

**ARQUIVOS DO
INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO
SOCIAL CESARINO JÚNIOR**

N. 47 – 2025

Sumário

APRESENTAÇÃO.....	7
MARLY. A. CARDONE	
OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS E O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	9
DOMINGOS SÁVIO ZAINAGHI	
IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHIS- TAS E HIPOSSUFICIÊNCIA: EMPREGADO COM FOR- MAÇÃO SUPERIOR E PATAMAR REMUNERATÓRIO MAIS ELEVADO.....	21
GUSTAVO FILIPE BARBOSA GARCIA	
NEGOCIAÇÃO COLETIVA RECUSADA	51
PAULO SERGIO JOÃO	
FLAVIA DRINGOLI BRUNO	

**INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO SOCIAL
CESARINO JÚNIOR**

Seção Brasileira da “Société Internationale de
Droit du Travail et de la Sécurité Sociale” – SIDTSS

Av. Paulista, 726, 1º a./cj.102 – CEP 01310-910 – SP

www.institutocesarinjunior.org.br – instituto1@gmail.com

APRESENTAÇÃO

A teoria tridimensional do Direito, da jus-filosofia, afirma que ele é fato, valor e norma, ou seja, os seres humanos estabelecem relações (fatos), que geram sua avaliação pela mesma sociedade (valor), da qual surge a norma.

Diante destas circunstâncias é impensável que haja um vazio regulamentador de determinado fato gerado espontaneamente pela vida em sociedade.

Os temas que esta edição da nossa revista oferece são uma demonstração cabal disto.

A recente modalidade de prestação de serviço por trabalhadores fora da empresa, criação das suas necessidades e a das pessoas físicas exige uma regulação que, na falta de lei, será preenchida pelo Poder Judiciário.

A negociação coletiva, instrumento de acerto entre opositores na produção de bens e serviços, vale dizer,

empregadores e empregados, é um direito reconhecido e não pode se recusada. Há que se saber quem detêm o monopólio da negociação.

Negociação recusada, seja pelo sindicato patronal ou dos trabalhadores tem solução, construída, seja pela doutrina como pela jurisprudência.

Os direitos sociais dos trabalhadores – pleonismo enfático – são irrenunciáveis, caso contrário o sentido tutelar desse ramo do Direito inexistirá. Mas há exceções.

Os estudiosos aqui estampados esgotam o exame das temáticas e temos a satisfação de fornecer a um público superior ao de nossos associados, sua leitura.

MARLY A. CARDONE
Presidente do IBDSCJ

OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS E O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Domingos Sávio Zainaghi^()*

1. Introdução

As transformações tecnológicas dos últimos anos remodelaram profundamente as formas de organização da produção e da prestação de serviços.

A denominada economia de plataformas digitais, que abrange empresas como Uber, 99, iFood, Rappi e Loggi, constitui exemplo paradigmático desse processo. O trabalhador, agora, conecta-se ao consumidor

(*) Membro efetivo do *Instituto Cesarino Junior*. Mestre e doutor em Direito do Trabalho pela PUCSP. Pós-doutorado em Direito do Trabalho pela Universidad Castilla-La Mancha, Espanha.

por meio de aplicativos geridos por algoritmos, em um modelo que altera a lógica clássica das relações de trabalho.

A novidade, entretanto, não eliminou o embate central do Direito do Trabalho: definir se tais trabalhadores estão inseridos em uma relação de emprego, com os consectários da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou se permanecem na esfera da autonomia contratual, regida pelo direito civil e empresarial.

Nesse contexto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem desempenhado papel crucial, ao uniformizar entendimentos e traçar balizas para a interpretação das normas trabalhistas frente a esse novo cenário.

A questão que se impõe é: até que ponto o TST, ao negar reiteradamente o vínculo de emprego entre motoristas e entregadores de aplicativos e as empresas de plataforma, está promovendo a atualização interpretativa necessária ou, ao contrário, colaborando para a consolidação de um modelo precarizante?

2. A economia de plataformas e a “uberização” do trabalho

O fenômeno conhecido como uberização, termo cunhado e difundido mais pela sociologia, mas adotado entre os profissionais do Direito, designa a forma contemporânea de organização do trabalho mediada por aplicativos digitais, em que a empresa transfere os riscos econômicos para o trabalhador e fragmenta a prestação de serviços, mantendo controle indireto por meio da tecnologia¹.

A característica central da uberização é a aparente autonomia: o trabalhador pode escolher quando se conectar, aceitar ou recusar chamadas, definir o tempo de dedicação.

Entretanto, essa liberdade é condicionada por um conjunto de mecanismos de controle invisíveis – algoritmos, ranqueamentos, bloqueios e métricas de desempenho – que configuram formas sofisticadas de subordinação.

Na prática, esses trabalhadores constituem a espinha dorsal de empresas multimilionárias, mas permanecem desprovidos de proteção trabalhista e previdenciária. A

dificuldade de enquadramento jurídico não decorre de ausência de relação econômica, mas de sua reconfiguração, que escapa ao modelo clássico pensado na década de 1940, quando da elaboração da CLT.

3. Requisitos do vínculo de emprego e a subordinação algorítmica

O artigo 3º da CLT estabelece os requisitos do vínculo empregatício: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

A pessoalidade e a onerosidade se apresentam de modo evidente. A não eventualidade, embora relativizada pela possibilidade de conexão intermitente, revela-se pela habitualidade com que muitos trabalhadores utilizam os aplicativos como fonte exclusiva de subsistência.

O requisito central, contudo, é a subordinação. A doutrina clássica (Arnaldo Sussekind, Amauri Mascaro Nascimento) concebia-a como a sujeição direta às ordens do empregador.

Posteriormente, a teoria da subordinação estrutural (Mauricio Godinho Delgado) reconheceu que a

inserção do trabalhador na dinâmica organizacional da empresa pode configurar vínculo, ainda que não haja ordens explícitas.

Na atualidade, ganha relevo a noção de subordinação algorítmica, segundo a qual o controle empresarial é exercido por meio da tecnologia: o algoritmo define preços, avalia desempenho, distribui tarefas e pode desconectar trabalhadores, atuando como um gestor invisível.

Tal conceito encontra eco em parte da doutrina contemporânea (Valdete Souto Severo, Vólia Bomfim Cassar), que vê na regulação algorítmica uma forma intensificada de comando e controle, ou seja, estamos diante de uma subordinação disruptiva.

Apesar disso, o TST ainda resiste a reconhecer essa modalidade de subordinação, mantendo-se fiel a uma leitura estritamente clássica do conceito.

4. A jurisprudência do TST sobre plataformas digitais

As decisões recentes do TST indicam uma tendência de negação do vínculo de emprego en-

tre trabalhadores de aplicativos e empresas de plataforma.

Esse posicionamento vem sendo reafirmado em diversos julgados, ainda que alguns Tribunais Regionais do Trabalho tenham reconhecido o vínculo, especialmente em casos de entregadores que laboravam em condições de clara dependência econômica. Tais decisões regionais, contudo, raramente prevalecem na instância superior.

Há, portanto, uma tensão latente: de um lado, a realidade concreta de trabalhadores que se veem obrigados a dedicar jornadas extenuantes para garantir renda mínima; de outro, a postura do TST de autocontenção, em nome da segurança jurídica e da coerência interpretativa.

5. O papel do TST diante da ausência de regulação legislativa

A autocontenção do TST pode ser interpretada sob dois prismas. De um lado, demonstra prudência institucional, ao evitar decisões que poderiam gerar insegurança jurídica em um setor altamente dinâmi-

co. De outro, pode ser vista como omissão judicial, ao deixar desprotegida uma massa de trabalhadores que, embora autônomos na forma, são economicamente subordinados.

A verdade é que a ausência de regulação legislativa específica sobre plataformas digitais coloca o Judiciário em posição delicada. Atualmente, tramitam no Congresso Nacional Projetos de Lei que propõem a criação de uma categoria especial para motoristas e entregadores, assegurando alguns direitos sociais sem lhes reconhecer a condição plena de empregados.

