

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuitiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Luciana de Aboim Machado; Simone Alvarez Lima; Vanessa Vieira Pessanha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-145-5

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Em 28 de junho de 2025, o Grupo de Trabalho (GT) 65 - Eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais - contou com a participação de professores doutores, mestres, graduados e graduandos, o que tem reforçado o papel do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI) na promoção e divulgação da pesquisa científica não apenas nos programas de pós-graduação, mas, também, no nível universitário.

Após a apresentação dos artigos, as discussões do GT foram divididas em blocos, a fim de facilitar os debates.

No artigo científico "Marketing espontâneo ou trabalho não remunerado? O papel dos funcionários na divulgação de marcas em redes sociais", as autoras Vanessa Vieira Pessanha e Lívia de Oliveira Fonseca trazem como principal problemática a indagação: “em que medida as publicações nas redes sociais de uma empresa ferem os direitos dos empregados que delas participam?” A pesquisa perpassa questionamentos pertinentes ao abuso do poder diretivo e ao assédio moral pelo empregador com o fito de compelir o empregado a participar da publicação. Por fim, apontam que os trabalhadores detêm o direito inalienável de proteger sua imagem também no que diz respeito ao contexto laboral, devendo a empresa respeitar os parâmetros éticos e legais que regulamentam a exposição pública dos funcionários.

No artigo científico intitulado "Uma análise comparada do enquadramento do motorista de aplicativo no Brasil após o PLP n° 12/2024 e a concepção britânica", a autora Joanna Alencar

No artigo científico "Os princípios liberais econômicos e a regulamentação dos trabalhos por aplicativo", os autores Carina Deolinda da Silva Artêncio e Leandro da Silva Santos analisaram o Projeto de Lei Complementar n. 12/2024, que versa a respeito da regulamentação dos motoristas de aplicativos, sob o enfoque nos princípios liberais econômicos. Os autores explicaram pontos conflitantes do projeto com a Constituição Federal (o que levou, inclusive, à rejeição do mencionado projeto de lei, pois as tarifas e os impostos não eram coerentes com o trabalho dos motoristas) e concluíram que é necessária uma legislação que atenda aos interesses dos motoristas de aplicativos, afinal, não é coerente que, após 10 anos da atividade estar consolidada, ainda não exista um respaldo jurídico que a formalize.

No artigo científico "Liberdade de cátedra dos professores de história em face ao Movimento Escola Sem Partido", os autores Simone Alvarez Lima e Ricardo Mascarenhas da Silva Junior dissertaram a respeito do direito fundamental à liberdade de cátedra e suas limitações, focando justamente nos professores de história, que seriam os principais alvos do Movimento Escola Sem Partido, uma vez que a disciplina história engloba um contexto político. A fim de ilustrar o tema, trouxeram uma decisão judicial extraída do TRT, na qual o juiz anulou a dispensa por justa causa de um professor dessa disciplina, a fim de transformar em uma dispensa imotivada, pois o tribunal entendeu que o direito à liberdade de cátedra garantia o direito ao professor de ensinar história do jeito que lhe aprouvesse, desde que ministrasse o conteúdo desejado.

No artigo científico "A psicopolítica nas relações de trabalho: impactos das práticas de controle na dignidade da pessoa humana", as autoras Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti Dias e Nathalia Caroline da Silva Costa alertaram a respeito de práticas sutis no ambiente de trabalho e que impactam nos direitos trabalhistas, reforçando o sofrimento psíquico do trabalhador. Com base em renomados autores como Foucault e Chul-Han, apontaram as novas dinâmicas subjetivas de sujeição, explicando que, atualmente, o trabalhador acredita se

por empregadores, começando, então, a necessidade de reflexão sobre as novas obrigações que recaem sobre empregadores e operadoras, impondo limites rigorosos ao uso e compartilhamento de dados dos empregados. Nesse sentido, propõe a criação de política pública específica para regulamentar o tratamento de dados nas relações de trabalho, com normas claras sobre consentimento e compartilhamento, e o fortalecimento da atuação da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) no sentido de complementar a LGPD no setor de saúde suplementar.

No artigo científico "O 'dumping' social no comércio interno e o meio ambiente do trabalho: impactos na cadeia produtiva do sisal na Bahia", as autoras Vanessa Vieira Pessanha e Cibele de Araújo Alves dissertaram sobre a o desalinhamento da cadeia produtiva do sisal com o sistema de proteção social vigente na legislação pátria. Nessa toada, as autoras apontaram que a prática do "dumping" social compromete a efetivação de um meio ambiente laboral que seja coerente com a dignidade. Por fim, as autoras alertaram que a situação em estudo inviabiliza a efetivação de um meio ambiente do trabalho digno, sendo, então, essencial buscar outros caminhos no sentido de coibir o "dumping" social.

No artigo científico intitulado "Jornada de trabalho exaustiva como dano existencial à luz do direito de proteção à dignidade da pessoa humana", as autoras Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti Dias e Nathalia Caroline da Silva Costa trouxeram a inquietação pertinente ao tempo de vida digna do trabalhador, o que inclui seus cuidados com saúde e lazer, por exemplo. Partiram da seguinte reflexão: “de que forma jornadas extenuantes violam a dignidade humana e o que o direito pode fazer em relação a isso? Criticaram o fato de que o direito ao descanso tem sido reduzido ao momento de “pegar fôlego”, e não exatamente como momento de descansar de fato. Com isso, concluem que o dano existencial é uma categoria que deve ser reconhecida expressamente pela legislação e deve ser "in re ipsa", afinal, o sujeito encontra-se privado de viver a sua vida em razão da jornada exaustiva, seja pela intensidade, seja pela duração. Nesse sentido, o dano existencial deve ser presumido, dispensando o trabalhador de provar o dano. Finalizaram a apresentação destacando que a

magistrados sofrem com o estresse. Por fim, concluíram que a implementação de políticas institucionais, como a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores, representa um avanço e que tribunais locais vêm desenvolvendo iniciativas de apoio psicológico, mas há carência de estudos longitudinais que aprofundem a análise do problema.

