

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO

Larissa Camargos de Oliveira

**TEMA 1046 DO STF E A DEFINIÇÃO DOS DIREITOS ABSOLUTAMENTE
INDISPONÍVEIS EM SEDE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

**Ouro Preto
2026**

Larissa Camargos de Oliveira

**TEMA 1046 DO STF E A DEFINIÇÃO DOS DIREITOS ABSOLUTAMENTE
INDISPONÍVEIS EM SEDE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao
Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro
Preto, como requisito parcial para obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Amauri Cesar Alves.

Coorientadora: Franciele Martins Teixeira.

Ouro Preto

2026



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Larissa Camargos de Oliveira

TEMA 1046 DO STF E A DEFINIÇÃO DOS DIREITOS ABSOLUTAMENTE INDISPONÍVEIS EM SEDE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Monografia apresentada ao Curso de DIREITO da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de BACHAREL EM DIREITO

Aprovada em 30 de julho de 2026

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador(a) (Universidade Federal de Ouro Preto)
Profa. Dra. Bárbara Natália Lages Lobo - (Universidade Federal de Ouro Preto)
Franciele Martins Teixeira – Coorientadora (PPGD Universidade Federal de Ouro Preto)
Sofia Moreira Goulart Sant'Ana (PPGD Universidade Federal de Ouro Preto)

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 10/08/2026



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 10/08/2026, às 10:26, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1155740** e o código CRC **3449F1A2**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.009069/2026-33 SEI nº 1155740

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35402-163
Telefone: (31)3559-1545 - www.ufop.br

RESUMO

O presente trabalho analisa os direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis em sede de negociação coletiva, à luz do Tema 1046 de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal. A pesquisa parte da constatação de que a negociação coletiva constitui importante instrumento de composição de conflitos trabalhistas e de produção de normas jurídicas autônomas, mas não pode ser utilizada como mecanismo de precarização das relações de trabalho. Com a Reforma Trabalhista, promovida pela Lei 13.467/2017, a introdução do art. 611-A na CLT positivou a prevalência do negociado sobre o legislado e ampliou o espaço conferido à negociação coletiva, especialmente quanto à possibilidade de limitação ou afastamento de direitos trabalhistas pela via coletiva. Essa mudança legislativa intensificou os debates acerca dos limites da negociação coletiva, o que culminou no julgamento do Tema 1046, de repercussão geral, pelo Supremo Tribunal Federal. Na ocasião, o STF fixou a tese de que são constitucionais os acordos e convenções coletivas que pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, desde que observados o princípio da adequação setorial negociada e os direitos absolutamente indisponíveis. Contudo, a Corte não definiu critérios objetivos para identificar quais direitos integram essa categoria, o que gera insegurança jurídica na aplicação da tese. Diante disso, o objetivo geral da pesquisa consiste em delimitar os direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis em sede de negociação coletiva. Para tanto, adotou-se pesquisa dogmático-jurídica, de abordagem qualitativa, método dedutivo e caráter bibliográfico e documental. Ao final, constatou-se que os direitos absolutamente indisponíveis correspondem ao patamar civilizatório mínimo assegurado ao trabalhador, composto pelas normas trabalhistas constitucionais, pelas normas internacionais ratificadas pelo Brasil e incorporadas ao direito interno e pelas normas infraconstitucionais de cidadania. Concluiu-se, ainda, que a preservação desse núcleo protetivo é indispensável para compatibilizar a autonomia negocial coletiva com a proteção ao trabalho digno.

Palavras-chave: negociação coletiva; Tema 1046; direitos absolutamente indisponíveis; adequação setorial negociada; trabalho digno.

ABSTRACT

This study analyzes absolutely non-disposable labor rights in the context of collective bargaining, in light of Theme 1046 of general repercussion of the Brazilian Federal Supreme Court (STF). The research is based on the finding that collective bargaining constitutes an important instrument for resolving labor conflicts and producing autonomous legal norms, but it cannot be used as a mechanism for precarizing labor relations. With the Labor Reform, introduced by Law No. 13,467/2017, the inclusion of article 611-A in the Consolidation of Labor Laws (CLT) established the prevalence of negotiated provisions over statutory law and expanded the scope granted to collective bargaining, especially regarding the possibility of limiting or waiving labor rights through collective instruments. This legislative change intensified debates concerning the limits of collective bargaining, culminating in the judgment of Theme 1046, of general repercussion, by the STF. On that occasion, the STF established the thesis that collective bargaining agreements and conventions that provide for limitations or waivers of labor rights are constitutional, provided that the principle of negotiated sectoral adequacy and absolutely non-disposable rights are observed. However, the Court did not define objective criteria to identify which rights fall within this category, which generates legal uncertainty in the application of the thesis. In view of this, the general objective of the research is to delimit absolutely non-disposable labor rights in the context of collective bargaining. To this end, dogmatic-legal research was adopted, with a qualitative approach, deductive method, and bibliographic and documentary character. In the end, it was found that absolutely non-disposable rights correspond to the minimum civilizing standard guaranteed to workers, composed of constitutional labor norms, international norms ratified by Brazil and incorporated into domestic law, and infraconstitutional labor norms of citizenship. It was further concluded that the preservation of this protective core is indispensable for reconciling collective bargaining autonomy with the protection of dignified work.

Keywords: collective bargaining; Theme 1046; absolutely non-disposable rights; negotiated sectoral adequacy; dignified work.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil e atualmente em vigor organizadas por eixo temático.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT - Acordo Coletivo de Trabalho

ADPF - Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

ARE - Agravo em Recurso Extraordinário

CCT - Convenção Coletiva de Trabalho

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CR/88 - Constituição da República de 1988

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

NRs - Normas Regulamentadoras

OIT - Organização Internacional do Trabalho

RE - Recurso Extraordinário

SST - Saúde e Segurança do Trabalho

STF - Supremo Tribunal Federal

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO	9
2.1 Conceito, origem e evolução histórica da negociação coletiva no Brasil	9
2.2 As normas jurídicas autônomas: acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas de trabalho	12
2.3 A Reforma Trabalhista e a prevalência do negociado sobre o legislado: análise do art. 611-A da Lei nº 13.467/2017	17
2.4 Os limites e as possibilidades da negociação coletiva: autonomia negocial coletiva e a proteção à dignidade do trabalhador	23
3 O JULGAMENTO DO ART. 611-A DA CLT PELO STF E A INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS	29
3.1 Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral do STF: o acórdão e seus fundamentos	29
3.2 Tema 1046 e a lacuna interpretativa na definição dos direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis em sede de negociação coletiva	33
3.3 A indisponibilidade relativa e absoluta de direitos trabalhistas: teoria e prática	37
3.4 O princípio da adequação setorial negociada	40
4 DEFINIÇÃO DOS DIREITOS ABSOLUTAMENTE INDISPONÍVEIS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	43
4.1 Normas constitucionais	43
4.2 Normas internacionais ratificadas pelo Brasil e incorporadas ao direito interno	49
4.3 Normas trabalhistas infraconstitucionais de cidadania	53
4.4 Essência da decisão do STF no Tema 1046: aspectos conceituais e práticos sobre normas indisponíveis	62
5 CONCLUSÃO	64
REFERÊNCIAS	66

1 INTRODUÇÃO

A negociação coletiva consiste em importante instrumento de resolução de conflitos trabalhistas e de produção de normas jurídicas autônomas no Direito do Trabalho. Por meio dela, os sujeitos coletivos celebram acordos e convenções coletivas destinados à regulamentação das condições de trabalho, conforme as especificidades das categorias profissionais e econômicas.

Apesar de sua relevância como instrumento democrático de produção normativa, a negociação coletiva não pode ser utilizada como mecanismo de precarização das relações de trabalho. A autonomia negocial coletiva deve ser exercida em conformidade com os limites impostos pelo ordenamento jurídico trabalhista, de modo a compatibilizar a atuação dos sujeitos coletivos com a proteção ao trabalho digno. A discussão acerca desses limites intensificou-se com a edição da Lei 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, que introduziu o art. 611-A na CLT e passou a prever a prevalência do negociado sobre o legislado. Com isso, ampliou-se o espaço conferido à negociação coletiva, especialmente no que se refere à possibilidade de limitação ou afastamento de direitos trabalhistas pela via coletiva.

A controvérsia sobre a prevalência das normas coletivas e da validade de cláusulas que limitam ou afastam direitos trabalhistas chegou ao Supremo Tribunal Federal por meio do julgamento do Tema 1046 de repercussão geral. Na ocasião, a Corte fixou a tese de que os acordos e convenções coletivas que pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas são constitucionais, desde que observados o princípio da adequação setorial negociada e os direitos absolutamente indisponíveis. Apesar disso, o STF não definiu critérios objetivos para identificar quais direitos integram essa categoria de indisponibilidade absoluta.

Diante da lacuna interpretativa, o presente trabalho busca investigar quais são os direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis em sede de negociação coletiva, a fim de verificar de que modo deve ser observado o princípio da adequação setorial negociada e, consequentemente, a tese fixada pelo STF no Tema 1046.

Parte-se da hipótese de que os direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis correspondem ao patamar civilizatório mínimo assegurado ao trabalhador pelo ordenamento jurídico brasileiro. Com fundamento na construção teórica de Maurício Godinho Delgado, compreende-se que esse núcleo protetivo pode ser delimitado a partir de três eixos: as normas

constitucionais, as normas internacionais ratificadas pelo Brasil e incorporadas ao direito interno e as normas infraconstitucionais de cidadania.

Assim, o objetivo geral da presente pesquisa busca delimitar os direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis em sede de negociação coletiva. Para tanto, busca-se analisar a negociação coletiva no Direito do Trabalho brasileiro, os impactos da Reforma Trabalhista no instituto, os fundamentos do julgamento do Tema 1046, a distinção entre indisponibilidade relativa e absoluta e os critérios jurídicos utilizados para a identificação desses direitos.

A pesquisa é de natureza dogmático-jurídica, com abordagem qualitativa e método dedutivo. Quanto aos objetivos, trata-se de investigação exploratória e explicativa, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica concentra-se na doutrina trabalhista acerca da negociação coletiva, da autonomia negocial coletiva, da adequação setorial negociada e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. A pesquisa documental, por sua vez, abrange a legislação constitucional e infraconstitucional pertinente, as normas internacionais do trabalho ratificadas pelo Brasil e incorporadas ao direito interno e o acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046.

A relevância do estudo decorre da necessidade de conferir maior segurança jurídica à aplicação da tese fixada pelo STF, especialmente diante da ausência de critérios objetivos para a identificação dos direitos absolutamente indisponíveis. A delimitação desse núcleo protetivo mostra-se essencial para assegurar que a negociação coletiva seja exercida como instrumento legítimo de composição de conflitos e de melhoria das condições de trabalho, sem se converter em mecanismo de precarização das relações laborais.

Para alcançar o objetivo proposto, o trabalho estrutura-se em três capítulos de desenvolvimento. O primeiro examina a negociação coletiva no Direito do Trabalho brasileiro, abordando seu conceito, sua evolução histórica, os instrumentos normativos resultantes desse processo, os impactos da Reforma Trabalhista e os limites impostos à autonomia negocial coletiva pela proteção da dignidade do trabalhador. O segundo capítulo analisa o julgamento do Tema 1046 pelo Supremo Tribunal Federal, a lacuna interpretativa deixada pela Corte, a distinção entre indisponibilidade relativa e absoluta dos direitos trabalhistas e o princípio da adequação setorial negociada. Por fim, o terceiro capítulo dedica-se à delimitação dos direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis em sede de negociação coletiva, a partir dos três eixos que compõem o patamar civilizatório mínimo: normas trabalhistas constitucionais, normas trabalhistas internacionais ratificadas pelo Brasil e incorporadas ao direito interno e normas trabalhistas infraconstitucionais de cidadania.

2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

No presente capítulo do trabalho monográfico haverá a análise da negociação coletiva no Direito do Trabalho brasileiro, o que se fará a partir de compreensão de conceitos e evolução histórica, com destaques para a Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, para a sua flexibilização em 2017 e para os limites daí decorrentes no plano da proteção à dignidade do trabalhador.

2.1 Conceito, origem e evolução histórica da negociação coletiva no Brasil

A negociação coletiva constitui um dos principais institutos do Direito Coletivo do Trabalho e importante mecanismo de composição de conflitos trabalhistas (Alves, 2024). Consiste em procedimento negocial por meio do qual os sujeitos coletivos estabelecem, de forma consensual, normas destinadas a disciplinar as condições de trabalho aplicáveis a determinadas categorias profissional e econômica, adequando sua disciplina jurídica às peculiaridades da atividade desenvolvida e aos interesses coletivos envolvidos.

A configuração da negociação coletiva nos moldes atualmente conhecidos, contudo, é resultado de um longo processo histórico. Sua consolidação está intimamente relacionada ao surgimento do Direito do Trabalho, ao desenvolvimento do movimento sindical e ao progressivo reconhecimento da atuação coletiva dos trabalhadores como instrumento legítimo de defesa de seus interesses. A compreensão dessa trajetória permite identificar os fatores econômicos, sociais e jurídicos que conduziram à valorização da negociação coletiva e explicam a posição atualmente ocupada pelo instituto no sistema justralhista brasileiro.