Enquanto essa legislação não é aprovada, o TST tem optado por preservar o status quo, afastando o vínculo de emprego e atribuindo ao legislador a tarefa de construir soluções normativas.

Cumprе ressaltar, que o TST tem prolatado alguns julgados em sentido contrário, mas, como assinalado, majoritariamente o entendimento é pelo não reconhecimento de vínculo de emprego.

A análise comparada revela que o problema transcende fronteiras nacionais:

- Espanha: a Ley Rider (2021) determinou o reconhecimento do vínculo de emprego dos entregadores de plataformas, após forte mobilização sindical.
- Reino Unido: em 2021, a Suprema Corte reconheceu que motoristas da Uber são workers, categoria intermediária que assegura direitos básicos como salário mínimo e férias remuneradas.
- França: decisões da Corte de Cassação já reconheceram vínculo entre entregadores e plataformas, destacando o poder de direção exercido pelos algoritmos.
- Estados Unidos: o debate é fragmentado. Na Califórnia, a Proposition 22 criou regime híbrido para motoristas de aplicativos, posteriormente contestado judicialmente.

Esse panorama evidencia que o Brasil não está isolado: em diversos países, a economia de plataformas desafia categorias tradicionais, demandando soluções inovadoras que combinem flexibilidade com proteção social.

7. Reflexões críticas

O Direito do Trabalho nasceu para proteger o trabalhador em situação de desigualdade estrutural frente ao empregador. A recusa sistemática do TST em reconhecer o vínculo pode ser interpretada como uma leitura excessivamente formalista, que desconsidera o valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF) e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF).

A insistência em enquadrar a subordinação apenas em moldes clássicos ignora a evolução histórica do instituto e os novos mecanismos de controle. Mais do que nunca, o Direito do Trabalho precisa dialogar com a tecnologia para manter sua função protetiva.

8. Conclusão

A jurisprudência do TST sobre trabalhadores de plataformas digitais tem se consolidado majoritariamente no sentido de afastar o vínculo de emprego, ancorada na ausência de subordinação clássica e na flexibilidade da prestação de serviços.

Esse posicionamento, entretanto, revela tanto prudência institucional quanto risco social: de um lado, aguarda-se o legislador para disciplinar a matéria; de outro, perpetua-se a precarização desses trabalhadores.

Realmente as novas formas de trabalho fogem daquelas que o Direito do Trabalho clássico reconheceu desde seus primórdios no início do Século XX.

Estamos num mundo novo, onde as relações de trabalho sofrem alterações constantes.

Inclusive atualmente, ser um trabalhador celetista parece ser ofensivo aos trabalhadores, pois estes se constroem ao se apresentarem como empregados, pois existe uma pressão para se apresentarem como empreendedores, o que, no caso que nos propusemos a estudar neste ensaio, está longe de se entender como empreendedores tais trabalhadores.

Como entender como empreendedor alguém que aluga uma bicicleta e passa oito ou mais horas diárias fazendo entregas de alimentos ou outras encomendas de terceiros?

As relações de trabalho mudaram, e hoje a subordinação clássica não existe mais.

O desafio que se impõe é repensar o conceito de subordinação à luz to ou mais da era digital, admitindo que algoritmos podem exercer controle tão intenso quanto ordens humanas.

O TST, como guardião da uniformidade e da proteção trabalhista, terá papel decisivo nesse processo, seja para consolidar a exclusão de tais trabalhadores do campo do Direito do Trabalho, seja para reinterpretar categorias tradicionais em prol de sua efetiva inclusão.

Para encerrar, compartilho uma experiência pessoal.

Eu estava em um veículo por aplicativo e, conversando com o motorista, perguntei sobre como funcionava a subordinação. Ele contou que havia sido suspenso por conta da reclamação de um passageiro. Perguntei quem havia enviado a punição; ele disse que o aviso não trazia nenhum nome. Eu expliquei que provavelmente não havia nome porque a decisão fora tomada por um algoritmo. A resposta foi inusitada: “Eu não sei quem é essa pessoa, pois nunca fui à empresa.” Expliquei que algoritmo não é uma pessoa, mas sim uma inteligência artificial — um robô. Após minha explicação, o motorista não voltou a conversar comigo durante o trajeto.

IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS E HIPOSSUFICIÊNCIA: EMPREGADO COM FORMAÇÃO SUPERIOR E PATAMAR REMUNERATÓRIO MAIS ELEVADO

Gustavo Filipe Barbosa Garcia^()*

Sumário: 1. Introdução; 2. Relação de emprego e assimetria; 3. Princípio da irrenunciabilidade; 4. Indisponibilidade absoluta e relativa; 5. Indisponibilidade dos direitos trabalhistas; 6. Direito Social e hipossuficiência; 7. Empregado com formação superior e patamar remuneratório mais elevado; 8. Conclusão; 9. Referências bibliográficas.

(*) **Membro efetivo do Instituto Cesário Júnior.** Livre-Docente pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Pós-Doutorado em Direito pela Universidade de Sevilla. Especialista em Direito pela Universidade de Sevilla. Membro Pesquisador do IBDSCJ. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Titular da Cadeira 27. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Processual. Professor Universitário. Advogado.

1. Introdução

O presente estudo tem como objetivo analisar a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, considerando os preceitos do sistema jurídico material e processual em vigor.

Nesse contexto, os princípios do Direito do Trabalho, assim considerados os alicerces desse ramo jurídico, abrangem o enfoque normativo da irrenunciabilidade de direitos pelo empregado.

Com esse objetivo, primeiramente, deve-se examinar a subordinação jurídica presente na relação de emprego, bem como a consequente imperatividade dos direitos incidentes, assegurados por meio de normas de ordem pública. Em seguida, torna-se possível verificar o verdadeiro alcance do princípio da irrenunciabilidade no âmbito do contrato de trabalho, bem como o conceito de hipossuficiência.

Por fim, analisa-se a previsão da Lei 13.467/2017 voltada ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Para o estudo do tema proposto são adotadas técnicas de pesquisa científica bibliográfica, com base em referências teóricas, doutrinárias e de natureza jurisprudencial.

2. Relação de emprego e assimetria

O vínculo de emprego se caracteriza, entre outros elementos, pela subordinação jurídica. Nesse sentido, a prestação do serviço pelo empregado ocorre de forma subordinada, como decorrência do contrato de trabalho firmado entre as partes (art. 3º da CLT).

O contrato de trabalho é modalidade de negócio jurídico bilateral, por envolver a declaração de vontade das partes, de forma expressa ou tácita, dando origem ao consentimento (art. 442, *caput*, da CLT).

De acordo com o art. 443 da CLT, o contrato individual de trabalho pode ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado⁽²⁾.

(2) MANNRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 105: “O vínculo entre empregado e

A referida subordinação, em verdade, é o reflexo do poder de direção, exercido pelo empregador.

Como se pode notar, o vínculo jurídico em questão é, por natureza, assimétrico desde a sua origem e durante o seu desenvolvimento, por envolver uma relação de poder e de correspondente subordinação, ainda que na esfera jurídica privada.

A desigualdade inerente ao vínculo de emprego, portanto, em termos mais precisos, não é necessariamente econômica ou social, embora essas circunstâncias também possam se verificar em diversas situações concretas, sabendo-se que o empregador é normalmente o titular dos meios de produção. Justamente por isso, segundo a determinação legal, a empresa corre os riscos do seu empreendimento e de sua atividade econômica (art. 2º, *caput*, da CLT).

empregador tem natureza contratual, pois ninguém é empregado de outrem senão por sua própria vontade. A ausência de discussão das cláusulas contratuais não retira sua natureza de contrato, pois o essencial é a livre manifestação de vontade”.

A assimetria inerente ao vínculo de emprego revela o estado de subordinação jurídica do empregado em face do empregador, titular do poder de direção, mas que decorre da própria pactuação do contrato de trabalho, permitindo a prestação de serviço por conta alheia.