No artigo científico "A revogação da ultratividade e o controle de convencionalidade: limites da reforma trabalhista frente à convenção nº 154 da OIT", as autoras Beatriz Fernandes Florencio, Juliana Ramos Alves e Maria Cecilia de Almeida Monteiro Lemos criticaram o fato de que a revogação da ultratividade das normas coletivas oriunda da Reforma trabalhista trouxe impactos ao direito do trabalho, comprometendo a previsibilidade das relações laborais e o respeito aos tratados internacionais ratificados pelo Brasil no âmbito da OIT. Sob essa perspectiva, ressaltaram que o Poder Judiciário tem o dever de promover o controle de convencionalidade, especialmente no tocante à Convenção 154 da OIT, afinal, entendem que a revogação da ultratividade é inconveniente.

No artigo científico intitulado "A competência material da justiça do trabalho e a proteção dos direitos fundamentais nas relações laborais: entre a EC 45/2004 e as recentes decisões do STF", as autoras Brenna Kessia Simplicio do Bomfim e Cecilia Sousa Rebouças analisaram o fenômeno consistente no esvaziamento da competência material da Justiça do Trabalho, proposta pela Emenda Constitucional n. 45/2004, a partir de decisões contemporâneas do Supremo Tribunal Federal (STF) brasileiro. As autoras tecem uma crítica a decisões do Pretório Excelso que não têm sido garantistas, mas, sim, conservadoras, afastando a jurisdição trabalhista em diversos casos, de modo a potencializar ainda mais a precarização da relação de trabalho.

Desejamos a todas/os uma excelente leitura!

Luciana de Aboim Machado (Universidade Federal de Sergipe)

**A REVOGAÇÃO DA ULTRATIVIDADE E O CONTROLE DE
CONVENCIONALIDADE: LIMITES DA REFORMA TRABALHISTA FRENTE À
CONVENÇÃO Nº 154 DA OIT**

**THE REVOCATION OF ULTRACTIVITY AND THE CONTROL OF
CONVENTIONALITY: LIMITS OF THE LABOR REFORM IN LIGHT OF ILO
CONVENTION NO. 154**

Beatriz Fernandes Florencio ¹

Juliana Ramos Alves ²

Maria Cecilia de Almeida Monteiro Lemos ³

Resumo

A revogação da ultratividade das normas coletivas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 /2017) impôs profundas alterações ao Direito Coletivo do Trabalho brasileiro, ao extinguir a eficácia contínua das cláusulas pactuadas em convenções e acordos coletivos. Destaca-se que essa mudança compromete a previsibilidade das relações laborais e enfraquece a capacidade de negociação das entidades sindicais, violando princípios constitucionais e compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, especialmente no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O presente artigo analisa os impactos da Reforma Trabalhista sob a perspectiva do controle de convencionalidade, com especial enfoque na Convenção nº 154 da OIT, que estabelece o dever dos Estados de promover a negociação coletiva como mecanismo democrático de formulação de direitos sociais. Ao evidenciar a inconvenção da revogação da ultratividade, o estudo propõe a atuação proativa do Poder Judiciário na compatibilização das normas internas com os tratados internacionais de direitos humanos, a fim de preservar o equilíbrio nas relações coletivas de trabalho e evitar retrocessos sociais.

Palavras-chave: Oit, Convenção, Negociação coletiva, Ultratividade, Controle

Abstract/Resumen/Résumé

The repeal of the ultra-activity of collective labor norms by the Labor Reform (Law No.

undermines the predictability of labor relations and weakens the bargaining power of labor unions, violating constitutional principles and international commitments assumed by Brazil, particularly those under the International Labour Organization (ILO). This article analyzes the impacts of the Labor Reform from the perspective of the conventionality control, focusing on ILO Convention No. 154, which establishes the duty of States to promote collective bargaining as a democratic mechanism for formulating social rights. By highlighting the incompatibility of the repeal of ultra-activity with international labor standards, the study advocates for a proactive role of the Judiciary in aligning domestic laws with international human rights treaties, in order to preserve balance in collective labor relations and prevent social setbacks.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Ilo, Convention, Collective bargaining, Ultractivity, Control

Introdução

A consolidação do Estado Democrático de Direito no Brasil, especialmente após a Constituição Federal de 1988, impôs um novo paradigma à ordem jurídica: a necessidade de diálogo constante entre o direito interno e os tratados internacionais de direitos humanos, dos quais o país é signatário. Entre esses compromissos, destacam-se as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em especial a de nº 154, que trata da promoção da negociação coletiva como instrumento de fortalecimento das relações laborais e da justiça social.

Entretanto, a Reforma Trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017 promoveu mudanças estruturais no Direito Coletivo do Trabalho, que colocam em risco a efetividade dessas garantias internacionais. Dentre as alterações mais sensíveis está a revogação da ultratividade das normas coletivas, dispositivo que assegurava a continuidade dos direitos pactuados até nova negociação. Tal supressão fragilizou o poder de barganha dos sindicatos, reduziu a estabilidade nas relações de trabalho e esvaziou o papel da negociação coletiva como meio legítimo de construção normativa.

Diante desse cenário, o controle de convencionalidade se impõe como mecanismo jurídico indispensável para assegurar que o ordenamento jurídico brasileiro permaneça em consonância com os compromissos internacionais assumidos. A análise da compatibilidade entre a legislação infraconstitucional – notadamente os artigos 611-A e 611-B da CLT – e a Convenção nº 154 da OIT revela a urgência de uma postura jurisdicional ativa e crítica, que resgate os fundamentos do trabalho decente e da autonomia coletiva, protegendo a integridade dos direitos sociais em tempos de retrocesso normativo. A análise é realizada através de pesquisa empírica, bibliográfica e documental, por meio de livros, artigos científicos, revistas. A abordagem do presente trabalho, nesse sentido, é, portanto, de natureza qualitativa.

1. A hierarquia dos tratados internacionais de direitos humanos e sua influência na proteção dos direitos sociais no Estado Democrático de Direito brasileiro

A consolidação do Estado Democrático de Direito no Brasil, especialmente após a promulgação da Constituição Federal de 1988, aponta para a necessidade de diálogo entre a ordem jurídica nacional e a normativa internacional, em especial no que diz respeito à proteção dos direitos fundamentais. Isso significa que, além da produção legislativa doméstica promovida pelo Congresso Nacional, tornou-se necessário incorporar os compromissos firmados pelo país em tratados e convenções internacionais, sobretudo aqueles que dizem respeito aos direitos humanos e sociais.

A Emenda Constitucional nº 45/2004, ao incluir o §3º no artigo 5º da Constituição, estabeleceu um novo marco para a incorporação dos tratados de direitos humanos, conferindo-lhes o mesmo valor jurídico das emendas constitucionais quando aprovados com o quórum qualificado em dois turnos por três quintos dos votos em cada uma das Casas do Congresso.