A evolução da negociação coletiva no Brasil deve ser compreendida a partir das particularidades da formação histórica do Direito do Trabalho no país. Diferentemente da experiência europeia, marcada pela consolidação do trabalho livre e assalariado durante a Revolução Industrial, a sociedade brasileira estruturou-se durante séculos sobre o trabalho negro escravizado. A manutenção da escravidão até 1888 impediu a formação de um mercado de trabalho predominantemente livre no país e, conseqüentemente, retardou o desenvolvimento das relações coletivas de trabalho e de mecanismos destinados à proteção jurídica daqueles que alienavam sua força de trabalho.

A abolição da escravidão representou importante marco nesse processo ao permitir a gradual expansão do trabalho livre e assalariado no país, embora não tenha garantido

condições para a efetiva inserção dos negros recém-libertos no mercado de trabalho urbano e industrial (Alves, 2024, p. 651). Paralelamente, o avanço da industrialização e o expressivo fluxo de imigrantes europeus, sobretudo entre o final do século XIX e o início do século XX, transformaram significativamente a estrutura produtiva brasileira. A crescente concentração de trabalhadores nas cidades e nas fábricas favoreceu a formação de um operariado urbano submetido a condições precárias de trabalho marcadas por extensas jornadas, baixos salários e a ausência de proteção social, cenário que impulsionou o surgimento das primeiras formas de organização coletiva dos trabalhadores.

Apesar da crescente complexidade das relações de trabalho, o ordenamento jurídico brasileiro permaneceu fortemente influenciado pelos ideais do Estado Liberal. A Constituição de 1891, embora tenha assegurado liberdades públicas, não reconheceu direitos sociais nem instituiu mecanismos voltados à proteção do trabalho. Soma-se a isso a reduzida participação política da classe trabalhadora nos primeiros anos da República (Alves, 2024, p. 653), circunstância que dificultava a defesa institucional de seus interesses.

Para além da omissão legislativa, o Estado frequentemente reagia com violência às reivindicações operárias, reprimindo greves e outras formas de mobilização coletiva que buscavam melhores condições de trabalho (Campinho, 2006). Ainda assim, a organização coletiva e a luta dos trabalhadores se intensificaram cada vez mais, em grande medida influenciados pelas experiências trazidas pelos imigrantes europeus e pela difusão de ideias anarquistas e socialistas, o que favoreceu o surgimento das primeiras entidades sindicais e a realização de congressos da classe operária (Alves, 2024, p. 655).

Conforme observa Amauri Cesar Alves (2024), a atuação legislativa do período revela que as primeiras iniciativas de regulamentação trabalhista estavam diretamente relacionadas à capacidade de mobilização de determinados grupos de trabalhadores. Quanto maior a organização e a pressão exercida pelos trabalhadores, maiores eram as respostas estatais, ainda que pontuais e insuficientes para assegurar proteção jurídica à maior parte dos trabalhadores brasileiros. Esse contexto evidencia que o reconhecimento dos primeiros direitos trabalhistas não decorreu de iniciativa espontânea e benevolente do Estado, mas do fortalecimento gradual da organização coletiva dos trabalhadores (Florindo; Werneck, 2025, p. 44).

Nesse mesmo cenário, surgiram os primeiros diplomas legais voltados ao reconhecimento da organização sindical no Brasil: o Decreto nº 979, de 1903, que autorizou a constituição de sindicatos de trabalhadores da agricultura e das indústrias rurais; e o Decreto

nº 1.637, de 1907, que disciplinava a sindicalização urbana e as sociedades cooperativas. A esse respeito, Fábio Campinho (2006) adverte:

A simples leitura dos textos legais referidos acima (Decreto 979 de 1903 e Decreto 1.637 de 1907) pode conduzir a interpretações equivocadas sobre o período analisado. Complementarmente à organização sindical liberal (pluralista e autônoma) tem-se a completa negação do direito de greve, a impossibilidade da negociação coletiva e a constante intervenção policial sobre a movimentação operária. Não há, portanto, como compreender este período sem atentar para diversos diplomas legais que, embora não tratem diretamente do sindicalismo, tiveram um papel fundamental em sua repressão. (Campinho, 2006, p. 119-120)

A observação de Campinho (2006) evidencia que o reconhecimento formal das entidades sindicais não lhes garantiu verdadeiro poder de atuação, principalmente no que se refere ao direito de greve e à negociação coletiva, importantes mecanismos de reivindicações de direitos. O autor destaca a edição de uma série de decretos cujo conteúdo repressivo incidiam diretamente sobre o movimento operário, em especial os Decreto nº 1.641 de 1907 que providenciava a expulsão de estrangeiros do país, Decreto nº 2.741 de 1913 que intensificava a repressão operária, Decreto nº 4.247 de 1921 que regulava a entrada de estrangeiros no Brasil e o Decreto nº 4.269 de 1921 que regulava a repressão ao anarquismo.

Como resultado, verificou-se um enfraquecimento do movimento sindical brasileiro, cenário que começou a se modificar a partir da Revolução de 1930. A ascensão de Getúlio Vargas ao poder inaugurou uma nova fase das relações de trabalho no país, marcada pela crescente intervenção estatal na disciplina das questões trabalhistas. No entanto, apesar da atuação estatal no âmbito do Direito Individual do Trabalho, a política sindical sob Vargas permaneceu controladora. Nesse sentido, Amauri Cesar Alves (2024) observa:

Pela estratégia de Vargas a luta de classes em um palco de liberdades públicas seria suprimida, pois cabia ao Estado fixar as regras básicas da relação capital-trabalho de modo a não haver necessidade da reunião espontânea dos trabalhadores para as conquistas sociais, que passariam a ser garantidas por lei. O Estado, então, escolheu e institucionalizou, de diversas formas e muitas vezes não sem resistência, os principais atores sociais na relação entre capital e trabalho, pois valorizava a *“representação direta dos interesses em detrimento da mediação política”*, ao mesmo tempo em que só legitimava *“a negociação entre os grupos diretamente interessados”*, sempre de modo controlado e excepcional para que não fosse prejudicial à ideia básica de centralização do poder. (Alves, 2024, p. 663)

A intervenção estatal nas relações individuais de trabalho teve por objetivo impedir que o direito trabalhista fosse construído autonomamente pelos próprios trabalhadores organizados (Alves, 2024). Nesse sentido, o Estado passou a regular a organização sindical,

inspirando-se no corporativismo italiano, cuja principal característica consistia na subordinação da atuação sindical ao controle estatal (Meirelles, 2017).

A reorganização da estrutura sindical contou com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo Decreto nº 19.433 de 1930, seguida da edição do Decreto nº 19.770 de 1931, conhecida como Lei de Sindicalização. Esse diploma estabeleceu as bases do sindicalismo corporativista brasileiro ao subordinar o reconhecimento das entidades sindicais ao registro perante o Ministério do Trabalho e instituir mecanismos de controle estatal sobre a sua atuação. O sindicato passou à condição de órgão de colaboração com o Estado e, pela primeira vez, foi facultada a realização de instrumentos normativos da negociação coletiva, que deveriam ser posteriormente ratificados pelo Ministério do Trabalho (Campinho, 2006, p. 126).

A possibilidade de celebração de instrumentos normativos entre trabalhadores e empregadores foi regulamentada pelo Decreto nº 21.761 de 1932, primeiro diploma legal a disciplinar especificamente as convenções coletivas de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro. A norma definiu a convenção coletiva como o ajuste relativo às condições de trabalho celebrado entre agrupamentos de empregadores e de empregados (art. 1º), conferindo eficácia jurídica às cláusulas convencionadas e estabelecendo os requisitos para sua celebração.

Em que pese sua regulamentação formal, a negociação coletiva permaneceu submetida ao modelo corporativista, razão pela qual a autonomia dos sujeitos coletivos era significativamente reduzida. Como observa Davi Furtado Meirelles (2017), a atuação negocial encontrava-se limitada tanto pelas matérias passíveis de negociação quanto pela intensa intervenção estatal, de modo que o Ministério do Trabalho desempenha função central na condução e homologação das tratativas. Esse modelo foi posteriormente incorporado à Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1943, que manteve a estrutura sindical corporativista e a negociação coletiva inserida em um sistema fortemente centralizado e subordinado ao controle estatal.

A Constituição de 1946 promoveu poucas alterações na disciplina das relações coletivas de trabalho. A estrutura sindical corporativista foi mantida, cuja regulamentação permaneceu a cargo da CLT. No âmbito da negociação coletiva, as convenções de trabalho continuaram disciplinadas pelos arts. 611 a 625 da CLT e dependiam de homologação ministerial para produzirem efeitos, além de possuírem eficácia restrita aos associados das entidades celebrantes. A legitimidade das federações e confederações para celebrar

convenções coletivas em nome das categorias inorganizadas em sindicatos somente foi introduzida pela Lei nº 2.693 de 1955 (Meirelles, 2017).

Durante o Regime Militar, iniciado em 1964, a negociação coletiva permaneceu formalmente reconhecida e teve seu âmbito de incidência ampliado pelo Decreto-Lei nº 229 de 1967, que passou a admitir a celebração de acordos coletivos diretamente entre empresas e sindicatos profissionais. Na prática, contudo, a intensa intervenção estatal na organização sindical, a política de controle salarial, as restrições ao direito de greve e o amplo poder normativo da Justiça do Trabalho limitaram significativamente o desenvolvimento da negociação coletiva, cuja realização permanecia fortemente condicionada à atuação do Ministério do Trabalho (Meirelles, 2017).

O cenário juscoletivo brasileiro começou a se modificar apenas no final da década de 1970, com o fortalecimento do chamado Novo Sindicalismo. As greves dos metalúrgicos do ABC paulista, entre 1978 e 1980, marcaram o rompimento com o modelo sindical assistencialista e impulsionaram a intensificação das negociações coletivas, sobretudo nas categorias mais organizadas. Segundo Meirelles (2017), a redução gradual da interferência do Ministério do Trabalho no processo negocial abriu espaço para uma negociação mais direta entre trabalhadores e empregadores, processo que culminaria na redemocratização e encontraria sua consolidação jurídica na Constituição da República de 1988.

A promulgação da Constituição da República de 1988 representou importante marco na evolução da negociação coletiva no Brasil. Ao reconhecer expressamente as convenções e os acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) e assegurar a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas (art. 8º, VI), a Constituição fortaleceu a autonomia coletiva e conferiu novo protagonismo à negociação coletiva como instrumento de composição dos conflitos trabalhistas e de produção de normas jurídicas. A partir de então, a negociação coletiva deixou de restringir-se, predominantemente, às reivindicações salariais, passando a abranger temas relacionados à jornada de trabalho, organização da produção, participação nos lucros e resultados, terceirização, saúde e segurança do trabalho e outras condições laborais, adequando a disciplina jurídica às especificidades de cada setor econômico (Meirelles, 2017).

O processo de progressiva valorização da negociação coletiva atingiu novo patamar com a Reforma Trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017, que ampliou significativamente o espaço conferido à autonomia negocial coletiva, especialmente por meio da introdução do art. 611-A da CLT. Antes de examinar essas alterações, contudo, é necessário compreender a estrutura e as características dos instrumentos normativos produzidos no âmbito da

negociação coletiva – os acordos e as convenções coletivas de trabalho –, tema que será objeto do tópico seguinte.

2.2 As normas jurídicas autônomas: Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho

O ramo jurídico trabalhista é dotado de uma peculiaridade que o distingue dos demais ramos do Direito: a possibilidade de criação da norma jurídica autônoma.

Conforme exposto no tópico anterior, a negociação coletiva constitui importante mecanismo de democracia social nas relações de trabalho, diante de sua aptidão para inovar a ordem jurídica. Os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) e as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) consistem nos instrumentos normativos resultantes desse processo dialógico entre os sujeitos envolvidos na relação coletiva de trabalho. São responsáveis pelo estabelecimento de normas gerais e abstratas, projetadas para o futuro e incidentes sobre os contratos individuais de trabalho dos representados pelos sujeitos negociantes (Alves, 2024, p. 845).

A definição dessas figuras jurídicas é dada pela Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 611. A convenção coletiva de trabalho é conceituada como:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Quanto ao acordo coletivo, dispõe o §1º do mesmo artigo:

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

A partir dos conceitos trazidos pela CLT, observa-se que os instrumentos coletivos se diferenciam em razão dos sujeitos envolvidos em sua elaboração e da abrangência das regras pactuadas.

A Constituição da República de 1988 atribui ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria profissional, razão pela qual é obrigatória a participação da entidade sindical representativa dos trabalhadores nas negociações coletivas e

na celebração de ACT e CCT (art. 8º, III e VI). Por outro lado, admite-se que o empregador subscreva diretamente o instrumento coletivo no âmbito do ACT, independentemente da participação do sindicato patronal.