Isso confirma a presença do elemento vontade, a qual é manifestada pelo empregado, ainda que de forma tácita, não apenas na admissão, mas também ao longo da relação jurídica em questão.

3. Princípio da irrenunciabilidade

Aplica-se ao Direito do Trabalho o princípio da irrenunciabilidade⁽³⁾. Considerando a posição do empregado no vínculo de emprego, ou seja, como sujeito que presta serviço de modo subordinado ao empregador, sem a titularidade dos meios de produção, e que normalmente precisa alienar a sua força de trabalho para garantir o sustento próprio e de sua família, há

(3) MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 70.

nítido desnível de forças entre os sujeitos envolvidos nessa relação social, em que um deles exerce certo poder em face do outro.

Logo, o sistema jurídico deve disciplinar o vínculo em questão conferindo tratamento normativo superior à parte situada em posição negocial inferior. Isso é realizado, substancialmente, por meio da fixação de direitos e garantias de titularidade do empregado.

Entretanto, apenas a previsão de direitos trabalhistas não é suficiente para tornar a relação de emprego mais equânime e assegurar a isonomia substancial nessa esfera. Em termos práticos, de nada adiantaria a existência de amplo rol de direitos ao empregado, se deles pudesse abrir mão, seja por imposição do empregador, seja por necessidade de trabalhar em quaisquer condições para receber a remuneração e garantir a subsistência.

Se a disciplina contratual do conteúdo da relação de emprego fosse integralmente deixada a critério dos próprios pactuantes, sem a interferência do Estado e do Direito, os próprios acontecimentos históricos

já revelam as terríveis consequências advindas aos empregados, como se observou antes do surgimento da legislação trabalhista, notadamente no contexto da *questão social*, verificada no início da Revolução Industrial.

Portanto, além da previsão de direitos trabalhistas de titularidade do empregado, é imprescindível que eles tenham conotação imperativa, assegurados por meio de normas de ordem pública, sem a possibilidade de supressão ou de redução por meio da autonomia privada dos sujeitos da relação de emprego⁽⁴⁾.

Fica nítido que o Direito do Trabalho tem como um de seus alicerces o princípio da irrenunciabilidade⁽⁵⁾. Efetivamente, o polo mais vulnerável da relação de emprego merece um tratamento jurídico superior⁽⁶⁾, por meio de medidas protetoras, para que se alcance a

(4) GARMENDIA ARIGÓN, Mario. *Ordem pública e direito do trabalho*. Traduzido por Edilson Alkmim Cunha. Revisão técnica de Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 2004. p. 75.

(5) SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000. p. 26.

(6) MARTINS, Sergio Pinto. *A continuidade do contrato de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2000. p. 127.

efetiva igualdade substancial⁽⁷⁾, promovendo-se o equilíbrio que naturalmente falta nessa espécie de relação de trabalho⁽⁸⁾.

A irrenunciabilidade, assim, é preceito normativo fundamental, com o sentido de que o empregado não pode dispor dos seus direitos, os quais são assegurados por meio de normas cogentes⁽⁹⁾.

(7) PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. Tradução e revisão técnica de Wagner D. Giglio. Tradução das atualizações: Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 2004. p. 48.

(8) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 201-202.

(9) “Agrav. Decisão monocrática. Recurso de revista. Marítimo. Férias. Alteração por norma coletiva. Impossibilidade. No caso dos autos, a norma coletiva suprimiu o direito previsto em lei (art. 134 da CLT) de o empregado usufruir férias de 30 dias, não podendo prosperar a alegação recursal no sentido de que se trata de adequação de regras da legislação ordinária a uma situação especial. O princípio norteador da indisponibilidade dos direitos trabalhistas é a proteção ao hipossuficiente, surgindo daí o princípio da irrenunciabilidade aos direitos trabalhistas. Assim, não viola a Constituição Federal decisão que entende que não há como prevalecer o interesse patronal que impede o exercício de direito trabalhista constitucionalmente previsto. Agrav. a que se nega provimento” (TST, 5ª T., Ag-RR-1334-14.2013.5.20.0008, Rel. Min. Emmanoel Pereira, DEJT 21.08.2015).

Como salienta Arnaldo Süssekind, a “inderrogabilidade da maioria das normas de proteção ao trabalho visa a que os respectivos direitos beneficiem aqueles sobre os quais incidem”⁽¹⁰⁾.

Isso significa que os direitos trabalhistas, justamente em razão da sua relevância para preservar a dignidade da pessoa humana, são dotados de certo grau de indisponibilidade.

Por consequência, o art. 444 da CLT permite que as relações contratuais de trabalho sejam objeto de livre estipulação das partes interessadas, mas *desde que isso não contrarie as disposições de proteção ao trabalho*, os contratos coletivos (ou seja, as convenções e os acordos coletivos) que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes⁽¹¹⁾.

(10) SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999. v. 1. p. 220.

(11) DELGADO, Mauricio Godinho. *Introdução ao direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 166-167: “A indisponibilidade de direitos trabalhistas pelo empregado constitui-se em regra geral no Direito Individual do Trabalho do país, estando subjacente a pelo menos três relevantes dispositivos celetistas: arts. 9º, 444 e 468. Isso significa que o trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral negociado com o empregador

Nota-se, portanto, a nítida restrição à autonomia privada na esfera da relação de emprego, justificada pela natureza essencial dos direitos envolvidos, assegurados por meio de normas imperativas, bem como pela subordinação inerente ao contrato de trabalho, caracterizando o modo como o serviço é prestado, em decorrência do exercício do poder de direção.

4. Indisponibilidade absoluta e relativa

A irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas não é absoluta⁽¹²⁾, pois pode depender de aspectos como a

(transação), não pode dispor de seus direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a esse despojamento. Essa conduta normativa geral realiza, no plano concreto da relação de emprego, a um só tempo, tanto o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas como o princípio da imperatividade da legislação do trabalho”.

- (12) “Por fim, entendo que deve ser levado em consideração o grau de vulnerabilidade do prestador de serviços, na ocasião da contratação. Se ficar demonstrado que não se trata de trabalhador hipossuficiente, o qual seja capaz de fazer uma escolha esclarecida sobre sua contratação, bem como inexistente elemento concreto que demonstre coação no ajuste celebrado, deve ser privilegiada a liberdade da contratação, não havendo que se falar em vínculo

fonte do direito envolvido⁽¹³⁾, o momento em que ocorre a renúncia (antes da admissão, na vigência do contrato de trabalho e depois da sua extinção) e a condição pessoal do empregado (qualificação hierárquica)⁽¹⁴⁾.

Além disso, pode ocorrer a incidência de outros princípios em certas situações. Nesse aspecto, cabe mencionar o entendimento de que a colisão de princípios, notadamente daqueles que asseguram direitos fundamentais, deve ser solucionada por meio de juízo de ponderação, ou seja, com a verificação do princípio que apresenta maior peso no caso concreto, mas sem excluir o outro do sistema jurídico em seu todo⁽¹⁵⁾.

empregatício” (STF, 2ª T., ED-AgR-Rcl 64.445/SP, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 01.07.2024, DJe 25.07.2024, voto do relator).

(13) SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000. p. 298: “Tratando-se de norma legal, entende-se irrenunciável (ex.: aviso prévio), exceto por autorização expressa da lei. Tratando-se de norma oriunda do trato contratual, pode haver a renúncia, desde que não haja proibição legal para tal, vício de consentimento, ou prejuízo para o empregado (art. 468 da CLT)”.

(14) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 879-880.

(15) ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Tradução: Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 87-94.

Ademais, cabe fazer referência à posição de parte da doutrina, ao classificar a indisponibilidade em absoluta e relativa, conforme o tipo de direito trabalhista envolvido⁽¹⁶⁾.

Segundo leciona Mauricio Godinho Delgado, a indisponibilidade absoluta incide quando o direito em discussão “merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico”. Podem ser indicados como exemplos a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social, o salário mínimo e a proteção à segurança e saúde do trabalhador⁽¹⁷⁾.