A partir dessa emenda, passou-se a discutir a aplicação dessa nova regra aos tratados de direitos humanos que já haviam sido ratificados antes da modificação constitucional. Esse impasse foi enfrentado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento do Recurso Extraordinário 466.343/SP (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2006), em que se discutia a legalidade da prisão civil do depositário infiel. O STF decidiu que esses tratados, embora não aprovados pelo rito qualificado, deveriam receber o status supralegal, situando-se entre a Constituição e as leis ordinárias.

Nesse julgamento, duas linhas de pensamento se confrontaram. A primeira, apresentada pelo ministro Celso de Mello, defendia que os tratados internacionais de direitos humanos, mesmo aprovados segundo o rito ordinário, possuíam natureza materialmente constitucional, integrando o bloco de constitucionalidade por força do §2º do art. 5º da Constituição. Já a posição vencedora, por maioria apertada, foi capitaneada pelo ministro Gilmar Mendes, para quem os tratados ratificados antes da EC nº 45 e não submetidos ao novo rito legislativo não poderiam ser equiparados às normas constitucionais, mas receberiam um status normativo intermediário.

A doutrina de MAZZUOLI (2021) oferece críticas relevantes à tese predominante no STF. Para o autor, a argumentação prevalecente é limitada, pois confere aos tratados de direitos humanos um patamar inferior, que não condiz com sua função de proteção ampliada. Em seu entendimento, os tratados que versam sobre direitos fundamentais, mesmo aqueles aprovados antes da EC nº 45, devem ser reconhecidos como normas constitucionais em sentido material, e até mesmo formal, quando cumprido o rito especial de aprovação previsto no §3º do art. 5º.

O sistema constitucional brasileiro exige um duplo exame de compatibilidade vertical das normas internas. Isso significa que uma lei não pode apenas obedecer aos preceitos da Constituição para ser considerada válida; é necessário também que ela esteja em harmonia com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados e em vigor. Caso contrário, mesmo uma norma formalmente vigente poderá ser considerada inválida do ponto de vista material (MAZZUOLI, 2021).

Essa análise conduz ao desenvolvimento do controle de convencionalidade, mecanismo por meio do qual se avalia se uma norma infraconstitucional está em conformidade com os tratados internacionais ratificados. Esse controle pode ser exercido tanto de forma difusa, por

qualquer juiz ou tribunal nacional, quanto de modo concentrado, nos moldes do controle de constitucionalidade exercido pelo STF ou, ainda, por cortes internacionais, como a Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Os tratados internacionais diferenciam-se uns dos outros pelo grau de hierarquia atribuído ao Texto Constitucional: enquanto os tratados tradicionais têm hierarquia infraconstitucional, mas supralegal, os tratados de proteção aos direitos humanos possuem hierarquia constitucional, em decorrência do que expressamente dispõe o artigo 5º, § 2º da Constituição Federal de 1988, ao afirmar que “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (MAZZUOLI, 2021).

A maior parte da doutrina reconhece que as convenções da OIT possuem natureza de tratados de direitos humanos, sobretudo por tratarem de direitos sociais essenciais à dignidade da pessoa humana, devendo prevalecer sobre o ordenamento interno, quando mais favoráveis. ARANTES (2023), por exemplo, afirma que “os tratados e as convenções internacionais versando sobre direitos individuais e direitos sociais trabalhistas têm, indiscutivelmente, natureza jurídica de direitos humanos.”

A classificação dos tratados internacionais dentro da estrutura normativa brasileira, assim como o tratamento jurídico especial conferido às normas e convenções internacionais que versam sobre direitos humanos, são abordados criticamente por Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, da seguinte forma:

Tratados Internacionais de Direitos Humanos aprovados com quórum especial das Emendas Constitucionais (3/5 de cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos), terão *status* de Emenda Constitucional. Tratados Internacionais de Direitos Humanos aprovados sem quórum especial das Emendas Constitucionais obterão *status* de Norma Supralegal. Em contraponto a isso, os tratados internacionais que não versem sobre direitos humanos integram um ordenamento jurídico com *status* de lei ordinária. (DELGADO; DELGADO, 2018. p. 227-228).

Oportuno mencionar que a CRFB/88, incorporou os princípios da progressividade dos direitos humanos e o da vedação ao retrocesso social no § 2º do art. 5º, dispondo expressamente que “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

A inserção destes princípios no art. 7º da CRFB/88, ao explicitar o princípio da norma mais favorável, é ressaltado por Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado. A disposição do enunciado referido ao artigo a enumerar os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais é reforçada pela afirmação de que se aplicam também outros direitos que tiveram por

objetivo a melhoria das condições sociais dos trabalhadores. Assim, aplicam-se normas mais favoráveis previstas nas declarações de direitos humanos, incluindo os direitos humanos econômicos, sociais e culturais e, portanto, direitos humanos trabalhistas, entre as quais a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e a Declaração de Filadélfia de 1944 (DELGADO; DELGADO, 2018).

Por outro lado, há vozes na doutrina, como a de BOMFIM (2017), que argumentam que nem todas as convenções da OIT devem ser automaticamente classificadas como tratados de direitos humanos. Para a autora, seria necessário um critério mais rigoroso, com base em um "tripé ético" formado pelos princípios da dignidade, da justiça social e da cidadania, e apenas os instrumentos que atendem a esses requisitos poderiam ser considerados normas de proteção dos direitos humanos com hierarquia superior.

Apesar das divergências, prevalece entre os estudiosos do Direito do Trabalho o entendimento de que as convenções da OIT possuem, no mínimo, hierarquia supralegal, ou seja, situam-se acima das leis ordinárias, ainda que não tenham sido incorporadas como normas constitucionais. Isso implica que o Judiciário deve reconhecer sua superioridade normativa e aplicá-las em consonância com o ordenamento interno, afastando normas incompatíveis.

Nesse cenário, a Resolução nº 287, de 25 de junho de 2021 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2025), editada pelo Conselho Nacional de Justiça, constitui um marco normativo no processo de internalização efetiva dos tratados internacionais de direitos humanos no Brasil. Seu conteúdo estabelece a obrigatoriedade de os magistrados brasileiros observarem, em sua atuação jurisdicional, a compatibilidade entre as normas internas e os tratados ratificados pelo Estado brasileiro. A principal inovação da norma reside na determinação do exercício do controle de convencionalidade, inclusive de ofício, o que reforça a atuação proativa do Poder Judiciário na proteção dos direitos fundamentais consagrados internacionalmente. Essa imposição revela uma mudança de paradigma, em que os tratados deixam de ser apenas fontes formais de direito e passam a integrar diretamente a interpretação e a aplicação do direito interno, sobretudo em matérias que envolvam direitos sociais, como os direitos trabalhistas.