A composição subjetiva dos instrumentos coletivos determina a extensão de seus efeitos sobre os contratos individuais de trabalho. A função representativa desempenhada pelo sindicato profissional independe da filiação do trabalhador à entidade sindical, razão pela qual as normas previstas em ACT e CCT produzem efeitos sobre os contratos de todos os integrantes da categoria profissional representada na respectiva base territorial.

Sobre o tema, Maurício Godinho Delgado (2025) explica a diferença de abrangência entre os dois instrumentos coletivos:

A convenção coletiva incide em universo mais amplo, caracterizado pela base profissional e econômica representada pelos respectivos sindicatos. Respeitadas as fronteiras máximas da base territorial dessas representações, as convenções abrangem todas as empresas e respectivos empregados englobados nas respectivas categorias econômicas e profissionais. Já o acordo coletivo de trabalho tem abrangência muito mais restrita. Atinge apenas os empregados vinculados à empresa ou conjunto de empresas que tenham subscrito os referidos diplomas. Não obriga empresas não pactuantes, nem atinge os empregados destas, ainda que se trate da mesma categoria econômica e profissional. (Delgado, 2025, p. 1.624)

Apesar das distinções quanto aos sujeitos celebrantes e à extensão de seus efeitos, ACT e CCT compartilham elementos em comum. A legitimidade para sua celebração é atribuída exclusivamente aos sindicatos profissionais, os sindicatos patronais e os empregadores singularmente considerados, sendo vedada a participação direta do trabalhador desacompanhado da entidade representativa, nos termos do art. 8º, VI da CR/88.

O sistema jurídico busca preservar a representação coletiva dos trabalhadores mesmo nas hipóteses de inexistência de sindicato representativo da categoria. Nesses casos, o art. 611, §2º, da CLT, autoriza que as federações e, subsidiariamente, as confederações assumam a negociação coletiva, viabilizando a representação dos trabalhadores não organizados sindicalmente e a regulamentação de suas condições de trabalho pela via negocial.

A relevância atribuída à representação sindical decorre, em grande medida, da própria natureza normativa conferida aos instrumentos negociais coletivos pela Constituição da República em seu art. 7º, XXVI. Isso porque a negociação coletiva tem aptidão para criar regras que integram o sistema jurídico trabalhista e disciplinam situações que nem sempre podem ser adequadamente alcançadas pela legislação estatal.

Nesse sentido, Valdir Florindo e Thomaz Werneck (2025) observam:

Por operarem com maior liberdade criativa do que as normas estatais, as convenções e os acordos coletivos podem responder de forma mais efetiva às peculiaridades de cada categoria profissional em determinado momento histórico. Esse potencial criativo e progressista das normas autônomas manifesta-se, com especial intensidade, em contextos locais e regionais. Em um país cuja legislação do trabalho é de competência privativa da União (CF, art. 22, I), muitas demandas nascidas de realidades específicas sequer poderiam ser plenamente captadas pela via estatal centralizada. Por isso, a negociação coletiva emerge como espaço privilegiado para o tratamento de necessidades que escapam ao alcance do legislador federal (Florindo; Werneck, 2025, p. 41).

Embora a criatividade jurídica das normas autônomas revele o papel da negociação coletiva como “força propulsora de inovação normativa” (Florindo; Werneck, 2025, p. 41), ela não pode conduzir ao esvaziamento da função protetiva desempenhada pelo Direito do Trabalho. Por isso, a autonomia negocial coletiva encontra limites na proteção ao trabalho digno estabelecida pelo ordenamento trabalhista, tópico que será aprofundado mais à frente no presente estudo.

A atribuição de natureza normativa aos instrumentos coletivos também enseja discussões sobre a ultratividade das normas autônomas, ou seja, a possibilidade de manutenção de seus efeitos sobre os contratos individuais de trabalho após o término de sua vigência.

A doutrina trabalhista formulou distintas interpretações sobre o assunto, que variam entre posições que defendem a manutenção dos efeitos até que outro instrumento coletivo os revogue expressa ou tacitamente e correntes que sustentam a extinção automática dos efeitos após o encerramento do prazo estipulado no instrumento coletivo. Antes da Reforma Trabalhista de 2017, predominava o entendimento consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho por meio da Súmula 277:

SÚMULA N.º 277 - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

No entanto, com o advento da nova lei, a vedação à ultratividade foi introduzida no art. 614, §3º, da CLT e a Súmula 277 do TST foi afastada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADPF 323/DF. Essa alteração é merecedora de críticas, uma vez que a negociação coletiva cria norma jurídica, que não “perde efeito pelo simples decurso de prazo, vigendo até que outra venha para substituí-la” (Alves, 2024, p. 854).

Além disso, a permanência dos efeitos da norma autônoma sobre os contratos individuais de trabalho assegura a continuidade do padrão de direitos estabelecidos ao trabalhador pelo instrumento coletivo, o que, de certo modo, funciona como incentivo à

negociação coletiva com vistas ao aperfeiçoamento das condições laborais (Delgado, 2025, p. 1.643).

As alterações promovidas pela Lei 13.467/2017, contudo, não se limitaram à ultratividade dos instrumentos normativos. A Reforma Trabalhista buscou modificar a dinâmica de compatibilização entre as normas autônomas e heterônomas no Direito do Trabalho, especialmente ao alterar a redação do art. 620 da CLT e instituir a prevalência do negociado sobre o legislado por meio do art. 611-A.

Eventualmente, podem surgir conflitos normativos entre as normas jurídicas autônomas e as heterônomas, bem como entre os próprios instrumentos negociais coletivos, quando “duas ou mais regras jurídicas venham regulamentar de modo diferente uma mesma situação concreta” (Delgado, 2025, p. 1.635).

Antes da Reforma, caso houvesse uma CCT e um ACT disciplinando o mesmo assunto, haveria a preponderância daquele que estabelecesse condições mais benéficas ao trabalhador, conforme entendimento do art. 620 em sua antiga redação. Essa compreensão se coaduna com as regras de interpretação do Direito do Trabalho pautadas nos princípios da norma mais favorável e da adequação setorial negociada.

Sobre o assunto, Delgado (2025) explica que a lógica normativa justtrabalhista

(...) é que interessa ao Direito Coletivo valorizar os diplomas negociais mais amplos (como as convenções coletivas), pelo suposto de que contêm maiores garantias aos trabalhadores. Isso ocorre porque a negociação coletiva no plano estritamente empresarial (como permite o ACT, embora com o reforço da participação do sindicato) inevitavelmente reduz a força coletiva dos obreiros: aqui eles não agem, de fato, como categoria, porém, como mera comunidade específica de empregados. A propósito, não é por outra razão que o sindicalismo de empresa é considerado uma vida de submissão sindical à força do polo empregador. (Delgado, 2025, p. 1.641)

Em sentido oposto, o artigo reformado passou a prever que “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”, ainda que implique supressão ou restrição de direitos previstos na CCT. Nesse sentido, Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado (2017) criticam a alteração legislativa, destacando que essa prevalência irrestrita do ACT sobre a CCT

assume a possibilidade de real precarização das relações de trabalho regulamentadas pela via negocial coletiva, em sentido antiético às normas de proteção social firmadas pela Constituição da República e pelas normas internacionais de Direitos Humanos Sociais imperantes no Brasil. (Delgado; Delgado, 2017, p. 276)

Observa-se, portanto, que o legislador reformador atribuiu injustificada hierarquia entre os instrumentos normativos, em inobservância às regras interpretativas do Direito do Trabalho.

Não obstante, ao inserir o art. 611-A na CLT, passou a prever expressamente a prevalência das normas autônomas sobre as heterônomas, o que suscita questionamentos quanto à compatibilidade dessa regra com o modelo constitucional de proteção ao trabalho, tema que será analisado no tópico seguinte.

2.3 A Reforma Trabalhista e a prevalência do negociado sobre o legislado: análise do art. 611-A da Lei 13.467/2017

A coexistência de diferentes fontes normativas no ordenamento jurídico pode ensejar conflitos quando regularem uma mesma situação concreta, o que geralmente é analisado sob a temática da hierarquia das normas jurídicas.

No Direito Comum, a hierarquia dos diplomas normativos se dá conforme a sua extensão de eficácia e sua intensidade normativa. Nesse sentido, Delgado (2025) explica que:

(...) a hierarquia própria às fontes normativas componentes do Direito Comum é rígida e inflexível: nada agride a Constituição e, abaixo dessa, nada agride a lei. A pirâmide de hierarquia normativa apresenta-se com a seguinte disposição: Constituição, no vértice da pirâmide, acompanhada de emendas à Constituição. Em seguida, leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, medidas provisórias. Em seguida, decretos (regulamento normativo) e, sucessivamente, diplomas dotados de menor extensão de eficácia e mais tênue intensidade normativa (Delgado, 2025, p. 216).

O ramo justtrabalhista, contudo, apresenta peculiaridades que tornam inadequada a aplicação desse critério hierárquico. Isso porque o Direito do Trabalho possui uma finalidade essencialmente protetiva, de modo que a definição da norma aplicável a determinado caso concreto não decorre exclusivamente de sua posição formal no ordenamento jurídico, mas de sua capacidade de assegurar maior proteção ao trabalhador. Soma-se a isso a coexistência entre norma de origem estatal e normas produzidas pela negociação coletiva, circunstância que exige um modelo de compatibilização distinto daquele adotado pelo Direito Comum.

Nessa perspectiva, Delgado (2025) esclarece que o critério normativo hierárquico aplicável ao Direito do Trabalho funciona da seguinte maneira:

(...) a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo para seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo justtrabalhista. À medida que a matriz teleológica do Direito do Trabalho aponta na direção de conferir solução às relações empregatícias segundo um sentido social de

restaurar, hipoteticamente, no plano jurídico, um equilíbrio não verificável no plano da relação econômico-social de emprego –, objetivando, assim, a melhoria das condições socioprofissionais do trabalhador –, prevalecerá, tendencialmente, na pirâmide hierárquica, aquela norma que melhor expresse e responda a esse objetivo teleológico central justralhista. Em tal quadro, a hierarquia de normas jurídicas não será estática e imutável, mas dinâmica e variável, segundo o princípio orientador de sua configuração e ordenamento. (Delgado, 2025, p. 217-218)

O critério de compatibilização das fontes normativas trabalhistas encontra fundamento, portanto, no princípio da norma mais favorável, segundo o qual a norma que assegure maior tutela ao trabalhador deve prevalecer sobre as demais em uma situação de conflito.

Para operacionalizar esse princípio, a doutrina desenvolveu as teorias da acumulação e do conglobamento. A primeira admite a extração dos preceitos mais benéficos ao trabalhador a partir do fracionamento de diferentes instrumentos normativos, reunindo-os em um único conjunto de regras aplicáveis ao caso concreto. Essa construção, no entanto, é amplamente criticada por comprometer a coerência sistêmica do ordenamento jurídico e desconsiderar a unidade dos instrumentos normativos. No âmbito da negociação coletiva, Amauri Cesar Alves (2024) adverte que essa teoria ofende a autonomia negocial coletiva, pois

(...) se houvesse apenas a acumulação de normas individualmente consideradas mais favoráveis, não haveria empregador ou sindicato patronal motivados à negociação, pois suas conquistas seriam descartadas no momento de aplicação da norma. Também por isso tal teoria não tem aplicação prática. (Alves, 2024, p. 851)

Em razão dessas limitações, prevaleceu na doutrina e na jurisprudência trabalhistas a teoria do conglobamento. Segundo essa concepção, a aferição da norma mais favorável não ocorre mediante a comparação isolada de disposições específicas, mas a partir da análise global dos instrumentos normativos em conflito. Desse modo, os instrumentos normativos em conflito são considerados de forma unitária e sistemática, prevalecendo aquele que, em seu conjunto, proporcionar tratamento mais benéfico ao trabalhador.

A lógica protetiva que orienta a solução dos conflitos normativos não se restringe, contudo, às relações entre normas estatais. No âmbito específico da negociação coletiva, a doutrina desenvolveu o princípio da adequação setorial negociada como mecanismo destinado a compatibilizar as normas autônomas com o padrão heterônomo estatal. Isso porque a coexistência entre instrumentos coletivos e legislação estatal frequentemente conduz à regulamentação distinta de uma mesma situação jurídica, o que exige critérios capazes de delimitar em que medida as normas autônomas podem prevalecer sobre as normas heterônomas.

Delgado (2025) explica que, por força do princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas podem prevalecer sobre as heterônomas em duas hipóteses: quando implementarem um padrão de direitos superior ao assegurado pela legislação estatal ou quando transacionarem parcelas justrabalhistas de indisponibilidade relativa (Delgado, 2025, p. 1.646). Desse modo, a compatibilização entre as fontes normativas no Direito do Trabalho tradicionalmente se estruturou a partir do princípio da norma mais favorável e, no âmbito específico da negociação coletiva, do princípio da adequação setorial negociada. Ao menos essa era a compreensão predominante até a Reforma Trabalhista, que promoveu alterações significativas ao modificar a redação do art. 620 da CLT e introduzir o art. 611-A no texto celetista.