Destaca-se, ainda, que a esfera de indisponibilidade absoluta no Direito Individual do Trabalho é mais

(16) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 253: “A indisponibilidade inerente aos direitos oriundos da ordem justralhista não tem, contudo, a mesma exata rigidez e extensão. Pode-se, tecnicamente, distinguir entre direitos imantados por *indisponibilidade absoluta* ao lado de direitos imantados por uma *indisponibilidade relativa*”. (destaques do original).

(17) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 253.

ampla do que no Direito Coletivo do Trabalho, em que certas parcelas podem ser objeto de transação por meio de negociação coletiva⁽¹⁸⁾.

A indisponibilidade relativa, por seu turno, ocorre quando o direito envolvido “traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico”, como ocorre com a modalidade de salário (por exemplo, fixo ou variável) paga ao trabalhador no curso do vínculo de emprego. No campo da indisponibilidade relativa seria admissível, assim, a transação, desde que não haja prejuízo efetivo ao empregado, conforme art. 468 da CLT⁽¹⁹⁾.

De todo modo, a natureza fundamental dos principais direitos trabalhistas, assegurados em rol não taxativo no plano constitucional (art. 7º, *caput*, da Constituição da República), bem como na esfera internacional, como

(18) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 253.

(19) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 253-254.

direitos humanos, confirma a impossibilidade, em regra, de sua renúncia pelo empregado.

Mesmo porque os referidos direitos sociais são essenciais à dignidade da pessoa humana, a qual é considerada o núcleo axiológico e normativo fundante do Estado Democrático de Direito (art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988).

5. Indisponibilidade dos direitos trabalhistas

Observados os aspectos acima, cabe examinar com maior cuidado se os direitos trabalhistas são, efetivamente, indisponíveis, bem como, em caso positivo, o alcance e o grau dessa indisponibilidade.

Trata-se de questão que interfere, inclusive, no cabimento da arbitragem, pois o art. 1º da Lei 9.307/1996 dispõe que as pessoas capazes de contratar podem se valer da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Logo, na arbitragem, além da limitação aos direitos patrimoniais, estes devem ser disponíveis⁽²⁰⁾.

(20) CAHALI, Francisco José. *Curso de arbitragem*. 5. ed. São Paulo: RT, 2015. p. 135: “A disponibilidade do direito se refere à

Os direitos da personalidade, por exemplo, são extrapatrimoniais e, em regra, indisponíveis⁽²¹⁾. Nesse contexto, consoante o art. 11 do Código Civil, com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e *irrenunciáveis*, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

A irrenunciabilidade significa a impossibilidade de abandono dos direitos da personalidade⁽²²⁾, os quais não podem ser abdicados, por serem essenciais⁽²³⁾. Nesse sentido, exemplificando, ninguém pode dispor de sua vida. Os direitos patrimoniais de incapazes, por sua vez, são indisponíveis⁽²⁴⁾.

possibilidade de seu titular ceder, de forma gratuita ou onerosa, estes direitos, sem qualquer restrição”.

- (21) FERNANDES, Reinaldo de Francisco. O direito do trabalho como direito (in)disponível e a autonomia da vontade nos contratos de trabalho. In: MANNRICH, Nelson; FERNANDES, Reinaldo de Francisco (Coord.). *Temas contemporâneos de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016. p. 195: “Há, contudo, certo grupo mais ou menos definido de direitos, que são considerados unanimemente como indisponíveis. Dentre eles, o direito à vida e à saúde, à dignidade daquele que trabalha e os direitos da personalidade”.
- (22) VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. *Os direitos da personalidade nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006. p. 24.
- (23) BITTAR, Carlos Alberto. *Curso de direito civil*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1994. v. 1, p. 208.
- (24) CAHALI, Francisco José. *Curso de arbitragem*. 5. ed. São Paulo: RT, 2015. p. 135.

Em verdade, justamente por se argumentar que os direitos trabalhistas são indisponíveis, a jurisprudência majoritária excluía a aplicabilidade da arbitragem aos conflitos individuais de trabalho⁽²⁵⁾.

Entretanto, o art. 507-A da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, passou a prever que nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, pode ser pactuada *cláusula compromissória de arbitragem*, desde que por iniciativa do empregado ou mediante

(25) “Sentença arbitral. Aplicabilidade no Direito do Trabalho.

1. A Lei nº 9.307/96, ao fixar o juízo arbitral como medida extrajudicial de solução de conflitos, restringiu, no artigo 1º, o campo de atuação do instituto apenas aos litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. 2. Por outro lado, quis o legislador constituinte possibilitar a adoção da arbitragem apenas para os conflitos coletivos, consoante se observa do artigo 114, §§ 1º e 2º, da Constituição da República. 3. Com efeito, em razão do princípio protetivo que informa o direito individual do trabalho, bem como da falta de equilíbrio entre as partes, são os direitos trabalhistas indisponíveis e irrenunciáveis. 4. Portanto, a arbitragem não é compatível com o direito individual do trabalho e não há dedução dos valores pagos. Precedentes. 5. Recurso de revista de que não se conhece” (TST, 6ª T., ARR-360-69.2012.5.09.0411, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, DEJT 01.04.2016).

a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei 9.307/1996⁽²⁶⁾.

Ainda quanto ao tema, o art. 852 do Código Civil prevê ser vedado o compromisso (arbitral) para a solução de questões de estado, de direito pessoal de família e de outras que não tenham caráter estritamente patrimonial⁽²⁷⁾.

No plano processual, segundo o art. 392 do CPC, não vale como confissão a admissão, em juízo, de fatos relativos a direitos indisponíveis.

Não obstante, no dissídio individual trabalhista, em regra, admite-se a confissão decorrente do depoimento pessoal (arts. 819 e 820 da CLT), não apenas do empregador, que normalmente figura no polo passivo da relação processual, mas também do autor. Nesse sentido, consoante a Súmula 74, item I, do Tribunal Superior do Trabalho, “aplica-se a confissão à parte que, expressa-

(26) MATTOS, Felipe Montenegro. Formas alternativas de solução de conflitos trabalhistas: arbitragem e acordo extrajudicial. In: MANNRICH, Nelson (Coord.). *Reforma trabalhista: reflexões e críticas*. São Paulo: LTr, 2018. p. 13-17.

(27) WALD, Arnoldo. *Obrigações e contratos*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 130.

mente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor”.

Evidentemente, se o direito material discutido no processo trabalhista sempre fosse plenamente indisponível essa confissão não teria como incidir.

Além disso, de acordo com o art. 345, inciso II, do CPC, a revelia *não* acarreta a presunção de veracidade das alegações de fato formuladas pelo autor se o litígio versar sobre direitos indisponíveis. Entretanto, no litígio individual trabalhista, em regra, admite-se o efeito da revelia voltado à confissão (ficta) quanto à matéria de fato (art. 844 da CLT), sabendo-se que o empregado também pode figurar como réu em ação na Justiça do Trabalho, como se observa, por exemplo, na consignação em pagamento (arts. 539 a 549 do CPC) e no inquérito para apuração de falta grave (arts. 853 a 855 da CLT).

Confirmando o exposto, o art. 844, § 4º, da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, estabelece que a revelia não produz o efeito relativo à confissão quanto à matéria de fato se o litígio versar sobre direitos indisponíveis. Se o direito material sempre fosse verdadeiramente indisponível, naturalmente que essa presunção de veracidade não seria aplicável.

O art. 840 do Código Civil dispõe ser lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas. Não obstante, apenas quanto a direitos patrimoniais de caráter privado⁽²⁸⁾ é que se permite a transação (art. 841 do Código Civil)⁽²⁹⁾.