Ao reconhecer o caráter vinculante desses tratados, a Resolução 287/2021 aproxima o sistema jurídico brasileiro dos compromissos assumidos internacionalmente, especialmente no âmbito da OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981). Trata-se de uma medida que fortalece o Estado Democrático de Direito ao conferir maior efetividade às normas protetivas dos direitos humanos, evitando que legislações infraconstitucionais infrinjam obrigações internacionais já consolidadas.

No campo do Direito do Trabalho, a resolução é especialmente relevante, pois impõe aos juízes do trabalho o dever de verificar se normas como as trazidas pela Reforma Trabalhista estão em consonância com convenções da OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981), como a de número 154, que trata da promoção da negociação coletiva. Assim, o controle de convencionalidade se revela como instrumento essencial para evitar retrocessos sociais e garantir que os direitos coletivos dos trabalhadores sejam respeitados conforme os padrões internacionais.

2. Controle de convencionalidade: conceito e relevância para o Direito Coletivo do Trabalho

O controle de convencionalidade representa uma importante ferramenta de diálogo entre o direito interno e o direito internacional dos direitos humanos. Trata-se de uma forma de fiscalização exercida no âmbito do Judiciário, com o objetivo de verificar se as normas internas estão em conformidade com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Estado brasileiro.

Importante salientar que a concepção moderna do controle de convencionalidade não se limita à proteção formal desses tratados. Conforme observa Mazzuoli (2025), essa compatibilização vertical das normas domésticas com os instrumentos internacionais mais benéficos é uma obrigação imposta pelo sistema interamericano de direitos humanos, que decorre, sobretudo, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, de 1969, que impõe aos Estados-partes o dever de garantir o exercício pleno dos direitos reconhecidos, inclusive por meio da adoção de medidas legislativas e administrativas internas necessárias à sua efetivação.

O autor reforça que esse controle deve ser exercido por todos os juízes e tribunais nacionais, inclusive de forma difusa, a fim de assegurar que nenhuma norma infraconstitucional desrespeite os tratados vigentes. Dessa forma, o controle de convencionalidade se consolida como um complemento essencial ao controle de constitucionalidade, ampliando a proteção aos direitos fundamentais.

De outro lado, no campo específico do Direito do Trabalho, ARANTES (2023) enfatiza que o controle de convencionalidade é fundamental para a concretização do trabalho decente, na Agenda do Trabalho Decente da OIT e nas normas internacionais de proteção laboral. Segundo a autora, esse mecanismo é indispensável à efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas, especialmente diante da crescente tendência de retrocessos sociais.

Ademais, ARANTES (2023) relembra que o Conselho Nacional de Justiça, em sua 61ª Sessão Extraordinária realizada em 14 de dezembro de 2021, aprovou ato normativo

recomendando aos tribunais brasileiros que observem a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos em suas decisões. A citada diretriz, longe de ser simbólica, consolida o entendimento de que o controle de convencionalidade deve ser parte da rotina jurisdicional brasileira.

Conforme outrora mencionado, ARANTES (2023) informa que a Recomendação nº 123 do CNJ reforça esse compromisso institucional ao orientar os magistrados a compatibilizar as normas internas com os compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro, especialmente no que se refere à aplicação da norma mais benéfica aos direitos humanos. Dessa forma, cria-se um especial impacto no Direito do Trabalho, pois esta iniciativa oferece à Justiça do Trabalho um instrumento eficaz para a defesa e promoção dos direitos sociais, especialmente em contextos nos quais a legislação infraconstitucional pode se afastar dos parâmetros internacionais de proteção.

MAZZUOLI (2025), afirma que esse processo de compatibilização, conhecido como controle de convencionalidade, não se restringe ao Supremo Tribunal Federal ou aos Tribunais Superiores, mas se estende a todos os órgãos do Judiciário. Trata-se de um mecanismo de controle normativo que visa assegurar que as leis internas não contrariem os tratados internacionais de direitos humanos em vigor.

As convenções da OIT, em especial, ocupam lugar de destaque nesse cenário. Estas constituem tratados internacionais que versam sobre garantias fundamentais no mundo do trabalho e, por isso, devem ser interpretadas como normas de direitos humanos.

Não obstante, GOMES e GOMES (2019) explicam que, quanto ao poder hierárquico das convenções da OIT no sistema pátrio nacional, prevalece o entendimento de que tais normas são dotadas de hierarquia supralegal no direito interno, na medida em que versam sobre os direitos humanos, cabendo aos tribunais brasileiros sua aplicação e a consonância com a legislação ordinária.

Ainda, cabe mencionar que o Brasil já ratificou diversas convenções da OIT, o que reforça seu compromisso institucional com o respeito às normas internacionais. A simples ratificação, contudo, não basta: é necessário que essas normas sejam efetivamente aplicadas e interpretadas de forma coerente com o espírito das convenções. Assim, o controle de convencionalidade surge como instrumento para assegurar que a prática legislativa e judicial esteja alinhada aos padrões internacionais de proteção social.

Dentre as diversas convenções da OIT, destaca-se a Convenção nº 154, de 1981, que trata do incentivo à negociação coletiva. Esse instrumento internacional reconhece o papel essencial do diálogo social e da autonomia coletiva na formulação das condições de trabalho,

promovendo uma lógica de participação democrática nas relações laborais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981). A convenção não impõe um modelo fechado de negociação, mas exige que os Estados criem condições favoráveis à sua realização, respeitando a liberdade de organização e a ausência de interferências externas.

A Convenção nº 154 estabelece que a negociação coletiva deve ser voluntária e que as partes devem dispor de mecanismos institucionais que garantam a sua efetividade. Ao fazê-lo, o tratado internacional reforça a centralidade dos sindicatos e das entidades representativas de trabalhadores e empregadores, reconhecendo-os como protagonistas legítimos na construção das normas coletivas (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

A valorização da negociação coletiva, portanto, não apenas promove justiça social, como também assegura maior estabilidade e previsibilidade nas relações de trabalho, em consonância com o entendimento de Gaia (2017).