Conforme visto no tópico anterior, a redação original do art. 620 dialogava diretamente com o princípio da norma mais favorável ao condicionar a prevalência de um instrumento coletivo sobre o outro quando suas condições fossem mais benéficas ao trabalhador. Com a Reforma Trabalhista, contudo, o dispositivo passou a prever a prevalência do ACT sobre a CCT, independentemente da aferição concreta da norma mais favorável.

Em sentido semelhante, o art. 611-A estabeleceu a prevalência dos instrumentos negociais sobre a legislação estatal e, sendo norma central ao presente estudo, vale transcrição na íntegra, excepcionalmente:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

A leitura do *caput* do art. 611-A evidencia uma alteração substancial na forma de compatibilização das normas justralhistas. Até a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, a prevalência da norma coletiva sobre a legislação estatal demandava análise do caso concreto e a aplicação do princípio da adequação setorial negociada. Com a Reforma Trabalhista, contudo, o legislador passou a prever aprioristicamente hipóteses em que os instrumentos coletivos prevalecem sobre a lei, pretendendo fixar uma hierarquia estática entre as fontes normativas que não existia até o momento e ampliando significativamente o espaço de flexibilização das normas trabalhistas (Alves; Castro, 2018).

A amplitude conferida à negociação coletiva pela Reforma Trabalhista também é destacada por Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017). Para os autores, o art. 611-A da CLT promoveu um alargamento substancial dos poderes atribuídos à autonomia negocial coletiva, permitindo que os instrumentos atuem na flexibilização de direitos e precarização das condições de trabalho. Além disso, a inovação legislativa também expandiu o campo de atuação dos sujeitos coletivos na disciplina de matérias tradicionalmente reguladas pela legislação estatal.

A abrangência das matérias previstas no art. 611-A da CLT demonstra a dimensão dessa ampliação, principalmente nos incisos XII e XIII. Ao admitir a negociação coletiva sobre o enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, a Reforma Trabalhista passou a autorizar a flexibilização de temas tradicionalmente vinculados à tutela da saúde e da segurança do trabalhador. Para Delgado e Delgado (2017), a inclusão dessas matérias revela um dos aspectos mais sensíveis da Reforma. Essa percepção é reforçada pela exclusão das regras sobre duração do trabalho e intervalos do campo da saúde e segurança do trabalho, promovida pelo parágrafo único do art. 611-B da CLT. Segundo os autores, as normas de saúde e segurança do trabalho encontram fundamento na proteção da dignidade humana. Além disso, demandam avaliações técnicas especializadas fundadas em critérios científicos e não em escolhas negociais. Sob essa perspectiva, a autorização legislativa para flexibilização dessas matérias representa uma das manifestações mais expressivas do afastamento da lógica protetiva associada ao Direito do Trabalho.

A problemática é potencializada pelo fato de que o *caput* do art. 611-A da CLT utiliza a expressão “entre outros”, indicando que o rol de matérias passíveis de flexibilização negocial é exemplificativo. Assim, para além das hipóteses expressamente enumeradas pelo legislador, o dispositivo abre espaço para a transação de outros direitos que não ali previstos, alargando ainda mais a margem de atuação dos sujeitos coletivos.

Em contraposição ao art. 611-A da CLT, a Reforma Trabalhista também introduziu o art. 611-B da CLT, destinado a indicar direitos cuja supressão ou redução constitui objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
- XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
- XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
- XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

À primeira vista, o art. 611-B da CLT parece estabelecer um limite legal à ampliação da autonomia negocial coletiva promovida pelo art. 611-A da CLT. Contudo, a utilização da expressão “exclusivamente” em seu caput e a redação de seu parágrafo único revelam uma opção legislativa restritiva, especialmente ao afastar as regras sobre duração do trabalho e intervalos da categoria das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Desse modo, embora o art. 611-B da CLT reconheça a existência de matérias insuscetíveis de supressão ou redução pela via coletiva, sua interpretação não pode ser realizada de forma isolada, devendo ser compatibilizada com a Constituição, com as normas internacionais incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro e com a proteção do patamar civilizatório mínimo assegurado ao trabalhador.

Para além dessas questões, a Reforma Trabalhista também buscou limitar a atuação da Justiça do Trabalho no exame dos instrumentos coletivos por meio do § 1º do art. 611-A da CLT, segundo o qual, na análise das convenções e acordos coletivos, deverá ser observado o disposto no § 3º do art. 8º da CLT. Esse último dispositivo estabelece que o Judiciário analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

A esse respeito, Amauri Cesar Alves e Thiago Henrique Lopes de Castro (2018) observam que o legislador procurou restringir a atuação da Justiça do Trabalho na apreciação do conteúdo das normas coletivas. Não obstante, os autores apontam que a limitação pretendida pelo legislador encontra óbice na garantia da inafastabilidade da jurisdição prevista no art. 5º, XXXV da Constituição da República, que estabelece que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Nesse sentido, independentemente do disposto no art. 611-A, a Justiça do Trabalho deverá analisar o mérito dos instrumentos coletivos.

As questões apresentadas revelam que a Reforma Trabalhista promoveu alterações profundas no âmbito da negociação coletiva, que vão desde a exacerbação dos poderes atribuídos à autonomia negocial coletiva e o alargamento das matérias passíveis de flexibilização até a tentativa de restringir a atuação jurisdicional sobre os instrumentos coletivos. Nessa perspectiva, Isabel Ceccon Iantas (2024) sustenta que essas modificações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 tiveram por finalidade reduzir os direitos trabalhistas, já

que a prevalência do negociado sobre o legislado para ampliar direitos e melhorar condições de trabalho sempre foi admitida pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, é possível concluir que as alterações legislativas criaram condições favoráveis à precarização das relações de trabalho por intermédio da negociação coletiva.

As alterações promovidas pela Reforma Trabalhista não afastaram a necessidade de observância dos limites constitucionais impostos à negociação coletiva. Sob esse viés, a ordem jurídica continua impondo limites à flexibilização de determinados direitos, especialmente aqueles relacionados à tutela da dignidade humana. A definição desses limites, no entanto, é uma das questões mais controvertidas pós-Reforma e produz intensos debates doutrinários e jurisprudenciais acerca da extensão da autonomia negocial coletiva e da identificação de direitos insuscetíveis de transação. Essas discussões assumiram especial relevância no julgamento do Tema 1046 pelo Supremo Tribunal Federal.

Antes de examinar os contornos dessa controvérsia e a resposta oferecida pelo STF, é necessário analisar a forma pela qual a autonomia negocial coletiva deve ser compatibilizada com a proteção da dignidade do trabalhador e os parâmetros jurídicos que condicionam o seu exercício.

2.4 Os limites e as possibilidades da negociação coletiva: autonomia negocial coletiva e a proteção à dignidade do trabalhador

Conforme visto no tópico 2.1, foi somente com a promulgação da Constituição da República de 1988 que a autonomia privada coletiva ganhou efetiva densidade normativa no ordenamento jurídico brasileiro. Embora o texto constitucional tenha mantido alguns traços do modelo sindical estruturado nas décadas de 1930 e 1940, promoveu importantes avanços, especialmente ao vedar a interferência política e administrativa do Estado na organização sindical (Delgado, 2025).

Entende-se por autonomia privada coletiva a prerrogativa conferida às entidades sindicais de autorregular seus próprios interesses, sem ingerência indevida de terceiros ou do Estado (Iantas, 2024). O exercício dessa autonomia manifesta-se sob diferentes aspectos, abrangendo desde a liberdade de organização interna, por meio da elaboração de seus estatutos e da condução de sua administração, até a capacidade de produzir normas jurídicas destinadas à tutela dos interesses das categorias representadas. Nesse contexto insere-se a autonomia negocial coletiva como uma das principais manifestações da autonomia privada coletiva. Por meio dela os sujeitos coletivos participam diretamente na construção de normas

destinadas à regulamentação das condições de trabalho, mediante a celebração de acordos e convenções coletivas.

A relevância da autonomia negocial coletiva foi expressamente reconhecida pela Constituição ao assegurar as CCT e os ACT como direitos fundamentais dos trabalhadores (art. 7º, XXVI). Ao conferir *status* constitucional à negociação coletiva, o constituinte reconheceu seu importante papel de mecanismo de solução de conflitos e produção normativa nas relações de trabalho. Segundo Florindo e Werneck (2025), essa valorização decorre da maior liberdade criativa que as normas autônomas dispõem em relação às heterônomas, razão pela qual “podem responder de forma mais efetiva às peculiaridades de cada categoria profissional em determinado momento histórico” (Florindo; Werneck, 2025, p. 41). Para os autores, tendo em vista a proximidade dos sujeitos coletivos com as realidades concretas do mundo do trabalho, a negociação coletiva possui potencial para atender demandas específicas que dificilmente seriam captadas pelo legislador. Por esse motivo, eles a identificam como uma verdadeira “força propulsora de inovação normativa”. Essa força propulsora, no entanto, não decorre somente da valorização da autonomia negocial coletiva pelo ordenamento jurídico. Para que as normas coletivas possam efetivamente desempenhar esse papel, é indispensável a existência de sindicatos profissionais fortalecidos e providos de condições materiais para o exercício de sua autonomia. Afinal, como observa Iantas (2024), a autonomia negocial coletiva somente se concretiza quando as entidades sindicais dispõem de representatividade e poder de barganha suficientes para negociar em condições de equilíbrio com a categoria econômica. Por essa razão, a autora questiona a narrativa de alguns doutrinadores de que a Reforma Trabalhista promoveu a valorização da autonomia sindical e da negociação coletiva ao instituir a prevalência do negociado sobre o legislado. Isso porque a legislação reformada também estabeleceu uma série de medidas que fragilizam e enfraquecem os sindicatos profissionais, reduzindo o seu poder de barganha e, consequentemente, conduzindo à redução de direitos trabalhistas.

A crítica formulada por Iantas (2024) evidencia que a efetividade da autonomia negocial coletiva depende da existência de entidades sindicais dotadas de representatividade e poder de barganha. No entanto, a autonomia negocial coletiva não se constrói apenas a partir do fortalecimento dos sindicatos profissionais. Ela também pressupõe a definição de limites jurídicos capazes de assegurar um núcleo mínimo de proteção ao trabalhador. Isso porque a existência desse patamar protetivo permite que os sindicatos concentrem seus esforços na conquista de melhores condições de trabalho, ao invés de se ocuparem continuamente com a preservação de direitos mínimos já assegurados pelo ordenamento jurídico.

A necessidade de conciliar a autonomia negocial com a preservação desse núcleo mínimo de direitos revela que a vedação constitucional à interferência estatal não pode ser interpretada como exclusão absoluta de qualquer atuação do Estado nas relações coletivas de trabalho. É precisamente nesse cenário que ganha relevância a distinção elaborada por Luciano Martinez (2021) entre interferência e intervenção estatal nas relações coletivas de trabalho. Segundo o autor, a interferência compromete a autonomia coletiva na medida em que corresponde à atuação indevida do Estado ou de terceiros sobre a organização e desenvolvimento das entidades sindicais. A intervenção, por outro lado, consiste em atuação excepcional e legalmente autorizada destinada a assegurar os limites impostos pelo ordenamento jurídico. Desse modo, embora a Constituição vede a interferência do Estado na organização sindical (art. 8º, I), não afasta a possibilidade de intervenções estatais legítimas voltadas à preservação dos limites exigidos pela ordem jurídica.

Reitere-se: “intervir minimamente” não significa “jamais intervir”, mas interceder o mínimo possível e suficiente, e sempre no sentido de promover e proteger as potencialidades da liberdade sindical, especialmente a autonomia da vontade coletiva dos entes sindicais, garantindo-se os direitos mínimos já conquistados e, por isso, absolutamente infensos à negociação. (Martinez, 2021, p. 180)

A possibilidade de intervenção estatal legítima na esfera da autonomia negocial coletiva encontra fundamento na própria ordem constitucional. Ao mesmo tempo em que reconhece os instrumentos coletivos e a autonomia privada coletiva como direitos fundamentais, a Constituição também consagra princípios, valores e direitos voltados à proteção da pessoa humana, os quais orientam e limitam o exercício da autonomia coletiva.

Nesse conjunto, destaca-se a dignidade humana, fundamento da República (art. 1º, III, CR/88) e eixo estruturante do ordenamento jurídico. O princípio da dignidade humana expressa a centralidade da pessoa na ordem jurídica, política e social contemporânea, razão pela qual orienta a criação, a interpretação e a aplicação das normas jurídicas. Em razão dessa posição privilegiada no sistema constitucional brasileiro, a dignidade projeta seus efeitos sobre todos os ramos do Direito.

Diante da centralidade desse princípio no sistema normativo, torna-se necessário delimitar seu conteúdo jurídico. Apesar dos diversos significados atribuídos à dignidade humana pela doutrina, para os fins deste estudo adota-se o conceito formulado por Ingo Wolfgang Sarlet (2007), segundo o qual

(...) tem-se por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra

todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (Sarlet, 2007, p. 383).