Os direitos trabalhistas, tanto individuais como coletivos, normalmente são patrimoniais (ainda que quanto aos efeitos) e também admitem a transação, por meio de negociação coletiva de trabalho (art. 114, § 1º, da Constituição da República), de mediação (art. 11 da Lei 10.192/2001) e de conciliação, essa última tanto na esfera judicial (arts. 764, 831, 846, 852-E, 850 e 860 da CLT) como no âmbito extrajudicial (arts. 625-A a

(28) BITTAR, Carlos Alberto. *Curso de direito civil*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1994. v. 1. p. 395: “Outro ponto de relevo em sua estruturação é o da disponibilidade dos direitos compreendidos na controvérsia, referindo-se, pois, a direitos privados de ordem patrimonial. Não podem, assim, direitos personalíssimos, bens imateriais em geral (com poucas exceções), e coisas fora do comércio, ter assento em seu contexto (não têm sido aceitas, na jurisprudência, transações sobre estado e capacidade de pessoas; investigação de paternidade; direitos de personalidade; alimentos, face à sua irrenunciabilidade, embora nada obste acordo em relação apenas ao valor)”.

(29) WALD, Arnaldo. *Obrigações e contratos*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 123-124.

625-H da CLT, acrescentados pela Lei 9.958/2000, versando sobre as Comissões de Conciliação Prévia).

Sendo assim, não se pode dizer que os direitos trabalhistas perdem a sua indisponibilidade somente em juízo, ou seja, perante o juiz do trabalho, nem mesmo que apenas nas relações coletivas é que isso ocorreria, pois a transação é possível nas Comissões de Conciliação Prévia, as quais são aplicáveis aos conflitos individuais do trabalho.

Isso é confirmado pelo art. 855-B da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, que dispõe sobre o processo de homologação de acordo extrajudicial. Trata-se de procedimento de jurisdição voluntária que permite a homologação, pela Justiça do Trabalho, de acordo firmado entre empregado e empregador, tendo início por meio de petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado⁽³⁰⁾.

Como se pode notar, o sistema jurídico expressamente prevê a possibilidade de conciliação

(30) MATTOS, Felipe Montenegro. Formas alternativas de solução de conflitos trabalhistas: arbitragem e acordo extrajudicial. In: MANNRICH, Nelson (Coord.). *Reforma trabalhista: reflexões e críticas*. São Paulo: LTr, 2018. p. 17-20.

também de controvérsias individuais, inclusive de modo extrajudicial.

Mesmo a arbitragem, como modalidade de heterocomposição que difere da jurisdição estatal, é expressamente admitida quanto aos conflitos coletivos de trabalho (art. 114, §§ 1º e 2º da Constituição Federal de 1988) e, em certos casos, para conflitos individuais (art. 507-A da CLT), confirmando que certo grau de indisponibilidade, ainda que se faça presente nessa área temática, não alcança todos os direitos trabalhistas.

6. Direito Social e hipossuficiência

Na concepção de Cesarino Júnior, o Direito Social, como ramo distinto do Direito Público e do Direito Privado, abrange o Direito do Trabalho e o Direito da Previdência Social, sendo voltado à proteção dos hipossuficientes, ou seja, à tutela dos trabalhadores e das classes mais necessitadas, com o objetivo de restabelecer o equilíbrio social⁽³¹⁾.

(31) CESARINO JÚNIOR, A. F. *Direito social brasileiro*. 5. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1963. v. 1. p. 30-31.

A hipossuficiência, assim, é entendida como a situação do indivíduo que depende do produto do seu trabalho para prover a subsistência própria e de sua família⁽³²⁾.

7. Empregado com formação superior e patamar remuneratório mais elevado

Como decorrência do princípio da irrenunciabilidade, os direitos trabalhistas, objeto de tutela legal, em regra, não podem ser estipulados de forma menos benéfica ao trabalhador, na contratação individual com o empregador (art. 9º da CLT).

Apesar do exposto, o art. 444, parágrafo único, da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, prevê que a livre estipulação das relações contratuais de trabalho (a que se refere o art. 444, *caput*, da CLT) aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A da CLT, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível

(32) CESARINO JÚNIOR, A. F. Evolução do direito social brasileiro. *Revista da Faculdade de Direito*, Universidade de São Paulo, v. 47, p. 185-187, 1951.

superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Com isso, objetiva-se autorizar a plena e ilimitada autonomia individual da vontade, em moldes já ultrapassados até mesmo no Direito Civil mais tradicional, quanto a empregados que tenham formação intelectual e maior patamar remuneratório, autorizando que a negociação individual com o empregador, nas hipóteses exemplificativamente arroladas no art. 611-A da CLT, prevaleça sobre a lei e o negociado coletivamente, mesmo que a avença seja prejudicial ao trabalhador e contrarie a legislação e a norma coletiva.

Desconsidera-se que o empregado, por natureza, presta serviços de forma subordinada ao empregador, o qual exerce o poder de direção independentemente da formação intelectual e do valor da remuneração recebida pelo empregado, e este, ainda que receba salário mais elevado, não é titular dos meios de produção e precisa trabalhar para manter a sua subsistência.

A rigor, mesmo na hipótese do art. 444, parágrafo único, da CLT, não se trata de empregado “hipersufi-

ciente”, pois, em tese, também depende do seu trabalho para a manutenção própria e de sua família.

Frise-se que o art. 619 da CLT, sem distinguir quanto ao tipo de empregado, estabelece que nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de convenção ou acordo coletivo de trabalho pode prevalecer na execução dele, sendo considerada nula de pleno direito.

Além disso, segundo exigência constitucional, apenas por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo, com a participação do sindicato da categoria profissional em negociação coletiva, é que se permite flexibilizar certos direitos trabalhistas de forma menos benéfica ao empregado (art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI, e art. 8º, inciso VI, da Constituição da República).

Assim, a autonomia da vontade no âmbito trabalhista, notadamente no plano individual, não pode ser exercida sem limites, em prejuízo aos direitos fundamentais e às determinações legais de ordem pública, a serem aplicadas a todos os tipos de empregados, sob pena de afronta aos princípios da igualdade e da legalidade (art. 5º, *caput*, e inciso II, da Constituição da República).

Logo, a interpretação conforme a Constituição do art. 444, parágrafo único, da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, revela que a livre estipulação das relações contratuais de trabalho, mesmo no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, apenas tem validade quando respeitar as previsões legais e negociadas coletivamente, podendo estabelecer patamar superior de direitos trabalhistas⁽³³⁾.

Frise-se que será aplicado ao contrato especial de trabalho esportivo o disposto no parágrafo único do art. 444 da CLT, dispensada a exigência do diploma de nível superior quando o atleta profissional for assistido na celebração do contrato por advogado de sua escolha (art. 86, § 12, da Lei 14.597/2023). Trata-se de norma especial, que prevalece em face da norma geral (art. 2º, § 2º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro).

(33) GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2025. p. 259-260.

8. Conclusão

O Direito do Trabalho tem como um de seus fundamentos o princípio da irrenunciabilidade. Desse modo, os direitos trabalhistas são assegurados por meio de normas cogentes e dotados de certa indisponibilidade pelo empregado.

Essa indisponibilidade, entretanto, não é a mesma que alcança os direitos personalíssimos, além de outros direitos sobre o estado e a capacidade das pessoas, pois são admitidas no âmbito da relação de emprego a transação e a conciliação, não apenas em âmbito coletivo, mas também individual, nas esferas judicial e extrajudicial.

Na vertente do Direito Social, a hipossuficiência envolve a situação da pessoa que depende do seu trabalho para se manter e prover a subsistência de sua família.

Nesse contexto, mesmo quanto ao empregado com formação superior e patamar remuneratório mais elevado, entende-se que a livre estipulação das relações contratuais de trabalho é válida quando observa as

previsões legais e negociadas coletivamente, podendo convencionar direitos trabalhistas mais favoráveis.

9. Referências bibliográficas

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Tradução: Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

BITTAR, Carlos Alberto. *Curso de direito civil*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1994. v. 1.

CAHALI, Francisco José. *Curso de arbitragem*. 5. ed. São Paulo: RT, 2015.