De outro lado, ao estabelecer um modelo baseado na liberdade de negociação, a Convenção nº 154 se alinha aos princípios constitucionais brasileiros, especialmente no que tange ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho previstos no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal. Nesse sentido, a adesão a esse tratado não representa apenas um compromisso formal, mas uma obrigação de promover e proteger as práticas coletivas de negociação como instrumentos legítimos de formulação de direitos. Portanto, observa-se que a Convenção nº 154 funciona como um pilar normativo essencial para o fortalecimento do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil, e sua plena aplicação exige não apenas o reconhecimento formal de sua validade, mas também a construção de um ambiente institucional favorável à negociação coletiva, respeitando os princípios de liberdade, autonomia e representatividade sindical (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

A negociação coletiva, nesse contexto, torna-se o instrumento por excelência da construção normativa no mundo do trabalho. Ela é capaz de adaptar direitos à realidade concreta das categorias profissionais, fortalecer o diálogo social e garantir maior equilíbrio entre os atores das relações de trabalho. Contudo, a aplicação desse modelo enfrenta desafios significativos no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente após a promulgação da Reforma Trabalhista.

A reforma trouxe uma série de modificações que se sujeitam ao controle de convencionalidade, entre as quais se destacam aquelas que incidem diretamente sobre o campo do direito coletivo. Assim, a análise dos princípios constitucionais e de direitos humanos apresentada corrobora a impossibilidade de se admitir uma legislação interna que, como a

Reforma Trabalhista, fragilize estruturalmente a negociação coletiva, sem que se acione o controle de convencionalidade. Essas questões serão aprofundadas no tópico seguinte.

3. A Reforma Trabalhista e os retrocessos no Direito Coletivo do Trabalho: impactos na negociação e na efetividade dos direitos sociais

O Direito Coletivo é o fundamento e a via de construção do próprio Direito Individual, funcionando como instrumento estruturante da proteção trabalhista. Foi por meio do movimento sindical que se viabilizou o acesso a condições mínimas de dignidade no ambiente laboral, equalizando, ainda que de maneira relativa, a desigualdade histórica e estrutural entre o capital e o trabalho (DELGADO, 2022).

O surgimento dos sindicatos, na metade do século XIX, foi uma resposta direta às condições laborais desumanas e à ausência de garantias jurídicas. A atuação sindical impôs limites à autoridade irrestrita do empregador, dando início a um processo histórico de institucionalização de direitos (LEMOS, 2025).

A trajetória de conquistas dos trabalhadores brasileiros é, em larga medida, inseparável da atuação das entidades sindicais. São estas organizações que conferem legitimidade à voz coletiva da classe trabalhadora, razão pela qual a crise que atinge o movimento sindical no Brasil deve ser encarada como um desafio à própria essência do Direito do Trabalho e da democracia.

Mesmo antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, o movimento sindical já vivenciava uma crise, caracterizada por descrédito social, baixa taxa de sindicalização e fragilidade organizacional. A partir da década de 1990, passou a ganhar força um projeto neoliberal que provocou profundas alterações no modelo de organização da produção capitalista e na legislação trabalhista. A fragilização dos sindicatos e uma grave crise política vivenciada pelo país a partir de 2016 criaram um terreno fértil para a aprovação célere da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), sem ampla discussão pública e sem a efetiva participação dos principais afetados: os trabalhadores.

Segundo Márcio Túlio Viana, o discurso neoliberal passou a deslegitimar as conquistas históricas da classe trabalhadora, construídas ao longo de um século de lutas sindicais. Nesse contexto, o Direito do Trabalho passou a ser “retratado como ultrapassado, autoritário, excessivamente protetor e, em alguns discursos, até mesmo associado a regimes totalitários”, o que serviu de base para a flexibilização de direitos e para a propagação de um ideal de suposta liberdade e igualdade entre as partes da relação empregatícia (VIANA, 2018).

As Declarações Internacionais sobre Direitos Humanos, inclusive aquelas que tratam dos direitos trabalhistas, estabelecem, no plano doméstico, um patamar civilizatório mínimo e imperativo, protegido por princípios fundamentais, como o da progressividade dos direitos humanos, o da vedação do retrocesso social e o da norma mais favorável à pessoa humana (ARANTES, 2023). Contrariando essa lógica, a Reforma Trabalhista representou um verdadeiro marco regressivo para o Direito Coletivo do Trabalho no Brasil. Sob o pretexto de modernizar as relações laborais, a Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017) minou pilares fundamentais da organização coletiva, contribuindo para a desregulamentação do trabalho e a ampliação da assimetria entre capital e trabalho.

Com a Reforma Trabalhista, as entidades sindicais, essenciais para um Direito Coletivo legítimo e fortalecido, foram significativamente enfraquecidas. A legislação passou a permitir que patrões e empregados firmassem acordos diretamente, sem a mediação sindical, partindo-se da equivocada premissa de que ambas as partes negociam em condições de igualdade.

O artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, inserido pela Reforma, trouxe a prevalência do negociado sobre o legislado em diversos temas, o que, conforme aponta CORREIA (2021), poderia, em tese, reforçar o poder de negociação dos sindicatos. Contudo, na prática, a Reforma também propagou a ideia de que os trabalhadores teriam direitos excessivos, legitimando, assim, uma legislação que reduziu a efetividade da CLT.

A ampliação das possibilidades de negociação individual entre empregado e empregador, especialmente sobre temas sensíveis como banco de horas, plano de cargos e salários e a jornada 12x36, representa um movimento de enfraquecimento da tutela coletiva no Direito do Trabalho. Ao permitir que tais matérias sejam tratadas diretamente com o trabalhador, a legislação ignora a profunda assimetria de poder existente na relação empregatícia. A representatividade sindical, instrumento historicamente construído para equilibrar essa relação, acaba esvaziada, cedendo lugar a acordos que, na prática, muitas vezes são impostos unilateralmente.

DELGADO (2022) destaca que a valorização das negociações coletivas e individuais promovida pela Reforma, ao inverter a hierarquia das normas e relativizar garantias mínimas, fragilizou a função dos sindicatos na proteção dos direitos dos trabalhadores. O autor observa que, ao se permitir a negociação direta com representantes dos trabalhadores ou, ainda, com empregados que recebem salários superiores ao teto do INSS, bem como, ao eliminar a obrigatoriedade de homologação da rescisão contratual pelos sindicatos, delegou-se às empresas ou aos próprios trabalhadores funções antes atribuídas à representação sindical.