A definição proposta por Sarlet (2007) revela que a dignidade humana possui caráter multidimensional. Isso porque, ao afirmar cada ser humano como sujeito de direitos e merecedor de igual respeito e consideração, a dignidade se manifesta simultaneamente em uma dimensão individual e social. Sob a perspectiva individual, reconhece a pessoa como um fim em si mesma, vedando sua instrumentalização e objetificação. Já em sua dimensão social ou intersubjetiva, parte da compreensão de que o ser humano desenvolve sua personalidade e realiza sua existência em comunidade, razão pela qual o reconhecimento da própria dignidade pressupõe, da mesma forma, o reconhecimento da dignidade dos demais indivíduos, igualmente concebidos como sujeitos de direitos.

A compreensão da dignidade como qualidade inerente à pessoa e compartilhada no convívio social se projeta, ainda, em duas importantes consequências jurídicas. Conforme observa Sarlet (2007), a dignidade atua simultaneamente como limite e tarefa do Estado e da comunidade, que revelam sua dimensão defensiva e promocional.

Como limite, a dignidade implica não apenas que a pessoa não pode ser reduzida à condição de mero objeto da ação própria e de terceiros, mas também o fato de a dignidade gerar direitos fundamentais (negativos) contra atos que a violem ou a exponham a graves ameaças. Como tarefa, da previsão constitucional (explícita ou implícita) da dignidade da pessoa humana, dela decorrem deveres concretos de tutela por parte dos órgãos estatais, no sentido de proteger a dignidade de todos, assegurando-lhe também por meio de medidas positivas (prestações) o devido respeito e promoção (Sarlet, 2007, p. 378)

A compreensão da dignidade humana como limite e tarefa revela a amplitude de seus efeitos no ordenamento jurídico. No âmbito trabalhista, ela se expressa na noção de trabalho digno. Para Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado (2020b), o trabalho digno pode ser compreendido como trabalho minimamente protegido e exercido em condições compatíveis com a dignidade humana. Nessa perspectiva, o trabalho só pode ser considerado digno quando realizado em condições que respeitem o trabalhador como um fim em si mesmo, vedando sua mercantilização e a precarização das relações de trabalho, ao mesmo tempo em que lhe asseguram condições materiais mínimas para uma existência digna.

Sob esse viés, os autores afirmam que “se existe um direito fundamental, também deve existir um *dever fundamental de proteção*” (Delgado; Delgado, 2020b, p. 35). Desse modo, a concretização do trabalho digno pressupõe tanto o reconhecimento de direitos

destinados à proteção da pessoa trabalhadora quanto a adoção de mecanismos jurídicos capazes de assegurar sua efetiva observância. Nesse sentido, torna-se necessário estabelecer parâmetros que permitam aferir, no âmbito das relações de trabalho, o respeito ou a violação da dignidade humana. Com esse propósito, Amauri Cesar Alves (2024) identifica critérios cuja observância pressupõe o trabalho digno: “a) a vedação a atos de cunho degradante; b) a garantia de condições existenciais mínimas; c) a vedação à objetificação do trabalhador; d) o respeito pela vida e integridade, física e psicológica; e) o reconhecimento e preservação de direitos fundamentais” (Alves, 2024, p. 962).

Considerando que a dignidade humana se projeta nas relações laborais por meio da proteção e promoção do trabalho digno, torna-se necessário compreender de que modo ela se apresenta como limite à autonomia negocial coletiva. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2025) explica que os limites da negociação coletiva são encontrados na própria legislação heterônoma estatal. Para o autor, a atuação normativa dos sujeitos coletivos deve observar o princípio da adequação setorial negociada, que compreende tanto a possibilidade de criação de condições de trabalho mais favoráveis do que aquelas previstas na legislação estatal quanto a limitação do objeto da negociação coletiva aos direitos dotados de indisponibilidade relativa.

Sob essa perspectiva, o princípio da adequação setorial negociada pode ser compreendido como uma manifestação dos limites impostos pela dignidade humana ao exercício da autonomia negocial coletiva. A distinção proposta por Delgado pressupõe a existência de direitos que, em razão de sua relevância para a proteção do trabalhador, não se submetem à mesma lógica de disponibilidade aplicável aos demais direitos trabalhistas.

A identificação desses direitos constitui uma das questões mais controvertidas em matéria de negociação coletiva. Embora exista certo consenso no que diz respeito à impossibilidade de negociação de direitos absolutamente indisponíveis, a definição de quais direitos compõem esse conjunto ainda é objeto de divergência na doutrina e na jurisprudência. Os debates se intensificaram após a Reforma Trabalhista, quando houve a positivação da prevalência do negociado sobre o legislado e a ampliação dos direitos que podem ser objeto de negociação.

A discussão sobre os limites da negociação coletiva alcançou seu ponto mais relevante no julgamento do Tema 1046 de repercussão geral pelo Supremo Tribunal Federal, ocasião em que a Corte foi chamada a definir os contornos da autonomia negocial coletiva. A análise desse julgado e de seus reflexos na definição dos direitos absolutamente indisponíveis será desenvolvida no capítulo seguinte.

3 O JULGAMENTO DO ARTIGO 611-A DA CLT PELO STF E A INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

O capítulo 3 aprecia o julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal, da conformidade (ou não) das regras contidas no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT reformada) com a Constituição da República, com destaque para a indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Parte da análise do acórdão exarado no processo judicial que resultou no Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral do STF e que ocasionou a lacuna interpretativa objeto do presente estudo monográfico. Apresenta o princípio da adequação setorial negociada e as principais teorias acerca da indisponibilidade de direitos trabalhistas.

3.1 Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral do STF: o acórdão e seus fundamentos

A discussão acerca dos limites da negociação coletiva assumiu posição de destaque na jurisprudência trabalhista com o julgamento do Tema 1046 pelo Supremo Tribunal Federal. O Agravo em Recurso Extraordinário (ARE) nº 1.121.633/GO, sob relatoria do ministro Gilmar Mendes, versou sobre a validade de normas coletivas que limitam ou restringem direitos trabalhistas. Considerando a relevância jurídica da matéria e a multiplicidade de processos que discutiam a questão, o recurso foi selecionado como paradigma para a fixação de tese de repercussão geral.

O caso teve origem em reclamação trabalhista ajuizada por Adenir Gomes da Silva, empregado da empresa Mineração Serra Grande S.A., que pleiteava a anulação de cláusula de acordo coletivo que afastou o pagamento das horas *in itinere* asseguradas pelo antigo art. 58, §2º, da CLT. Em sua defesa, a empregadora sustentou a validade das disposições pactuadas, as quais previam expressamente que a utilização do transporte fornecido pela empresa, sob o regime de vale-transporte, não constituía tempo à disposição do empregador nem ensejava o pagamento de horas *in itinere*. Argumentou, ainda, que o instrumento coletivo continha diversas vantagens aos trabalhadores, entre elas assistência médica e odontológica, seguro de vida e remuneração das horas extras com adicional de 75%.

Após o pedido ser julgado improcedente em 1ª instância, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região reformou a decisão ao entender que a cláusula coletiva não poderia prevalecer sobre o disposto no art. 58, §2º, da CLT e na Súmula nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho. O entendimento foi posteriormente mantido pelo TST, o que levou a reclamada a

interpor recurso extraordinário ao STF, alegando violação ao art. 7º, XXVI, da Constituição da República e defendendo a prevalência da negociação coletiva regularmente celebrada.

Inicialmente, foi negado seguimento ao recurso extraordinário. Posteriormente, contudo, verificou-se que a controvérsia discutida nos autos possuía natureza constitucional, razão pela qual foi reconhecida a repercussão geral da matéria e determinada a suspensão nacional dos processos pendentes que versavam sobre a mesma questão.

O reconhecimento da repercussão geral permitiu ao STF enfrentar, de forma definitiva, uma controvérsia que há anos suscitava divergências na Justiça do Trabalho. Ao apreciar o mérito do recurso, entretanto, a Corte não partiu de uma construção jurisprudencial inédita. Pelo contrário, o julgamento do Tema 1046 foi fortemente influenciado por precedentes anteriores nos quais já se discutia a possibilidade de flexibilização de direitos trabalhistas por meio da negociação coletiva.

Conforme observa Iantas (2024), ainda em 2015 o Supremo Tribunal Federal firmou entendimento favorável à prevalência dos instrumentos coletivos sobre a legislação estatal, desde que observados determinados limites. Nesse contexto, destacam-se o julgamento do RE nº 590.415/SC (Tema 152), que reconheceu a validade da quitação ampla concedida em plano de dispensa incentivada prevista em norma coletiva, e o RE nº 895.759/PE, no qual se admitiu a supressão das horas *in itinere* mediante negociação coletiva diante da existência de outras vantagens concedidas aos trabalhadores. Esses precedentes exerceram influência direta sobre a fundamentação adotada pelo Ministro Gilmar Mendes no julgamento do Tema 1046.

Ao examinar a controvérsia, o relator ressaltou que o reconhecimento constitucional das convenções e acordos coletivos de trabalho evidencia a importância atribuída pela Constituição à negociação coletiva como mecanismo legítimo de composição dos interesses entre trabalhadores e empregadores. Sob essa perspectiva, a autorregulação coletiva não deve ser compreendida como mera exceção ao sistema protetivo trabalhista, mas como instrumento apto a adaptar as condições de trabalho às particularidades de cada categoria profissional.

Partindo dessa premissa, o Ministro Gilmar Mendes propôs três balizas para orientar o controle judicial das normas coletivas. A primeira refere-se ao princípio da equivalência entre os negociantes coletivos. Segundo o relator, não é possível examinar a negociação coletiva a partir da mesma lógica aplicável ao contrato individual de trabalho, no qual se presume a hipossuficiência do empregado perante o empregador e, conseqüentemente, a incidência dos princípios protetivos trabalhistas. No plano coletivo, a representação dos trabalhadores por entidades sindicais atua como mecanismo de redução dessa assimetria, conferindo maior equilíbrio às tratativas entre as partes. A Constituição atribui aos sindicatos a defesa dos

interesses da categoria, de modo que os instrumentos por eles celebrados presumem-se resultado de um processo legítimo de composição de interesses.

Assim, a desigualdade que justifica a proteção jurídica na esfera individual não pode ser automaticamente transposta para o âmbito coletivo. A atuação sindical funciona como fator de reequilíbrio das forças em negociação, permitindo que empregados e empregadores participem da elaboração das normas coletivas em condições de relativa equivalência jurídica. Por essa razão, a invalidação judicial de instrumentos regularmente celebrados deve ocorrer apenas em situações excepcionais, sob pena de esvaziar a função constitucional atribuída às entidades representativas.

A segunda baliza consiste na aplicação da teoria do conglobamento na apreciação das normas coletivas. Sob essa perspectiva, acordos e convenções coletivas devem ser examinados em sua integralidade, considerando-se o conjunto de direitos, vantagens e obrigações ajustados entre as partes. Dessa forma, afasta-se a possibilidade de revisão judicial baseada na análise fragmentada de cláusulas específicas ou na exigência de contrapartidas individualizadas para cada direito flexibilizado. Isso porque a pactuação coletiva resulta de concessões recíprocas que produzem benefícios e restrições para ambos os lados, de modo que sua validade deve ser aferida a partir do equilíbrio global alcançado pelas partes, e não da avaliação isolada de determinadas disposições.

Já a terceira baliza relaciona-se à preservação dos direitos absolutamente indisponíveis como limite à autonomia coletiva, da qual decorre, a *contrario sensu*, a ampla disponibilidade dos demais direitos trabalhistas no âmbito da negociação coletiva, desde que preservado um núcleo mínimo de proteção ao trabalhador. Sob essa ótica, a Constituição admite que direitos de origem estatal sejam limitados ou afastados por meio da pactuação coletiva, desde que respeitados determinados limites materiais. Daí a necessidade de compatibilizar os instrumentos coletivos com o princípio da adequação setorial negociada, que autoriza a transação apenas de direitos dotados de indisponibilidade relativa.

Como consequência, a autonomia negocial coletiva encontra barreiras nos direitos absolutamente indisponíveis. Embora a delimitação desta categoria não seja precisa, o relator a associou ao chamado patamar civilizatório mínimo assegurado ao trabalhador. Para o Ministro, esse núcleo é composto pelas normas constitucionais, pelas disposições constantes de tratados e convenções internacionais incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro e pelas normas infraconstitucionais que asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores.

Aplicando essas premissas ao caso concreto, o Ministro Gilmar Mendes concluiu pela validade da cláusula coletiva que afastava o pagamento das horas *in itinere*. Isso porque o direito em discussão não integrava o núcleo dos direitos absolutamente indisponíveis, podendo, portanto ser objeto de negociação coletiva. O relator destacou que a própria Corte já havia admitido, em precedentes anteriores, a possibilidade de flexibilização desse direito por meio das normas coletivas. Além disso, observou que a própria Reforma Trabalhista suprimiu o instituto das horas *in itinere* do ordenamento jurídico, reforçando o entendimento de que a matéria pode ser objeto de negociação coletiva. Com base nesses fundamentos, o relator votou pelo provimento do recurso extraordinário.

Contudo, os fundamentos apresentados pelo relator não foram acolhidos de forma unânime pelos membros da Corte. O julgamento contou com divergências relevantes, especialmente nos votos da Ministra Rosa Weber e do Ministro Edson Fachin, ambos favoráveis ao desprovimento do recurso extraordinário e à manutenção do entendimento adotado pelo TST.