CESARINO JÚNIOR, A. F. *Direito social brasileiro*. 5. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1963. v. 1.

CESARINO JÚNIOR, A. F. Evolução do direito social brasileiro. *Revista da Faculdade de Direito*, Universidade de São Paulo, v. 47, p. 185-206, 1951.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Introdução ao direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

FERNANDES, Reinaldo de Francisco. O direito do trabalho como direito (in)disponível e a autonomia da vontade nos

contratos de trabalho. In: MANNRICH, Nelson; FERNANDES, Reinaldo de Francisco (Coord.). *Temas contemporâneos de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016. p. 189-201.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2025.

GARMENDIA ARIGÓN, Mario. *Ordem pública e direito do trabalho*. Traduzido por Edilson Alkmim Cunha. Revisão técnica de Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 2004.

MANNRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

MARTINS, Sergio Pinto. *A continuidade do contrato de trabalho*. São Paulo: Altas, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Altas, 2012.

MATTOS, Felipe Montenegro. Formas alternativas de solução de conflitos trabalhistas: arbitragem e acordo extrajudicial. In: MANNRICH, Nelson (Coord.). *Reforma trabalhista: reflexões e críticas*. São Paulo: LTr, 2018. p. 13-21.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. Tradução e revisão técnica de Wagner D. Giglio. Tradução das atualizações: Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 2004.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999. v. 1.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. *Os direitos da personalidade nas relações de trabalhado*. São Paulo: LTr, 2006.

WALD, Arnaldo. *Obrigações e contratos*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA RECUSADA

Paulo Sergio João^()*

*Flavia Dringoli Bruno^(**)*

RESUMO

O direito à negociação coletiva é uma das grandes conquistas dos trabalhadores, notadamente após a Constituição Federal de 1988, que reconhece de forma máxima direitos dos trabalhadores, inclusive aqueles decorrentes da negociação coletiva.

(*) Membro efetivo do *Instituto Cesarino Junior*. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Cadeira nº 71. Doutor e Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professor Universitário. Advogado.

(**) Doutora em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestre em Direito do Trabalho e Seguridade Social pela Universidade de São Paulo. Advogada.

Há muita divergência sobre o conceito de negociação coletiva, no sentido de ser a fase que precede a elaboração dos instrumentos coletivos, tais como as convenções e acordos coletivos de trabalho ou, então, se seria a confecção e concretização dos ditos documentos.

Nesse aspecto, considerando a amplitude da negociação coletiva, a figura do Sindicato e da categoria (apesar de possíveis críticas a essa classificação) florescem como protagonistas dos instrumentos normativos, no sentido de conduzir as negociações que redundarão nas Convenções ou Acordos Coletivos, consagrados constitucionalmente.

Aliado a essas figuras principais, estão os empregadores, as empresas, que também desempenham papel essencial nas negociações, finalizando o círculo para a negociação.

O processo de negociação requer muita maturidade dentre os participantes, sendo evidente a existência de instrumentos de pressão e concessões mútuas, sendo ideal que as partes exaurem as formas de negociação para, ao final, identificarem o denominador que lhes é comum, notadamente considerando que envolvidas no cotidiano que define os trabalhadores em suas necessidades mais essenciais.

Seria, então, a negociação um dos caminhos efetivos para a melhora das condições de trabalho, tal como preconizado no artigo 7º da Constituição Federal, com fixação de novos regramentos com base nas necessidades dos trabalhadores, enfim, instrumento essencial que reflete, inclusive, a democracia nas relações trabalhistas, caracterizando-se como um direito fundamental do trabalhador.

E, nesse sentido, quais as consequências quando ocorre a recusa de negociação? Seria legítima a recusa partindo exclusivamente da empresa ou do sindicato e não dos trabalhadores? E a recusa da categoria em si, quais as possíveis providências relacionadas à recusa da negociação? Esses são os temas desse estudo.

I – NEGOCIAÇÃO COLETIVA: ASPECTOS GERAIS

O direito à negociação coletiva recebeu ao longo de sua história e evolução a qualidade de um princípio geral de direito: como direito social, relativo às pessoas situadas nas relações econômicas e sociais particulares que demandam proteção, é um direito que os Estados devem garantir ou organizar definindo as vantagens

jurídicas suscetíveis de assegurar igualdade na prática dos direitos fundamentais; mas, em relação ao Estado, a afirmação do direito à negociação coletiva é também um elemento da democracia económica que valoriza o reconhecimento desse modo de relação entre os parceiros sociais. Essas duas dimensões são essenciais para fixar a negociação coletiva no sistema jurídico positivo⁽²⁾.

A Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ratificada e vigente no Brasil, especialmente no artigo 2º dispõe que:

Para efeito da presente Convenção, 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.

(2) MOURIN, Marie-Laure. Le droit des salariés à la négociation collective principe général du droit. Librairie générale de droit et de jurisprudence. EJA, Paris 1994, p. 60.

Pode-se entender, portanto, que a negociação coletiva é ato complexo que compreende duas etapas. A primeira, de ajustes e tratativas entre as partes interessadas, com a busca de melhores condições de trabalho, juntamente com os órgãos que representam os trabalhadores e empregadores. E, também, a negociação coletiva compreende uma segunda etapa, de confecção e elaboração dos documentos que, preenchidos os requisitos próprios, serão normas de observância obrigatória entre as partes, tais quais, novamente, os acordos e convenções coletivas de trabalho.

A Constituição Federal, de 1988, em seu artigo 8º, inciso II prevê que será livre a associação profissional ou sindical, sendo vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

Há, assim, uma imposição de ordem constitucional pela Unicidade Sindical, que significa, basicamente, a vedação de existência de mais de um

sindicato representante da mesma categoria na mesma base territorial.

No que se refere ao enquadramento sindical, após a promulgação da Constituição Federal em 1988, não há regramento específico e determinante quanto ao modelo de organização sindical para fins de enquadramento, sob pena de violação da norma constitucional que veda a intervenção do Estado na organização sindical.

Todavia, o pragmatismo histórico se arrasta e, embora sem parâmetros legais, segue-se à moda antiga e nos leva a uma ideia de vinculação por categoria, considerando que é a noção de atividade preponderante do empregador que identifica o enquadramento dos empregados. A fixação de categoria profissional e econômica no Brasil segue padrões próprios e consuetudinários, feito de forma “automática”. Ou seja, ao integrar determinado setor de atividade econômica, o trabalhador necessariamente estaria vinculado a uma determinada entidade sindical que o representa.

Tudo isso significa dizer, portanto, que não há no atual sistema vigente a liberdade pelo trabalhador de optar a qual entidade estará vinculado, sendo compul-

sória a vinculação, considerando a unicidade sindical e a identificação do enquadramento pela categoria econômica preponderante do empregador.

Para as categorias e entidades sindicais, a Constituição Federal de 1988 garantiu para os trabalhadores nas respectivas relações de emprego a aplicação do que for convencionado em convenções e acordos coletivos de trabalho, nos termos do inciso XXVI, do artigo 7º da Constituição Federal⁽³⁾.

Definimos no início o conceito de negociação coletiva. Mas a identificação da origem da negociação, nos leva a retomar ao período pós-Revolução Industrial, com posterior surgimento dos *trade unions* em Londres, com a associação de empregados buscando melhores condições de trabalho, especialmente relacionados à limitação de jornada de trabalho⁽⁴⁾.

Nesses períodos de acomodação da legislação trabalhista, figuram como documentos relevantes a

(3) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

(4) BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito do Trabalho. 12º ed. São Paulo: Saraiva Jur. 2020. p. 787.

Constituição mexicana de 1917, que reconheceu o direito de livre sindicalização e, também, a Constituição de Weimar, que disciplinou o direito coletivo do trabalho. A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, afirma que “toda pessoa, todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses”, fazendo presumir que o direito à negociação é consequência do direito à liberdade de organização sindical.