A negociação individual, sem a mediação sindical, pode transformar-se em instrumento de renúncia disfarçada de direitos, especialmente em contextos de vulnerabilidade econômica

e alta informalidade. Trata-se, portanto, de uma escolha legislativa que, longe de promover a autonomia coletiva, promove o isolamento do trabalhador em detrimento da solidariedade e da força do coletivo.

Com a exigência de comum acordo entre as partes para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, imposta pela Reforma Trabalhista, criou-se um obstáculo significativo ao acesso à jurisdição para a solução de conflitos coletivos. Essa imposição, além de desconsiderar a natureza frequentemente conflituosa das relações entre empregadores e entidades sindicais, compromete a efetividade da Justiça do Trabalho como instância pacificadora e promotora do equilíbrio nas relações laborais. Na prática, permite que a parte patronal bloqueie unilateralmente o exame de demandas legítimas da categoria profissional, simplesmente recusando-se a concordar com a instauração do dissídio.

Referida limitação processual enfraquece a autonomia sindical e compromete o papel do Poder Judiciário como garantidor dos direitos sociais fundamentais. Ao restringir o alcance da jurisdição trabalhista, esvazia-se a possibilidade de intervenção judicial em momentos de impasse, dificultando a conquista de condições dignas de trabalho por meio da via institucional. Em um cenário de crescente precarização e esvaziamento das negociações coletivas, a exigência de comum acordo revela-se não como um mecanismo de incentivo ao diálogo, mas como um verdadeiro entrave ao exercício pleno da cidadania sindical e à promoção da justiça social.

Além disso, ao retirar o financiamento obrigatório dos sindicatos, por meio da extinção da contribuição sindical compulsória, a Reforma atacou diretamente a sustentação financeira dessas entidades. Com isso, retirou-se um pilar essencial para o funcionamento e a autonomia do movimento sindical.

O custeio sindical, antigo imposto sindical obrigatório – assim denominado por sua compulsoriedade – previsto no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal (BRASIL, 1988), e nos artigos 578 a 610 da CLT (BRASIL, 2017), tornou-se facultativo. A cobrança só pode ocorrer mediante autorização expressa do trabalhador, seja ele empregado, autônomo ou avulso, e, no caso dos empregados, a cobrança equivale ao valor de um dia de trabalho por ano.

Conforme pontua DELGADO (2022), embora alguns enxerguem o fim da contribuição sindical obrigatória como uma medida de combate ao paternalismo e de incentivo à atuação mais ativa dos dirigentes sindicais, a ausência de uma transição ou de medidas compensatórias resultou em mais prejuízos do que avanços para o movimento sindical, comprometendo severamente sua capacidade de representação e ação coletiva.

A retirada da contribuição compulsória, sem medidas de transição ou compensação, apenas acentuou a crise do movimento sindical no Brasil. Dados divulgados pelo Instituto

Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelam que, no período de uma década, os sindicatos perderam cerca de 5,3 milhões de trabalhadores filiados – retrato evidente da debilidade provocada pela supressão da fonte de financiamento (CNN, 2025).

Os entraves impostos pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) ao financiamento sindical, com a conseqüente fragilização das entidades representativas dos trabalhadores, repercutiram diretamente nas negociações coletivas. Como resultado, observa-se uma diminuição qualitativa dos direitos garantidos em convenções e acordos coletivos, evidência clara de que o enfraquecimento do sindicato interfere negativamente na capacidade de conquista e preservação de direitos coletivos (DIEESE, 2019a).

Esse quadro se agravou com o fim da ultratividade das normas coletivas, consolidado pela superação do conteúdo do antigo artigo 614, §3º da CLT (BRASIL, 2017), e pelo cancelamento da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho. Com isso, cessou-se a eficácia automática e continuada das cláusulas coletivas após o término de sua vigência, impondo às entidades sindicais o ônus de renegociar, período após período, os mesmos direitos que, antes, se mantinham até nova pactuação. Isso impôs um retrocesso substancial, esvaziando o poder normativo da negociação coletiva e gerando insegurança para os trabalhadores.

Tal alteração normativa transferiu todo o ônus da manutenção dos direitos coletivos para as entidades sindicais, que passam a ser obrigadas a renegociar, exaustivamente, cláusula por cláusula, em cada ciclo negocial, muitas vezes enfrentando resistência patronal e conjunturas econômicas desfavoráveis. O esvaziamento do poder vinculante das normas coletivas também desincentiva o processo negocial, pois retira do sindicato patronal a obrigação de manter aquilo que já havia sido pactuado, desestimulando acordos duradouros e fomentando uma lógica de disputa permanente.

Para os trabalhadores, os impactos são imediatos e profundos: o fim da ultratividade transforma direitos consolidados em incertezas renováveis. Ao não garantir a continuidade das cláusulas até nova deliberação, instala-se um ambiente de insegurança jurídica que compromete a previsibilidade das relações de trabalho e fragiliza ainda mais a posição do empregado frente ao empregador. Em vez de fortalecer a autonomia coletiva, essa mudança normativa impõe sucessivos ciclos de desgaste sindical, dificultando a efetivação dos direitos sociais e promovendo, em última análise, o retrocesso das garantias trabalhistas historicamente construídas.

Com raras exceções – notadamente nas categorias que já possuíam uma longa tradição de organização sindical e elevados índices de sindicalização –, o que se verificou foi um cenário de retração, em que os sindicatos passaram a negociar não mais avanços, mas a mera

preservação de direitos previamente conquistados (SMETAL, 2025; SINDIURBANO-GO, 2025).

Referidas alterações, revelam uma estratégia legislativa de enfraquecimento institucional dos sindicatos e individualização das relações de trabalho, o que viola frontalmente os princípios da OIT. Conforme alerta ARANTES (2023), “a Reforma Trabalhista criou um campo fértil para práticas antissindicais e para a fragilização do tecido coletivo do mundo do trabalho”.

Diante do esvaziamento normativo provocado pela supressão da ultratividade das normas coletivas e do conseqüente enfraquecimento do papel dos sindicatos, torna-se imperioso recorrer ao controle de convencionalidade como mecanismo de proteção dos direitos coletivos dos trabalhadores. A Convenção nº 154 da OIT, ratificada pelo Brasil, estabelece de forma inequívoca o dever de promoção da negociação coletiva como instrumento essencial para a construção de relações laborais justas, equilibradas e participativas. Ao deixar de assegurar a continuidade das cláusulas pactuadas até que nova norma coletiva seja firmada, o ordenamento interno brasileiro contraria frontalmente esse compromisso internacional.