Em voto divergente, o Ministro Edson Fachin ressaltou, inicialmente, que a controvérsia deveria restringir-se à validade de cláusulas coletivas que afastassem o direito ao pagamento das horas *in itinere* sob a égide da legislação anterior à Reforma, considerando as alterações legislativas promovidas no instituto. No mérito, sustentou que o reconhecimento constitucional dos acordos e convenções coletivas (art. 7º, XXVI, da CR/88), não afasta a necessidade de observância do conteúdo material dos demais direitos fundamentais sociais. Nesse sentido, destacou que o *caput* do art. 7º consagra um patamar jurídico mínimo assegurado aos trabalhadores e orientado à melhoria de sua condição social, evidenciando uma diretriz de progressividade dos direitos trabalhistas.

A partir dessa premissa, defendeu que a autonomia coletiva deve ser compatibilizada com a preservação de níveis de proteção já incorporados ao ordenamento jurídico. Desse modo, a negociação coletiva não pode operar como instrumento de retrocesso social. Para o Ministro, a flexibilização negocial de direitos sem a observância desse parâmetro comprometeria a proteção ao trabalho e esvaziaria a função das garantias constitucionais trabalhistas.

Por essa razão, no caso concreto, entendeu que a controvérsia envolvia a supressão de horas extras, cuja previsão constitucional é expressa nos incisos XIII e XVI do art. 7º da Constituição, razão pela qual não seria possível a prevalência da cláusula coletiva em detrimento do comando constitucional. Sendo assim, o Ministro negou provimento ao recurso extraordinário.

Na mesma linha, a Ministra Rosa Weber acompanhou a compreensão de que a autonomia negocial coletiva deve ser exercida em harmonia com os limites materiais que estruturam o Direito do Trabalho. Para ela, esses limites pressupõem a preservação de um núcleo mínimo de direitos assegurados pela legislação estatal e o exercício efetivo da liberdade sindical. Nesse sentido, ressaltou a necessidade de efetividade das garantias institucionais indispensáveis ao funcionamento dos sindicatos, como o financiamento sindical (art. 8º, IV), a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas (art. 8º, VI), e a estabilidade do dirigente sindical (art. 8º, VIII), elementos que condicionam a legitimidade da negociação coletiva. Defendeu, ainda, a aplicação do princípio da norma mais favorável e a possibilidade de adequação setorial negociada apenas nas hipóteses constitucionalmente autorizadas (art. 7º, VI, XIII, XIV), desde que presentes concessões recíprocas e contrapartidas efetivas, sendo vedada a mera renúncia de direitos. No caso concreto, concluiu pela impossibilidade de supressão do pagamento das horas *in itinere*, negando provimento ao recurso extraordinário.

Não obstante as divergências, a maioria da Corte acompanhou o voto de Gilmar Mendes. Assim, fixou-se a seguinte tese no Tema 1046 de repercussão geral:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. (Brasil, 2022, p. 3)

A partir dessa orientação, o Supremo Tribunal Federal, por maioria de votos, consolidou entendimento favorável ao fortalecimento da negociação coletiva e à ampliação da autonomia negocial coletiva. Ao mesmo tempo, reafirmou a existência de limites materiais ao condicionar a limitação ou afastamento de direitos trabalhistas à observância do princípio da adequação setorial negociada e ao respeito aos direitos absolutamente indisponíveis.

No entanto, embora o Tema 1046 tenha consolidado parâmetros relevantes acerca da prevalência do negociado sobre o legislado, a Corte não estabeleceu critérios objetivos capazes de delimitar, de forma precisa, o conteúdo dos direitos absolutamente indisponíveis ou os parâmetros materiais de controle das normas coletivas. Trata-se, portanto, de uma zona de indeterminação relevante no âmbito trabalhista, cuja compreensão é fundamental para a delimitação do alcance da autonomia coletiva no ordenamento jurídico. É justamente essa problemática que será aprofundada no tópico seguinte.

3.2 Tema 1046 e a lacuna interpretativa na definição dos direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis em sede de negociação coletiva

A principal controvérsia decorrente do julgamento do Tema 1046 reside na ausência de definição precisa acerca dos direitos absolutamente indisponíveis, categoria utilizada pelo STF como limite à autonomia negocial coletiva. Embora a tese fixada tenha condicionado a validade das normas coletivas à observância desses direitos, não foram estabelecidos critérios objetivos aptos a identificar quais direitos integram esse núcleo protetivo nem quais parâmetros devem orientar sua distinção em relação aos direitos de indisponibilidade relativa.

Essa lacuna interpretativa possui grande relevância prática e teórica no âmbito do Direito do Trabalho, pois a delimitação dos direitos absolutamente indisponíveis constitui pressuposto indispensável para a aplicação da tese firmada pelo STF. Afinal, é justamente a identificação desse núcleo de proteção que define os limites da autonomia negocial coletiva e, consequentemente, o alcance da prevalência do negociado sobre o legislado. Nesse contexto, a amplitude atribuída ao conceito de direitos absolutamente indisponíveis influencia diretamente o espaço de atuação conferido aos sujeitos coletivos: uma concepção mais ampla restringe esse espaço, ao passo que uma compreensão mais restrita aumenta as possibilidades de flexibilização negocial de direitos trabalhistas.

A indeterminação do conteúdo dos direitos absolutamente indisponíveis pode ser observada nos próprios fundamentos adotados pelos ministros durante o julgamento. Apesar do consenso quanto à aplicação da teoria da adequação setorial negociada como limite geral à autonomia coletiva, os ministros divergiram em relação aos critérios utilizados para identificar quais direitos integram o núcleo de proteção ao trabalhador. No voto do relator, Ministro Gilmar Mendes, essa categoria foi associada ao chamado patamar civilizatório, formado pelos direitos assegurados por normas constitucionais, por tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil e por normas infraconstitucionais que garantam patamares mínimos de cidadania aos trabalhadores.

Por outro lado, os Ministros André Mendonça e Cármen Lúcia compreenderam que os direitos absolutamente indisponíveis seriam os direitos fundamentais previstos na Constituição (Iantas, 2024). Já a Ministra Rosa Weber destacou que esses direitos não se restringem aos direitos fundamentais, pois a proteção da dignidade do trabalhador também é garantida em normas internacionais e “leis infraconstitucionais que conferem densidade às diretrizes traçadas pela Constituição” (Brasil, 2022, p. 22).

Conforme se observa das diferentes concepções adotadas pelos ministros, não há uma definição pacificada sobre quais sejam os direitos absolutamente indisponíveis em sede de negociação. Apesar das divergências, é possível identificar um ponto em comum entre os entendimentos analisados: a impossibilidade de flexibilização dos direitos fundamentais dos trabalhadores assegurados pela Constituição, ressalvadas as hipóteses em que o próprio texto constitucional autoriza a negociação coletiva.

Ao não definir os critérios de identificação dos direitos absolutamente indisponíveis, o STF acabou por transferir aos órgãos da Justiça do Trabalho a tarefa de delimitar o conteúdo dessa categoria jurídica. Na prática, a aplicação da tese firmada pelo Tema 1046 passou a depender da interpretação adotada pelos magistrados responsáveis pela aplicação concreta do precedente. Como consequência, direitos idênticos ou semelhantes podem receber tratamentos distintos a depender da compreensão adotada pelo julgador acerca do conteúdo dos direitos absolutamente indisponíveis.

Essa multiplicidade de interpretações repercute diretamente na segurança jurídica. Os instrumentos coletivos são celebrados com a expectativa de produzir efeitos válidos e estáveis sobre as relações laborais, incorporando-se aos contratos individuais e regulando as condições de trabalho das categorias envolvidas. Entretanto, quando os limites da negociação coletiva permanecem indefinidos, torna-se difícil prever se determinada cláusula será posteriormente considerada incompatível com a tese firmada pelo STF. A incerteza não atinge somente os trabalhadores e empregadores, mas também as próprias entidades sindicais que passam a negociar sem critérios suficientemente claros acerca de quais direitos são passíveis de flexibilização.

A incerteza provoca efeitos negativos sobre a própria autonomia negocial coletiva, considerando que a atuação judicial varia de acordo com a interpretação adotada pelo julgador. É possível que instrumentos coletivos regularmente celebrados sejam invalidados com base em determinada concepção de direito absolutamente indisponível. Nesse contexto, a intervenção estatal legítima pode se converter em interferência indevida nas relações coletivas de trabalho (Martinez, 2021).

Ademais, conforme pontuado anteriormente, a delimitação precisa do núcleo protetivo trabalhista permite que a atuação dos sindicatos se volte à garantia de melhores condições de trabalho sem que precisem concentrar esforços em proteger o mínimo indispensável à dignidade do trabalhador. O que demonstra que a própria definição dos direitos absolutamente indisponíveis exerce influência sobre o grau de proteção conferido ao trabalhador. Uma concepção demasiadamente restrita dessa categoria amplia os poderes dos sujeitos coletivos e

pode conduzir à transação de direitos indispensáveis à preservação da dignidade humana do trabalhador, levando à precarização das relações de trabalho (Delgado; Delgado, 2017).

Sobre esse assunto, a ministra Rosa Weber expressou sua preocupação com a adoção de uma concepção reducionista. Para ela, a proteção do trabalhador também decorre de normas internacionais e disposições infraconstitucionais que concretizam ou dão efetividade aos direitos fundamentais. Algumas garantias constitucionais, como a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII), são disciplinadas pela legislação infraconstitucional, razão pela qual conferir proteção a essas disposições também protege essas garantias.

Com o objetivo de verificar os impactos práticos da lacuna interpretativa deixada pelo STF, Iantas (2024) realizou um estudo sobre a aplicação do Tema 1046 na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. A pesquisa examinou os acórdãos proferidos pelo TST entre 28 de junho de 2019 – data da primeira decisão que mencionou o tema – e 31 de dezembro de 2023 – data em que encerrou o levantamento dos dados. A partir da análise quantitativa e qualitativa das decisões, a autora buscou identificar em quais hipóteses as normas coletivas foram consideradas válidas ou inválidas, bem como os fundamentos utilizados pelos julgadores e os direitos trabalhistas transacionados.

Após a filtragem dos julgados efetivamente relacionados à controvérsia, Iantas (2024) identificou 1.640 decisões em que o TST analisou a validade de normas coletivas à luz do Tema 1046. Desse total, 1.339 decisões (81,65%) reconheceram a validade dos instrumentos coletivos que retiraram ou reduziram direitos trabalhistas, enquanto 301 decisões (18,35%) concluíram pela invalidade dos instrumentos sob o fundamento de que os direitos envolvidos possuíam natureza indisponível (Iantas, 2024, p. 102).

A análise qualitativa das decisões que reconheceram a validade dos instrumentos coletivos demonstra que alguns direitos foram predominantemente considerados passíveis de negociação coletiva, destacando-se as horas in itinere (406 decisões), o intervalo intrajornada (173 decisões), a jornada em turnos ininterruptos de revezamento (135 decisões) e o pagamento de horas extraordinárias (79 decisões). Por outro lado, entre as decisões que afastaram a aplicação das normas coletivas, sobressaem os casos envolvendo jornada em turnos ininterruptos de revezamento (121 decisões), percentual de cotas para aprendizes e pessoas com deficiência (60 decisões), intervalo intrajornada (31 decisões), adicional de insalubridade (17 decisões).

Ao comparar os acórdãos, a autora observou que alguns direitos apresentaram divergência de entendimento entre os ministros do TST. Com “exceção do direito às horas in itinere (disponível) e às cotas para pessoas com deficiência e aprendizes (indisponível), os

demais direitos não foram julgados com entendimento unânime” (Iantas, 2024, p. 106). Dentre esses direitos controversos, ressaltam-se o intervalo intrajornada, a jornada em turnos ininterruptos de revezamento, pagamento de horas extraordinárias e minutos residuais.

Os resultados da pesquisa realizada pela autora evidenciam que a ausência de critérios objetivos para a identificação dos direitos absolutamente indisponíveis repercutiu diretamente na jurisprudência trabalhista. Embora alguns direitos tenham recebido tratamento relativamente uniforme, diversos outros foram enquadrados de maneira distinta pelos órgãos julgadores, tanto como direitos de indisponibilidade relativa quanto absoluta. Essa circunstância confirma que a lacuna interpretativa deixada pelo STF não permaneceu restrita ao plano teórico, produzindo reflexos concretos na aplicação do Tema 1046 e contribuindo para a manutenção de incertezas acerca dos limites materiais da negociação coletiva.

Verifica-se que a principal dificuldade decorrente do Tema 1046 reside na delimitação insuficiente dos direitos absolutamente indisponíveis em sede de negociação coletiva. A ausência de parâmetros objetivos para a identificação dessa categoria compromete a segurança jurídica, repercute sobre a autonomia negocial coletiva e pode afetar a própria proteção conferida ao trabalhador. Diante desse cenário, torna-se necessário aprofundar a compreensão das categorias de indisponibilidade absoluta e relativa dos direitos trabalhistas, uma vez que a identificação desses direitos constitui elemento essencial para a aplicação do princípio da adequação setorial negociada e, conseqüentemente, do Tema 1046 do STF. Esses aspectos serão examinados nos tópicos seguintes.