No Brasil, a progressão histórica relativa aos sindicatos teve origem nos movimentos operários do início do século passado, com perseguições políticas. As disposições sobre a organização sindical sofreram forte intervenção do Estado, especialmente no chamado período Vargas, que deu início à forte intervenção estatal, estabelecendo as limitações de criação, funcionamento e composição das entidades, de tal modo que os sindicatos passaram a ser controlados pelo Estado, agindo como um braço dos interesses políticos do governante.

A Constituição Federal de 1988, entretanto, estabeleceu a liberdade de criação das entidades sindicais, de forma que, em tese, afasta a organização sindical das

amarras estatais, a despeito de manter a ideia de unicidade sindical e o reconhecimento de categorias.

No que se refere aos princípios que norteiam as negociações coletivas, destaca-se o princípio da boa-fé, pelo qual as partes devem compor a negociação eivadas de sua melhor expectativa e atividade, de forma que os parâmetros sejam claros e justos, sem desconfiças recíprocas.

Além disso, o princípio de dever de informação, considerando que a negociação deve ser pautada de forma aberta, com acesso às informações pertinentes aos temas postos em discussão, de modo a que ambas as partes tenham todo o arcabouço de disposições para tomada de decisões.

Ainda, podemos citar o princípio da razoabilidade, que direciona a pauta de negociações e contrapartidas apresentadas, endereçando as partes para um contexto de harmonização de propostas reais e factíveis.

E, assim, verificam-se as bases dos instrumentos coletivos, os quais são de suma importância, tanto para os trabalhadores, empregadores e sindicatos, quanto

para o próprio Direito do Trabalho que se aperfeiçoa e amplia seu campo de proteção. Nesses tempos atuais de mudanças essenciais na formulação da matéria, as normas coletivas são parte da solução para questões altamente complexas, como o trabalho de empregados em plataforma, a descentralização da prestação de serviços, por exemplo.

A reforma trabalhista de 2017, Lei n. 13.467/2017, trouxe alterações importantes quanto à negociação coletiva, conforme artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho, dispositivos que tratam da possibilidade de o negociado sobrepor-se ao legislado, bem como as vedações quanto às matérias de negociação coletiva.

Assim, indaga-se: quem detém o monopólio da negociação coletiva? É o sindicato da categoria? São os trabalhadores? Essas respostas auxiliam no tema deste artigo, qual seja, em caso de recusa de negociação, quais os possíveis caminhos a serem buscados pelos interessados?

Entendemos que o monopólio e exercício do direito da negociação é dos trabalhadores, detentores da maior responsabilidade e, também, do maior alcance

quanto ao que negociado nas normas coletivas. Pode-se admitir que as empresas exerçam, igualmente, seu direito a negociação coletiva, com iniciativas relevantes a fim de reorganizar as relações trabalhistas em situações especiais, tais como redução de salário, suspensão do contrato de trabalho entre outras.

Prima facie, é dos trabalhadores o monopólio da negociação que quaisquer decisões relativas às convenções e acordos coletivos de trabalho devem ser endereçada por meio de assembleia de interessados, nos termos do artigo 612 da CLT, que determina:

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

A legislação também estabelece, nos termos do artigo 613 da CLT os requisitos indispensáveis à validade das normas coletivas, atribuindo aos instrumentos a natureza de normas jurídicas de observância cogente.

Fixada a premissa quanto ao monopólio da negociação coletiva pelos trabalhadores, temos os questionamentos: quais as consequências e providências quando a entidade sindical representante da categoria recusa a negociação? E quando a recusa é da empresa? A negativa é legítima? Várias questões envolvendo o título do artigo em questão, as quais tentaremos responder no decorrer do trabalho.

II – RECUSA PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Importante que se observe, inicialmente, que a titularidade do exercício do direito à negociação coletiva é dos trabalhadores, é um direito individual que se exerce de forma coletiva e, nesse sentido, a entidade sindical é o órgão que reúne as condições legais para instaurar o processo de negociação junto as empresas ou empresa considerada.

A negociação coletiva prima por princípios próprios que não se confundem com aqueles do direito coletivo do trabalho. Conforme observa Hugo Gueiros Bernardes⁽⁵⁾,

(5) “Princípios da negociação coletiva” *in* Relações coletivas de trabalho. Coordenação João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1989, pág. 358.

[...] a negociação coletiva é antes de tudo, é um fato social e economicamente relevante, devemos concluir que os princípios a serem investigados onde ter importância maior no plano *ético*, do que propriamente no plano *jurídico*. Isto porque a negociação coletiva, ao contrário da legislação, produz composição de interesses em um conflito não normatizado pela lei; e, em tais circunstâncias, as partes negociadoras, para alcançarem *acordo* entre si, se devem mutuamente um comportamento ético adequado à vontade de conciliar e não se confrontar como seria conatural ao conflito. É precisamente dessa exigência de um espírito de *transação* que se constrói a ética da negociação e, em consequência, se torna possível *propor* alguns *princípios* norteadores da conduta das partes em conflito com vistas a composição de interesses em clima de lealdade.

Desse modo, levando os princípios que envolvem a negociação coletiva, não seria factível a recusa à negociação. Todavia, encontram-se diversas ocasiões em que a negociação coletiva é recusada, seja pelas empresas, seja pelos trabalhadores, seja pelos sindicatos.

Antes de entendermos as consequências da negociação coletiva recusada, é importante considerar que ao se estabelecerem premissas relacionadas à negociação coletiva, ao monopólio da negociação pelos trabalhadores e demais questões envolvendo a legislação quanto ao enquadramento sindical, em termos de

reconhecimento de categorias, pode-se entender que o direito à negociação coletiva é um direito fundamental.

Diante da introdução e do resumo havido, quais as possíveis consequências e medidas que poderiam ser tomadas em caso de recusa à negociação? Entendemos que há vários possíveis caminhos, conforme abaixo.

Mas, antes, quando se deve entender que a negociação coletiva foi, de fato, recusada? Entende-se que a recusa na negociação pode ser expressa ou tácita. Expressa seria aquela da própria categoria, seja por meio de comissão de trabalhadores, seja pelo sindicato representante da categoria, que, claramente, informa que não irá participar de conversas e diálogos referentes aos instrumentos normativos. Por outro lado, a recusa à negociação será tácita quando os personagens da negociação se omitem quanto às convocações para conversas, reuniões e tratativas negociais.

Os fundamentos de recusa de negociação podem ser relacionados ao próprio processo de tratativas, como estratégia, mas também pode caracterizar negativa proposital e sem fundamento em técnicas de negociação. Nesse último caso, o comportamento de recusa, inclusive, poderia se caracterizar como conduta antissindical

por parte da entidade que apresenta recusa sem fundamento na negociação.

Isso porque, sendo o sindicato um representante dos trabalhadores, inserido como participante obrigatório no processo de negociação coletiva, a recusa sem qualquer fundamento seria caracterizado como ato contrário aos próprios interesses dos trabalhadores, o que poderia evidenciar, novamente, possível situação de conduta antissindical.

No caso em que a negativa de negociação parte exclusivamente do sindicato da categoria, sem que haja uma justificativa voltada para os interesses dos trabalhadores ou mesmo decisão de assembleia (mesmo que seja de não negociação), há medidas que podem ser tomadas. Nosso entendimento é de que o disposto no artigo 617 da CLT não se aplica desde a Constituição de 1988 que permitiu a pluralidade sindical em nível de entidade de grau superior.

A busca pela entidade de classe superior ao sindicato, para que essa conduza as negociações, tem recebido amparo em decisões da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, conforme jurisprudência abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO – ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021 CELEBRADO POR FEDERAÇÃO PROFISSIONAL – RECUSA DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ASSUMIR A DIREÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – VALIDADE DO INSTRUMENTO COLETIVO – ART. 617 DA CLT

1. Nos termos dos arts. 611, § 2º, e 617, § 1º, da CLT, a legitimidade de federação para celebrar instrumento coletivo é subsidiária. A jurisprudência da C. SDC orienta-se no sentido de que, não evidenciadas as hipóteses previstas nos referidos preceitos legais, a federação não pode celebrar norma coletiva autônoma.