4. A Revogação da Ultratividade e o Controle de Convencionalidade: Violação ao Compromisso Internacional com a Negociação Coletiva

Conforme outrora mencionado, em que pese a Reforma trabalhista tenha sido programada como arcabouço de modernização das relações sociais, é possível perceber que entre diversas mudanças positivas, promoveu alterações que fragilizou de certa forma a finalidade essencial da negociação coletiva, que garantir a justiça social.

De acordo com a CLT (BRASIL, 1943), a inovação da prevalência do negociado sobre o legislado presente nos artigos 611-A e 611-B, diminuiu a segurança jurídica angariada pelos empregados quanto aos seus direitos dispostos em lei, haja vista que a negociação coletiva passou a ter mais valor que a própria lei, ressalvados os direitos absolutamente indisponíveis.

À primeira vista, pode parecer que a Reforma Trabalhista fortaleceu a negociação coletiva, conferindo-lhe maior protagonismo nas relações laborais. Essa percepção, no entanto, não resiste a uma análise mais cuidadosa. A nova lógica implementada pela reforma gerou uma inversão preocupante: em vez de a negociação coletiva servir como instrumento de avanço ou de manutenção de conquistas históricas da classe trabalhadora, ela passou a ser utilizada, muitas vezes, como mecanismo para redução de direitos previamente assegurados em lei.

De outro lado, O Tribunal Superior do Trabalho, ao analisar o Recurso de Revista nº 866-90.2017.5.10.0007 (2023) observa na prática é um aumento do interesse das empresas em promover negociações coletivas — não para expandir garantias, mas para tentar flexibilizar

direitos legalmente estabelecidos. Pode-se estabelecer como exemplo quando os empregadores propõem, no âmbito de convenções ou acordos coletivos, a redução do percentual do adicional de hora extra, que por lei seria de 50%, para 36,36%.

Infere-se que essas negociações, que partem da iniciativa do empregador, colocam os sindicatos em posição delicada e demonstram que a negociação coletiva, em vez de ser espaço de fortalecimento da autonomia coletiva, tem sido instrumentalizada para retrocessos sociais.

Além disso, no artigo 611-A da CLT (BRAZIL, 1943), também houve a prevalência da negociação individual de direitos que historicamente eram tratados exclusivamente na esfera coletiva, por ex: a) Jornada de trabalho (inciso I); b) Banco de horas (inciso II); c) Intervalo intrajornada (inciso III); d) Plano de cargos e salários (inciso V); e) Trabalho remoto, regime de sobreaviso (inciso VI); f) Participação nos lucros (inciso XI).

A leitura dos dispositivos citados sob a ótica da Convenção nº 154 da OIT evidencia a possibilidade de inconveniência parcial ou total dessas disposições, na medida em que comprometem a essência do diálogo social equilibrado. A substituição de negociações coletivas robustas por acordos frágeis ou negociações individuais contradiz a diretriz internacional de valorização da negociação coletiva como prática democrática, contínua e igualitária .

É preocupante perceber que o legislador considerou importante as disposições previstas na convenção internacional ratificada pelo Brasil há mais de 30 anos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981), que trata especificamente sobre o referido tema.

Não obstante a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), tenha introduzido diversos dispositivos contribuíram para o enfraquecimento da negociação coletiva, o presente estudo concentra-se especificamente no impacto da revogação da ultratividade, que poderia ser observado pelo controle de convencionalidade, considerando que fere diretamente uma conversão coletiva ratificada.

Ao romper com a ideia de que os efeitos das normas coletivas perduram até nova pactuação, a reforma inverteu a lógica protetiva que fundamentava o Direito Coletivo do Trabalho, favorecendo, na prática, o esvaziamento do poder de barganha dos trabalhadores.

Nesse cenário, o controle de convencionalidade surge como ferramenta legítima para questionar a conformidade dessa mudança com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, especialmente diante do que estabelece a Convenção nº 154 e 98 da OIT, que exige dos Estados a promoção efetiva da negociação coletiva como instrumento de diálogo e proteção social. Acerca da importância da ultratividade, Maurício Godinho Delgado aponta que:

[...] há que se reconhecer a injustificável resistência da cultura jurídica do Brasil em conferir efetividade ao princípio da equivalência entre os contratantes coletivos, mediante a adoção do critério da ultratividade das cláusulas negociais coletivas até

que, pelo menos, sobrevenha nova convenção coletiva ou novo acordo coletivo de trabalho (ou sentença normativa específica) na realidade jurídica da categoria ou dos empregados da empresa empregadora. É que, sem essa ultratividade temporária (também chamada de ultratividade relativa), torna-se quimérico falar em equivalência entre os contratantes coletivos, uma vez que o advento da data fatal de vigência do ACT ou da CCT suprime automaticamente dezenas de direitos e garantias aos trabalhadores, colocando-os, e também seu sindicato, em posição de grave desvantagem de poder em face de seu empregador. (DELGADO, 2017, p. 206).

À luz dessas considerações, observa-se que a revogação da ultratividade não apenas compromete a continuidade das normas coletivas anteriormente pactuadas, como também representa um claro descumprimento dos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção nº 154 da OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

Ao retirar dos instrumentos coletivos sua eficácia continuada, o ordenamento jurídico interno esvazia a força normativa da negociação coletiva, violando o dever de garantir um ambiente institucional equilibrado e favorável ao diálogo social e à proteção dos direitos trabalhistas por meio da ação sindical.

Nessa perspectiva, propõe-se o uso do controle de convencionalidade como ferramenta jurídica legítima para questionar a validade dessa medida frente às obrigações assumidas pelo Brasil ao ratificar a Convenção nº 154 da OIT. Afinal, a ausência de continuidade normativa compromete a própria efetividade e finalidade da negociação coletiva, o que pode ser interpretado como descumprimento da obrigação internacional de garantir um ambiente propício ao diálogo entre trabalhadores e empregadores.

Ao se retirar dos instrumentos coletivos a capacidade de produzir efeitos contínuos, interrompe-se a estabilidade necessária para que a negociação coletiva funcione como instrumento efetivo de proteção social, enfraquece os sindicatos, compromete o equilíbrio entre as partes e limita a autonomia coletiva.