3.3 A indisponibilidade relativa e absoluta de direitos trabalhistas: teoria e prática

A ausência de definição objetiva dos direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis em sede de negociação coletiva por parte do STF reflete um debate já existente na doutrina brasileira. Não há consenso acerca da extensão da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, tampouco sobre os critérios aptos a distinguir os direitos que podem ser transacionados daqueles que constituem um núcleo mínimo de proteção ao trabalhador. As divergências decorrem, em grande medida, da complexidade do tema.

Em uma concepção mais ampla da indisponibilidade, Vólia Bomfim Cassar (2017) sustenta que a constitucionalização do Direito do Trabalho intensificou o caráter indisponível dos direitos trabalhistas. Segundo a autora, a incorporação desses direitos ao catálogo de direitos fundamentais e a incidência de sua eficácia horizontal nas relações privadas fizeram com que passassem a atuar como limites à autonomia da vontade dos particulares. Para

fundamentar esse entendimento, Cassar (2017) explica que a renúncia e a transação somente podem recair sobre direitos patrimoniais disponíveis, isto é, aqueles suscetíveis de avaliação econômica e vinculados a interesses particulares. Em contrapartida, existem direitos indisponíveis cuja disciplina é submetida à intervenção estatal em razão da tutela de interesses públicos e sociais relevantes, decorrendo de normas cogentes e imperativas impostas pelo Estado.

A partir dessa distinção, a autora conclui que todos os direitos trabalhistas previstos em lei possuem natureza indisponível, por resultarem de normas de ordem pública destinadas à proteção do trabalhador. Nesse sentido, tais direitos não podem ser renunciados ou transacionados, salvo nas hipóteses em que a própria legislação expressamente autorizar sua flexibilização. Desse modo, segundo Cassar (2017), apenas os direitos oriundos da autonomia privada, instituídos pela vontade das partes por meio de contratos de trabalho, regulamentos empresariais, convenções e acordos coletivos, admitem transação. Ainda assim, a autora ressalta que a disponibilidade desses direitos não é absoluta, permanecendo submetida aos limites impostos pelo ordenamento jurídico trabalhista, especialmente a vedação de alterações contratuais lesivas ao trabalhador.

Em um sentido mais restritivo, parte da doutrina sustenta que a indisponibilidade dos direitos deve ser compreendida de forma excepcional, de modo a preservar espaços mais amplos para o exercício da autonomia negocial coletiva. É o caso de Renata Orsi Bulgueroni (2015), que atribui especial relevância à negociação coletiva como mecanismo de regulamentação das relações de trabalho e adaptação das condições laborais às necessidades concretas das categorias profissionais e econômicas. A partir dessa premissa, a autora defende a ampliação dos poderes conferidos aos sujeitos coletivos para disciplinar suas condições de trabalho, razão pela qual entende que os direitos absolutamente indisponíveis devem ser exceção no ordenamento jurídico trabalhista.

No âmbito da restrição, apenas um conjunto diminuto de direitos estaria vedado à negociação coletiva. Para Bulgueroni (2015), integram essa categoria: (i) os direitos constitucionais dos trabalhadores, ressalvadas as hipóteses que a própria Constituição autoriza flexibilizações; (ii) as normas de proteção ao trabalho da mulher e do menor de idade; (iii) as matérias previdenciárias; (iv) os direitos coletivos relacionados à organização sindical, à representação dos trabalhadores na empresa e à própria negociação coletiva; (v) as normas de Direito Público do Trabalho, especialmente aquelas referentes à atuação estatal fiscalizatória; (vi) as disposições de Direito Penal do Trabalho; (vii) as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT); e (viii) as normas de saúde e segurança do trabalho,

previstas no Título II, Capítulo V, da CLT e complementadas pelas Normas Regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho. Fora dessas hipóteses, a autora reconhece ampla disponibilidade negocial aos sujeitos coletivos, admitindo que os demais direitos trabalhistas possam ser objeto de negociação por meio de acordos e convenções coletivas.

O contraste entre as duas posições evidencia que a definição da extensão da indisponibilidade dos direitos trabalhistas está diretamente relacionada à forma como se equilibra a valorização da autonomia negocial coletiva e a necessidade de proteção do trabalhador. Quanto mais amplo o conjunto de direitos considerados absolutamente indisponíveis, mais restrito tende a ser o espaço de atuação dos sujeitos coletivos. Em sentido oposto, a redução desse núcleo protetivo amplia as possibilidades de flexibilização negocial, mas pode comprometer garantias essenciais à preservação do trabalho digno.

A construção teórica desenvolvida por Maurício Godinho Delgado (2025) se mostra particularmente adequada para os fins desta pesquisa. Isso porque o autor oferece parâmetros para a identificação dos direitos absolutamente indisponíveis sem desconsiderar a relevância da negociação coletiva como instrumento legítimo de regulação das relações de trabalho.

Segundo Delgado (2025), a transação de direitos trabalhistas por meio da negociação coletiva somente é admitida quando se tratar de direitos de indisponibilidade relativa. A identificação dessa categoria pode decorrer da natureza da parcela justtrabalhista ou da existência de expressa autorização legal para sua flexibilização.

No primeiro caso, enquadram-se os direitos que envolvem interesses individuais ou bilaterais simples. Dentre eles, estão a modalidade de pagamento salarial, o tipo de jornada pactuada e o fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato de trabalho (Delgado, 2025, p. 1.646). Trata-se de matérias que, por sua natureza, admitem transação pelos sujeitos coletivos sem que isso implique, necessariamente, afronta ao núcleo mínimo de proteção assegurado ao trabalhador. No segundo caso, a possibilidade de flexibilização decorre de autorização normativa expressa, quando o próprio legislador confere espaço de atuação aos sujeitos coletivos. É o que ocorre, por exemplo, com os incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição, que admitem a redução salarial e a flexibilização de aspectos relacionados à duração do trabalho mediante convenção e acordo coletivo.

Apesar de poderem ser objeto de negociação coletiva, esses direitos não podem ser renunciados. Para Delgado (2025), deve haver efetiva transação entre interesses contrapostos, mediante concessões recíprocas entre as partes, sendo vedada a mera renúncia unilateral de direitos assegurados aos trabalhadores.

Por outro lado, os direitos de indisponibilidade absoluta não admitem transação pela via negocial. Para Delgado (2025), esses direitos integram um “patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de afrontarem importantes princípios constitucionais” (Delgado, 2025, p. 1.647). Segundo Adriano Marcos Soriano Lopes e Maurício Godinho Delgado (2024), esse patamar corresponde ao “conjunto de normas cogentes e imperativas estatais (de ordem pública) sem os quais o trabalhador estaria em condições precarizantes em âmbito laboral e social” (Lopes; Delgado, 2024, p. 72).

A noção de patamar civilizatório mínimo está associada à preservação de condições indispensáveis para que o trabalho seja desenvolvido em conformidade com os valores fundamentais consagrados pelo ordenamento jurídico brasileiro. Com base nessa compreensão, Delgado (2025) identifica os direitos de indisponibilidade absoluta em três eixos normativos: as normas constitucionais, as normas internacionais ratificadas pelo Brasil e incorporadas ao direito interno e as normas infraconstitucionais de cidadania. Esses eixos concentram os direitos essenciais à dignidade do trabalhador, razão pela qual não podem ser reduzidos ou afastados pela negociação coletiva.

A construção proposta pelo autor permite observar que a identificação dos direitos de indisponibilidade absoluta envolve a conjugação de um critério material e de um critério formal. Sob o aspecto material, tais direitos caracterizam-se por sua função de proteção e promoção do trabalho digno, na medida em que asseguram condições mínimas de existência compatíveis com a dignidade da pessoa humana e impedem a mercantilização irrestrita da força de trabalho. Sob o aspecto formal, esses direitos encontram-se concentrados nos três eixos normativos indicados por Delgado (2025): as normas constitucionais, as normas internacionais ratificadas pelo Brasil e incorporadas ao direito interno e as normas infraconstitucionais de cidadania.

A distinção entre direitos de indisponibilidade relativa e absoluta possui relevante dimensão prática no âmbito da negociação coletiva. Enquanto os direitos relativamente indisponíveis delimitam o espaço legítimo de atuação dos sujeitos coletivos, permitindo a construção de soluções negociadas adequadas às particularidades de cada categoria profissional e econômica, os direitos de indisponibilidade absoluta funcionam como limites materiais à autonomia negocial coletiva. Trata-se, portanto, de uma construção que busca compatibilizar a valorização constitucional da negociação coletiva com a preservação de condições mínimas indispensáveis à proteção do trabalhador.

Sob essa perspectiva, a identificação dos direitos absolutamente indisponíveis possui relevância prática na medida em que oferecem parâmetros para a própria aferição de validade das normas coletivas, especialmente após o julgamento do Tema 1046 pelo STF. Nesse contexto, também ganha importância o princípio da adequação setorial negociada, desenvolvido por Maurício Godinho Delgado, cuja função consiste em orientar a harmonização entre autonomia negocial coletiva e o patamar civilizatório mínimo assegurado aos trabalhadores.

3.4 O princípio da adequação setorial negociada

Ao fixar a tese do Tema 1046, o STF estabeleceu a constitucionalidade das convenções e acordos coletivos que pactuem limitações ou afastamento de direitos trabalhistas desde que observados a adequação setorial negociada e o respeito aos direitos absolutamente indisponíveis. Com isso, a Corte incorporou expressamente ao seu raciocínio uma construção doutrinária desenvolvida por Maurício Godinho Delgado, atribuindo a esse princípio papel central na definição dos limites da autonomia negocial coletiva.

Para além disso, a incorporação do princípio da adequação setorial negociada pelo STF também evidencia que a Corte não adotou uma lógica de prevalência automática do negociado sobre o legislado. Ao contrário, o julgamento reafirmou a compreensão tradicional do Direito do Trabalho segundo a qual não existe hierarquia normativa rígida entre as fontes autônomas e heterônomas. Desse modo, a solução do conflito normativo entre essas distintas fontes vai depender da análise do conteúdo material do instrumento coletivo e de sua compatibilidade com os limites impostos pelo ordenamento jurídico. Nesse contexto, a adequação setorial negociada surge como critério apto a orientar a aferição da validade e da eficácia das normas coletivas perante o padrão heterônomo estatal.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2025), diante de uma situação concreta em que duas fontes distintas disciplinam a mesma matéria, a prevalência da norma coletiva sobre a norma estatal somente se justifica em duas hipóteses. A primeira ocorre quando o instrumento coletivo estabelece um padrão setorial de direitos superior ao assegurado pela legislação heterônoma estatal. A segunda verifica-se quando a norma coletiva promove a transação de parcelas trabalhistas dotadas de indisponibilidade apenas relativa. Essas hipóteses delimitam o espaço legítimo de atuação da autonomia coletiva.

Na primeira hipótese, a prevalência da norma autônoma decorre do fato de que a negociação coletiva estabelece um padrão setorial de direitos mais favorável ao trabalhador

do que aquele assegurado pela legislação estatal. Nessa situação, o instrumento coletivo atua em consonância com a lógica protetiva que informa o Direito do Trabalho e com a ideia de que a negociação coletiva é um vetor de progresso social (Florindo; Werneck, 2025), razão pela qual sua compatibilidade com o sistema jurídico trabalhista não suscita maiores controvérsias.

Importa destacar que, nessa hipótese, não há impedimento para que a negociação coletiva amplie a proteção conferida aos direitos dotados de indisponibilidade absoluta. O limite imposto pelo ordenamento jurídico recai sobre a sua redução, supressão ou transação, e não sobre o fortalecimento das garantias por eles asseguradas. Assim, nada impede que um instrumento coletivo estabeleça condições mais favoráveis do que aquelas previstas em lei, inclusive em matérias relacionadas a direitos fundamentais trabalhistas. É o que ocorre, por exemplo, quando convenções ou acordos coletivos ampliam os períodos de licença-maternidade ou licença paternidade previstos na legislação, assegurando proteção mais ampla à família, à infância e ao exercício da parentalidade.

Por outro lado, a segunda hipótese da adequação setorial negociada refere-se às situações em que a prevalência da norma coletiva decorre do reconhecimento da autonomia negocial coletiva como instrumento legítimo de autorregulação das relações de trabalho. Nessa perspectiva, o ordenamento jurídico atribui aos sujeitos coletivos a prerrogativa de ajustar determinadas condições de trabalho às peculiaridades econômicas, sociais e produtivas de cada categoria.

Sob essa lógica, admite-se que acordos e convenções coletivas promovam a flexibilização de determinados direitos trabalhistas, desde que estes não integrem o núcleo dos direitos absolutamente indisponíveis. Conforme leciona Delgado (2025), a prevalência da norma coletiva, nesta hipótese, encontra fundamento na possibilidade de transação de parcelas dotadas de indisponibilidade apenas relativa, as quais, por sua natureza ou por autorização do próprio ordenamento jurídico, admitem transação pelos sujeitos coletivos.

