaboradas de maneira a não favorecer injustamente nenhum dos lados, garantindo condições de trabalho justas e equitativas para todos os envolvidos.

Isso implica que os termos e condições acordados nessas convenções devem ser elaborados de forma a respeitar os direitos e interesses de ambas as partes, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo. Portanto, tanto no âmbito legal quanto nas negociações coletivas, o objetivo é o mesmo: promover a equidade e igualdade para todos os indivíduos envolvidos.

Essencialmente, a frase de Miranda, (1979. p. 485 e 486), "todos os cidadãos são iguais perante a lei" significa que todas as pessoas devem ser tratadas de forma igualitária pelo sistema legal, sem discriminação ou privilégios. Isso garante que as leis sejam aplicadas de maneira justa e imparcial, protegendo os direitos individuais e promovendo uma sociedade mais justa e inclusiva.

Assim, o princípio da igualdade “dirige-se ao próprio legislador, vinculando-o à criação de um direito igual para todos os cidadãos” (Canotilho, 1998, p. 399). O princípio da igualdade perante a lei não se limita apenas à aplicação igualitária das leis, mas também exige que as próprias leis sejam justas e equitativas para todos os cidadãos. Isso significa que o legislador deve criar leis que não favoreçam nem discriminem nenhum grupo específico, garantindo assim que todos sejam tratados de maneira igualitária no sistema jurídico. Em resumo, o princípio da igualdade perante a lei também se estende à criação de leis justas e imparciais pelo legislador.

A igualdade entre homens e mulheres garantida pelo art. 5º da Constituição de 1988 no qual garante que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta

Constituição” (Brasil, 1988), visa enfatizar que vai além da simples igualdade perante a lei, estendendo-se aos direitos e obrigações. Essa igualdade constitucional é crucial para a promoção da equidade de gênero em diversas esferas da sociedade, incluindo o ambiente de trabalho.

Essa garantia constitucional marca um avanço significativo na promoção da igualdade de gênero no Brasil, impulsionando políticas públicas e movimentos sociais nesse sentido. A igualdade de gênero é um princípio fundamental para a democracia e reflete o compromisso do país com a justiça e a dignidade humana.

Por meio dessas convenções, é possível estabelecer diretrizes que garantam tratamento igualitário entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, desde questões salariais até oportunidades de crescimento profissional.

Dessa forma, homens e mulheres, que estiverem em situação idêntica, não poderão, seja qual for o argumento, “sofrer qualquer cerceamento em suas prerrogativas e nos seus deveres, sob pena de infringir-se a manifestação constituinte originária” (Bulos, 2010, p 123).

Assim, as convenções coletivas podem ser ferramentas importantes para traduzir os princípios constitucionais de igualdade em ações concretas no mundo do trabalho, promovendo um ambiente mais justo e equitativo para todos os trabalhadores, independentemente do gênero. Isso implica em garantir que homens e mulheres tenham acesso igualitário a oportunidades de emprego, benefícios, promoções e condições de trabalho adequadas, sem discriminação de gênero.

A equidade salarial e a igualdade de gênero são desafios persistentes no ambiente de trabalho. Nesse contexto, as convenções coletivas surgem como agentes potenciais de mudança, conforme delineado por uma revisão teórica abrangente que incorpora teorias econômicas, sociológicas e feministas. A equidade salarial, muitas vezes dificultada por disparidades históricas e estruturais, pode ser abordada de forma eficaz através das convenções coletivas.

Esses instrumentos permitem a negociação de negociações e benefícios de forma mais transparente e justa, contribuindo para a redução das discrepâncias salariais entre diferentes grupos de trabalhadores. No que diz respeito à igualdade de gênero, as convenções coletivas oferecem a oportunidade de incorporar cláusulas específicas que promovem a equidade salarial entre homens e mulheres, bem como condições de trabalho que compartilham as particularidades de gênero. Essa abordagem contribui para a construção de ambientes laborais mais inclusivos, onde as disparidades de gênero são progressivamente reduzidas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluir esta jornada de pesquisa sobre os acordos coletivos e convenções coletivas no contexto laboral brasileiro, é imperativo refletir não apenas sobre os resultados obtidos, mas

também sobre os desafios enfrentados ao longo do caminho. Este trabalho teve como objetivo principal explorar teoricamente o impacto desses instrumentos nas relações de trabalho, levantando questões cruciais sobre a motivação, retenção de funcionários, equidade salarial e igualdade de gênero.

Contudo, não posso deixar de mencionar os custos envolvidos nessa empreitada acadêmica. A busca por conhecimento teórico exigiu a contratação de um pacote de internet específico para a pesquisa, permitindo o acesso a uma variedade de sites e bibliotecas online. A necessidade constante de consultar doutrinadores e estudiosos renomados realizou uma dedicação intensiva à leitura de livros online, o que, por sua vez, gerou custos adicionais.

Neste momento de conclusão do curso, é importante considerar as dificuldades enfrentadas, incluindo a falta de concentração e os desafios inerentes à dedicação necessária para compreender profundamente o tema em questão. O caráter técnico e específico do assunto, apesar de sua relevância para o contexto cotidiano, pode não despertar o mesmo nível de interesse imediatamente que outras áreas acadêmicas.

Entretanto, é crucial ressaltar que uma negociação coletiva de trabalho impacta diretamente a vida de todos nós, seja como trabalhadores ou empregadores. A elaboração de convenções coletivas e acordos coletivos anuais visa adaptar as condições de trabalho às particularidades de cada setor, região ou empresa, respeitando, é claro, os direitos fundamentais dos trabalhadores. Essa é uma realidade que permeia todos os estratos da sociedade e merece, portanto, a atenção e o aprofundamento que dedicamos a esta pesquisa.

Ao superar barreiras e desafios, este trabalho também proporciona uma visão macro sobre a negociação coletiva no ambiente de trabalho, contribuindo para uma compreensão mais ampla e informada sobre o tema.

Afinal, uma reflexão teórica não é apenas um exercício acadêmico; é uma ferramenta essencial para a construção de políticas e práticas laborais mais justas e equitativas, moldando o presente e o futuro das relações trabalhistas no Brasil.

REFERÊNCIAS

CARDOSO, Adalberto. **Negociação Coletiva e Extensão de seus Resultados no Brasil: Permanências e Rupturas**. Rio de Janeiro: Dados, 2024, Vol. 67 N.1, p. 04-35.

MAGANO, Octavio Bueno. **Convenção coletiva do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1972. p. 95.

MARTINS, Sérgio. Incorporação das Cláusulas da Norma Coletiva ao Contrato de Trabalho. São Paulo: R. Fac. Dir. Univ., 2014, Vol. 109, p. 415-437.

RIBEIRO, Enoque dos Santos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed., rev. atual. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SOARES, Aneliza Oscar Cunha. **Direito à Negociação Coletiva como Instrumento da Efetividade de Direitos Fundamentais Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 14 mar 2013, 06:00. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/34203/direito-a-negociacao-coletiva-como-instrumento-da-efetividade-de-direitos-fundamentais>. Acesso em: 08 mar. 2024.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA: **Guia de políticas/departamento de Governança e tripartismo (GOVERNANCE), Departamento de igualdade e condições de trabalho (WORKQUALITY)-OIT**, 2015.

MIRANDA, Pontes de. **Democracia, liberdade, igualdade: os três caminhos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1979. p. 485 e 486.

CANOTILHO. J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1998. p. 399.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Direito Constitucional ao alcance de todos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p 123.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 02 mai. 2024.