2. No caso concreto, como destacado pelo Eg. TRT e pelo D. Ministério Público do Trabalho, restou evidenciada a recusa do sindicato profissional em assumir a direção da negociação coletiva, o que impõe a manutenção do acórdão recorrido e a validade do acordo coletivo de trabalho celebrado pela federação.

Recurso Ordinário conhecido e desprovido. (58-33.2022.5.10.0000 – SDC. – Rel. Maria Cristina Iriyoyen Peduzzi. Julgamento: 20/11/2023)

Portanto, havendo recusa expressa pelo sindicato da categoria em levar adiante a negociação, renunciando à obrigação imposta pelo texto constitucional, artigo 8º, VI, sem o amparo dos trabalhadores, embora não estejamos de acordo, poderia ser acionada a entidade de classe superior,

que detém, entretanto, legitimidade subsidiária. Nesses casos, é importante que haja prova da recusa de negociação pelo sindicato que, inclusive, pode ser a inexistência de respostas diante dos chamados para negociação.

Registre-se que nessa hipótese, seguindo o ultrapassado modelo celetista, somente seria possível a negociação com a entidade de nível superior se a recusa partir exclusivamente do sindicato da categoria, sem o aval dos empregados. Isso porque, se há alinhamento da categoria com o sindicato no que se refere à negociação, o acionamento da entidade de classe superior não seria legítimo ou eficaz.

A recusa do sindicato de participar da negociação, repita-se, viola obrigação constitucional e contamina qualquer nível de organização coletiva e desautoriza a federação ou confederação a assumir a negociação. Na recusa pelo sindicato, os trabalhadores podem se organizar em grupo e eleger comissão de trabalhadores que assume, com legitimidade e representatividade, a condução das negociações. O sindicato não pode ser óbice a que os trabalhadores negociem acordos coletivos de forma livre e democrática no ambiente de trabalho.

Se a recusa de negociar é da entidade sindical, parece-nos que seria descabido cogitar que a empresa se utilizaria do disposto no artigo 114 da Constituição Federal, pela Emenda Constitucional nº 45, conforme § 2º do artigo em comento, que se refere ao “comum acordo”⁽⁶⁾. Em resumo, se o sindicato se recusa, não há negociação por meio da entidade sindical, cabendo aos trabalhadores decidirem a forma de evoluir no processo de negociação.

Diante da decisão sobre a constitucionalidade da exigência do comum acordo, Tema 841, do STF, como chegar a esta etapa? O que pode ser considerado comum acordo?

(6) O “comum acordo” está previsto no artigo 114 da Constituição Federal, nos seguintes termos: “ 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. “. Há muita discussão do que poderia ser entendido como comum acordo, inclusive se a recusa na negociação seria considerada o tal acordo.

Quando se tratar de recusa de empresa ou entidade sindical patronal, está em discussão no Tribunal Superior do Trabalho o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas nº 1000907-30.2023.5.00.0000 para verificar se *“A recusa arbitrária do sindicato empresarial ou membro da categoria econômica para participar do processo de negociação coletiva trabalhista viola a boa-fé objetiva e tem por consequência a configuração do comum acordo tácito para a instauração de Dissídio Coletivo de Natureza Econômica?”*

Ou seja, o Tribunal Superior do Trabalho está avaliando se a recusa injustificada do sindicato patronal em negociar pode caracterizar comum acordo “tácito” para a instauração de dissídio coletivo de natureza econômica.

Caso seja decidido que sim, que a recusa caracteriza “comum acordo tácito”, poderá haver uma via mais aberta para a judicialização.

Havendo o reconhecimento de comum acordo, será possível a judicialização do tema, com a propositura de dissídios coletivos de natureza econômica.

Além da judicialização, em caso de recusa pelo sindicato na negociação sem o apoio dos trabalhadores,

há previsão de celebração de acordo coletivo por meio de constituição de comissão interna de empregados, com fundamento no artigo 617 da Consolidação das Leis do Trabalho. A legislação prevê todo o trâmite a ser seguido, que deve ser formal e registrar as etapas da negociação:

Art. 617 — Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem *celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas* darão ciência de sua resolução, *por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.*

§ 1º *Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.*

§ 2º *Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembleia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612.*

Essa opção, de negociação direta com comissão de trabalhadores é muito questionada em termos de validade, e há corrente que entende que não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988. Mas, caso fique **comprovada a recusa** em negociar, é possível a utilização do artigo 617 da CLT ou, de forma mais autêntica, que se negocie com os trabalhadores, por meio de comissão, por eles eleita de forma legítima.

Outra opção em caso de recusa de negociação pelo sindicato, seria solicitação de pedido de mediação junto ao Tribunal Regional, antes da propositura de qualquer medida judicial. A discussão aqui é se esse pedido de mediação pode caracterizar judicialização do conflito, o que entendemos que não, pois a solicitação é apenas de mediação de negociação com os empregados, de forma a buscar maior legitimidade e segurança.

O Ministério Público do Trabalho também tem medidas que auxiliam na negociação coletiva, de forma alternativa.

Por outro lado, há previsão na Lei n. 10.101 de 19 de dezembro de 2000, que trata da Participação nos

Lucros e Resultados, de que o benefício poderá ser negociado por comissão paritária escolhida pelas partes, integrada por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria ou, então, por convenção ou acordo coletivo de trabalho, nos termos do artigo 2º da referida lei⁽⁷⁾.

Não obstante a previsão com relação à participação do sindicato nas negociações, a própria legislação nos traz uma exceção, nos casos de recusa de participação pelo sindicato, conforme parágrafo 10 do mesmo dispositivo acima citado, que prevê:

§ 10. Uma vez composta, a comissão paritária de que trata o inciso I do *caput* deste artigo dará ciência por escrito ao ente sindical para que indique seu representante no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, findo o qual a comissão poderá iniciar e concluir suas tratativas.

(7) Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;
II - convenção ou acordo coletivo.

A mesma legislação também prevê, no artigo 4º, que, havendo impasse nas negociações relativas à PLR, poderão as partes:

“Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

I - mediação;

II - arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei nº 9.307 de 23 de setembro de 1996

§ 1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

§ 2º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 4º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.”

Portanto, a legislação contém previsão caso haja a recusa de negociação pelo sindicato quanto à Participação nos Lucros e Resultados.

III – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, as normas coletivas e a própria negociação desempenham papel fundamental para a democracia e assegura paridade (ainda que parcial) de armas na negociação, notadamente diante do papel do sindicato da categoria na busca de melhores condições de trabalho.

Não obstante, nos casos de entrave à negociação, há meios de serem buscadas alternativas, sempre com o norte de que os maiores beneficiários desse processo são os trabalhadores. São estes que devem ditar o andamento próprio desta busca de melhor condições de trabalho.

A legislação prevê medidas que auxiliam nos casos de recusa inadvertida das entidades sindicais, de forma que sejam resguardados os direitos, inclusive de negociação, dos trabalhadores.

Há várias etapas que podem ser seguidas, todavia discordamos da busca da entidade de classe superior ou judicialização dos temas.

A despeito das possibilidades acima aventadas, é sempre importante ressaltar que a negociação coletiva

é extremamente relevante, tratando, segundo alguns, de direito fundamental dos trabalhadores, assegurado por norma internacional. A consciência de classe leva à busca de melhores condições de trabalho, garantindo que direitos adicionais ou complementares aos previstos pela legislação sejam garantidos aos trabalhadores. Sempre é importante priorizar a negociação como instrumento de paz, devendo as partes ter ciência dessa urgência e importância. Essa tomada de consciência altera o cenário e é basicamente parte do caminho democrático para o encaminhamento de prevenção de conflitos em níveis coletivos.

*As opiniões e textos dos trabalhos aqui publicados
são de exclusiva responsabilidade de seus autores.*