Diante desse cenário, os artigos 611-A e 611-B, embora revestidos de legalidade formal, merecem revisão quanto à sua compatibilidade com a Convenção nº 154 da OIT, sob pena de normalizarmos um modelo de negociação coletiva esvaziada, frágil e disfuncional diante do próprio sistema internacional de proteção aos direitos sociais, portanto, é imprescindível que o controle de convencionalidade seja utilizado como ferramenta crítica no enfrentamento das violações aos tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

6. Conclusões

A supressão da ultratividade das normas coletivas, promovida pela Reforma Trabalhista, ressalta entre os fatores que fragilizam a atuação sindical. Ao eliminar a continuidade dos

efeitos das cláusulas convencionais até nova pactuação, a legislação impôs um vácuo normativo que vulnerabiliza os trabalhadores e enfraquece o poder de barganha das entidades sindicais, favorecendo condutas patronais voltadas à procrastinação da negociação. Se somada à necessidade de comum acordo para o ingresso de dissídio coletivo na Justiça do Trabalho, tem-se a implantação de um desequilíbrio escancarado entre o poder de negociação das partes, com evidentes prejuízos à classe trabalhadora e ao diálogo social, consequentemente, à própria democracia.

A revogação da ultratividade, promovida pelo §3º do art. 614 da CLT, com a Reforma Trabalhista de 2017, representou uma ruptura drástica com a paridade de armas na negociação coletiva, transferindo ao trabalhador o ônus da ausência de novo acordo e permitindo que o empregador, ao recusar-se a negociar, suprima conquistas históricas da categoria. Com isso, rompe-se não apenas a segurança jurídica das normas coletivas, mas o próprio sentido de continuidade do trabalho decente, de tal sorte que o direito ao trabalho digno não pode ser suspenso a cada fim de convenção.

É urgente e inadiável que o Poder Judiciário exerça, de forma corajosa e comprometida, o controle de convencionalidade sobre a extinção da ultratividade das normas coletivas. O §3º do art. 614 da CLT, ao impor o desaparecimento automático dos direitos pactuados em convenções coletivas, viola os princípios da OIT, o trabalho decente e os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil com a promoção da negociação coletiva.

A conformidade do ordenamento interno com os tratados de direitos humanos não é uma escolha, mas uma obrigação de caráter internacional e constitucional. O controle de convencionalidade não é mero instrumento teórico: é ferramenta de defesa da democracia, da dignidade e da justiça social. Portanto, o fim da ultratividade deve ser declarado inconveniente e inaplicável, em nome da proteção do trabalho decente, da prevalência dos direitos humanos, da vedação ao retrocesso e da integridade do sistema de relações coletivas de trabalho no Brasil.

Referências

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Trabalho decente: uma análise da perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2023.

BOMFIM, Brena Késsia Simplicio do. *Controle de Convencionalidade na Justiça do Trabalho*. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 287, de 25 de junho de 2021*. Dispõe sobre a observância dos tratados internacionais de direitos humanos pelos órgãos do Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3859>. Acesso em: abr. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. *Lei nº 13.467*, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 154, n. 133, p. 1, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 08 abr. 2025. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Jurisprudência. Brasília*: STF, 2006. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/pesquisarJurisprudencia.asp>. Acesso em: 24 ago. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. *RR-0000383-70.2014.5.24.0041*. Relatora: Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes. Julgado em: 07 ago. 2024. Publicado em: DEJT 13 ago. 2024.

CNN BRASIL. *Sindicatos perdem 5,3 milhões de trabalhadores filiados em 10 anos, diz IBGE*. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/sindicatos-perdem-53-milhoes-de-trabalhadores-filiados-em-10-anos-diz-ibge/>. Acesso em: 09 abr. 2025.

CORREIA, Henrique. *Curso de direito do trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. As Normas Internacionais de Direitos Humanos e a Lei da Reforma Trabalhista no Brasil. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da et al. (org.). *Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr, 2018.

DIEESE. *Balanco das negociações dos reajustes salariais de 2018*. São Paulo: DIEESE, 2019a. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/balancodosreajustes/2018/estPesq90BalancoReajuste2018.html>. Acesso em 12 de abril de 2025.

GAIA, Fausto Siqueira. Negociação Coletiva de Trabalho: Limites e Fundamentos Sociais. *Revista Jurídica Direito & Paz*, São Paulo, v. 9, n. 36, p. 3-17, 1º sem. 2017. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Dir-Paz_n.36.01.pdf. Acesso em: 10 abr. 2025.

GOMES, Ana Virginia Moreira; GOMES, Sarah Linhares Ferreira. Análise do Controle de Convencionalidade no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. *Revista GT5*, 2019. Disponível em: <https://unifor.br/documents/392178/3101527/GT5%2BAna%2BVirginia%2BMoreira%2BGomes%2Be%2BSarah%2BLinhares%2BFerreira%2BGomes.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2025.

LEMOS, Maria Cecília Almeida Monteiro. Da Era Vargas à Reforma Trabalhista: os desafios para o fortalecimento do sindicalismo brasileiro. In: DELGADO, Mauricio Godinho; PEREIRA, Ricardo Jose Macedo de Britto; BITTENCOURT, Renata Osorio Caciquinho; DIAS, Valeria de Oliveira; RODRIGUES, Adriana L. S. Lamounier (org.). *Multidimensionalidade do Sindicalismo no Estado Democrático de Direito*. São Paulo: Editora Mizuno, 2025. p. 156.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Controle de Convencionalidade e Direitos Humanos*. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

_____. *Controle jurisdicional da convencionalidade das leis*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 154 sobre o incentivo à negociação coletiva*, adotada em Genebra em 19 de junho de 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299. Acesso em: 08 abr. 2025.

SMETAL. *Reforma Trabalhista: Após fim da ultratividade, direitos só se mantêm com negociação do Sindicato*. Disponível em: <https://smetal.org.br/imprensa/apos-fim-da-ultratividade-direitos-so-se-mantem-com-negociacao-do-sindicato/>. Acesso em: 9 abr. 2025.

SINDIURBANO-GO. *O fim da ultratividade dos acordos e convenções coletivas de trabalho: entenda*. Disponível em: <https://sindiurbano.org.br/Internas/Noticias/2227/fim-da-ultratividade-dos-acordos-e-convencoes-coletivas-de-trabalho-entenda->. Acesso em: 9 abr. 2025.

VIANA, Márcio Túlio. *Livrem-nos da Livre Negociação: aspectos subjetivos da reforma trabalhista*. Belo Horizonte: RTM, 2018.