É justamente nessa hipótese que a adequação setorial negociada assume maior relevância prática. Isso porque a validade da norma coletiva passa a depender da natureza do direito objeto de negociação. Sob essa perspectiva, a adequação setorial negociada atua como verdadeiro critério de delimitação e fortalecimento da autonomia coletiva, conforme exposto no tópico 2.4 do estudo. Afinal, a existência de limites fundados na garantia de um patamar mínimo de direitos fortalece a atuação dos sindicatos ao lhes conferir maior poder de barganha.

Percebe-se, portanto, que a aplicação concreta da tese fixada pelo STF depende da prévia identificação dos direitos que integram esse patamar mínimo de proteção ao trabalhador. Se a validade das normas coletivas está condicionada ao respeito aos direitos absolutamente indisponíveis, torna-se imprescindível definir quais direitos se enquadram nessa categoria e quais admitem transação coletiva. É exatamente essa questão que será examinada no capítulo seguinte.

4 DEFINIÇÃO DOS DIREITOS ABSOLUTAMENTE INDISPONÍVEIS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Conforme demonstrado no capítulo anterior, não há consenso quanto à definição dos direitos absolutamente indisponíveis em sede de negociação coletiva. Diante da ausência de critérios objetivos que delimitam os direitos insuscetíveis de flexibilização negocial *in pejus*, o presente trabalho adota, predominantemente, a construção teórica desenvolvida por Maurício Godinho Delgado, por compreender que ela melhor se compatibiliza com a noção de trabalho digno desenvolvida ao longo da pesquisa. Cumpre destacar que essa adoção representa uma escolha entre construções teóricas concorrentes, e não a aplicação de critério pacífico na doutrina, já que, conforme exposto no capítulo anterior, autores como Bulgueroni (2015) defendem um rol mais restrito de direitos absolutamente indisponíveis do que o admitido por Delgado. Para o autor, no ordenamento jurídico brasileiro, os direitos absolutamente indisponíveis integram um patamar civilizatório mínimo composto por três eixos convergentes entre si, quais sejam: as normas constitucionais, as normas internacionais ratificadas pelo Brasil e incorporadas ao direito interno, e as normas trabalhistas infraconstitucionais de cidadania, temas que serão tratados no presente capítulo.

4.1 Normas constitucionais

Antes da análise específica sobre as normas constitucionais no contexto da indisponibilidade dos direitos trabalhistas vale uma breve regressão no tempo para a compreensão sobre direitos humanos. A concepção contemporânea dos direitos humanos consolidou-se após a Segunda Guerra Mundial, diante das violações massivas da dignidade humana praticadas pelos regimes totalitários. Conforme explica Flávia Piovesan (2004), a experiência nazista evidenciou uma lógica de destruição e descartabilidade da pessoa humana, ao condicionar a titularidade de direitos a um determinado grupo de pessoas. Diante desse cenário, surgiu a necessidade de reconstrução da noção de direitos humanos, tendo a Declaração Universal de 1948 como seu principal marco teórico.

A partir desse novo paradigma, passou-se a compreender que a condição humana é o único requisito para a titularidade de direitos. Para a tutela integral da pessoa, não basta apenas a limitação do poder estatal e a proteção das liberdades individuais, sendo igualmente necessária a efetivação de direitos sociais, econômicos e culturais. Isso porque as liberdades civis e políticas somente podem ser exercidas de modo efetivo quando acompanhadas de

condições materiais mínimas de existência digna. Por essa razão, Piovesan (2004) destaca que a concepção contemporânea dos direitos humanos articula o catálogo dos direitos civis e políticos ao catálogo dos direitos sociais, econômicos e culturais, formando uma unidade voltada à proteção integral da pessoa humana.

Gabriela Neves Delgado (2011) observa que a formulação dos direitos humanos deve se organizar a partir de um centro comum: a dignidade da pessoa humana, considerada valor-fonte do Direito contemporâneo. Para a autora, os direitos humanos devem ser compreendidos historicamente, em um processo que envolve sua conscientização, positivação e efetivação social, de modo dinâmico e não compartimentado. Essa compreensão é especialmente relevante para o Direito do Trabalho, uma vez que a proteção ao trabalho digno constitui dimensão indispensável da tutela integral da pessoa humana.

No Brasil, a incorporação do paradigma ocorreu com a promulgação da Constituição da República de 1988, em um contexto de redemocratização após as barbáries praticadas durante o regime militar. Ao colocar a pessoa humana e sua dignidade no centro da ordem jurídica, política, econômica e social, a Constituição rompeu com uma concepção meramente liberal de Estado e atribuiu ao Direito uma função democrática e transformadora. Trata-se, como observa Maurício Godinho Delgado (2025), da incorporação do Constitucionalismo Humanista e Social ao ordenamento jurídico brasileiro.

No campo trabalhista, a mudança de paradigma representou o surgimento de um verdadeiro Direito Constitucional do Trabalho no Brasil, formado por princípios e regras destinados à proteção do trabalho e dos trabalhadores (Delgado, 2025). A consolidação da dignidade humana, da valorização do trabalho, da justiça social e da função social da propriedade como princípios orientadores das relações de trabalho demonstrou que a Constituição de 1988 não se limitou a reconhecer direitos trabalhistas de forma isolada, mas estruturou um sistema constitucional de proteção e promoção ao trabalho digno.

A proteção e promoção ao trabalho digno encontram sua principal expressão normativa nos arts. 7º, 8º e 9º da Constituição. O art. 7º reúne o núcleo dos direitos sociais trabalhistas, enquanto os arts. 8º e 9º conferem suporte à dimensão coletiva da proteção ao trabalho, ao tratarem da organização sindical, da negociação coletiva e do direito de greve.

Esses direitos trabalhistas positivados na Constituição assumem natureza de direitos fundamentais, que se justifica pela conjugação de dois aspectos complementares: sua posição formal no texto constitucional e sua função material na concretização do trabalho digno. Sob o aspecto formal, essa fundamentalidade decorre da própria localização desses direitos na Constituição. Como observam Amauri Cesar Alves, Ana Luísa Mendes Martins e Roberta

Castro Lana Linhares (2021), os arts. 7º, 8º e 9º integram o Capítulo II, dedicado aos direitos sociais, inserido no Título II da Constituição, destinado aos direitos e garantias fundamentais.

Sob o aspecto material, a fundamentalidade desses direitos decorre da função que exercem na proteção do trabalhador ao estabelecer condições mínimas e indispensáveis para o exercício do trabalho de forma compatível com a dignidade humana. A esse respeito, Charles da Costa Bruxel (2021) observa que, a partir dos direitos previstos no art. 7º e de outros dispositivos esparsos do texto constitucional, é possível identificar o modelo de trabalho digno almejado pela Constituição, compreendido como aquele

(...) remunerado de forma minimamente adequada, justa e estável; realizado em condições apropriadas, respeitadas, saudáveis, seguras e higiênicas; protegido contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa; prestado em condições isonômicas e livre de discriminações desfundamentadas; exercido com liberdade de reivindicação e de participação na organização coletiva dos trabalhadores; prestado com respeito e incentivo à assistência aos filhos(as) dos(as) trabalhadores(as); passível de regulamentação mediante negociações coletivas de trabalho; e reforçado por políticas sociais especiais. (Bruxel, 2021, p. 61-62)

Da conjugação entre sua posição formal no catálogo dos direitos fundamentais e sua função material na concretização do trabalho digno, resulta a submissão dos direitos constitucionais trabalhistas ao regime jurídico próprio dos direitos fundamentais. Conforme explica Daniel Wunder Hachem (2013), embora todos os direitos previstos na Constituição possuam natureza supralegal, os direitos fundamentais recebem disciplina jurídica especialmente reforçada, marcada por dois elementos distintivos: a aplicabilidade imediata, prevista no art. 5º, §1º, e a proteção contra emendas tendentes à sua abolição, prevista no art. 60, §4º, IV, ambos da Constituição.

A primeira consequência desse regime é a aplicação direta e imediata das normas definidoras de direitos fundamentais. O art. 5º, §1º, da Constituição impede que esses direitos sejam compreendidos como comandos dependentes de intermediação legislativa para produzirem efeitos jurídicos. Como observa Hachem (2013), essa previsão buscou superar a concepção segundo a qual os direitos fundamentais somente se tornariam exigíveis após sua regulamentação pelo legislador ordinário, afirmando sua aptidão para vincular diretamente os Poderes Públicos e produzir efeitos desde logo.

No âmbito trabalhista, essa compreensão permite dizer que a eficácia dos direitos trabalhistas constitucionais não pode ser reduzida à condição de promessa constitucional ou de diretriz programática dependente de conveniência legislativa. Ao contrário, esses direitos

(...) são plena e diretamente exigíveis, nos mesmos termos em que são os direitos fundamentais individuais. É possível inferir, portanto, que empregadores e Estado

têm o dever de observar os direitos fundamentais do cidadão trabalhador, ainda que não expressos na específica legislação trabalhista. A norma empresarial, o agir patronal ou a atuação estatal contrários ao direito constitucional fundamental social devem receber competente reprimenda, nos termos da ordem jurídica vigente. (Alves; Martins; Linhares, 2021, p. 139)

A segunda consequência é a proteção conferida pelas cláusulas pétreas. O art. 60, §4º, IV, da Constituição impede a deliberação de proposta de emenda tendente a abolir direitos e garantias fundamentais, estabelecendo um limite material ao poder constituinte reformador. Embora o dispositivo faça referência literal aos “direitos e garantias individuais”, essa expressão não deve ser interpretada restritivamente. A ordem constitucional de 1988 estrutura-se a partir da dignidade da pessoa humana e da unidade dos direitos fundamentais, razão pela qual a proteção conferida pelas cláusulas pétreas deve alcançar também os direitos sociais, econômicos e culturais. Essa compreensão dialoga com a própria concepção contemporânea dos direitos humanos, marcada pela indivisibilidade e interdependência entre direitos civis, políticos, sociais, econômicos e culturais. Isso porque o exercício efetivo das liberdades individuais pressupõe a existência de condições materiais mínimas de vida digna. Como observa Hachem (2013), os direitos individuais, civis e políticos dependem da garantia de condições materiais proporcionadas pelos direitos econômicos e sociais, de modo que todos atuam conjuntamente na promoção da dignidade humana. Assim, se a Constituição tem como fundamento a dignidade da pessoa humana, não seria coerente proteger contra a abolição apenas os direitos individuais, deixando vulneráveis justamente os direitos sociais que tornam possível o exercício concreto desses direitos.

Adriano Marcos Soriano Lopes e Maurício Godinho Delgado (2024), afirmam que não se sustenta a inaplicabilidade do art. 60, §4º, IV, aos direitos trabalhistas fundamentais com base em interpretação meramente literal do dispositivo. Para os autores, além de inexistir diferença nuclear entre direitos de liberdade e direitos sociais, uma leitura restritiva conduziria à consequência inadequada de excluir também outros direitos fundamentais, como os direitos de nacionalidade, coletivos e políticos, da proteção das cláusulas pétreas.

Os direitos constitucionais trabalhistas também se submetem à tutela reforçada própria dos direitos fundamentais. Essa proteção atua em dupla dimensão: de um lado, impõe sua aplicação imediata, impedindo que sejam reduzidos a promessas constitucionais dependentes de regulamentação futura; de outro, blindar seu núcleo essencial contra reformas abolitivas, funcionando como limite material ao poder constituinte derivado. Essa conclusão, contudo, não significa afirmar que os direitos fundamentais trabalhistas sejam imunes a qualquer regulamentação legislativa. O que se veda é a alteração regressiva, supressiva ou esvaziadora

de seu núcleo essencial. O legislador pode regulamentar, concretizar, aperfeiçoar e ampliar a proteção conferida a esses direitos, jamais neutralizar sua eficácia, esvaziar seu conteúdo mínimo ou comprometer a função constitucional que exercem na proteção do trabalho digno.

Do exposto decorre uma consequência relevante para a análise dos limites da negociação coletiva. Se os direitos constitucionais trabalhistas vinculam o próprio legislador e não podem ser abolidos ou esvaziados sequer por emenda constitucional, não seria juridicamente coerente admitir que particulares, ainda que representados coletivamente por sindicatos, pudessem suprimi-los ou esvaziá-los por meio de acordos e convenções coletivas. A autonomia negocial coletiva, embora constitucionalmente reconhecida, não se situa acima da Constituição. Ao contrário, exerce-se dentro do sistema constitucional e encontra seus limites no núcleo de direitos fundamentais que asseguram o trabalho digno. Isso não significa negar a relevância da negociação coletiva. A norma coletiva pode criar condições mais favoráveis ao trabalhador, adaptar a disciplina jurídica às peculiaridades de determinado setor econômico e transacionar direitos relativamente indisponíveis quando houver autorização constitucional ou legal. Contudo, não pode converter direitos fundamentais trabalhistas em objeto de renúncia coletiva ou de transação supressiva, sob pena de transferir à autonomia privada uma competência que nem mesmo o legislador exerce de forma ilimitada.

A indisponibilidade absoluta das normas constitucionais trabalhistas decorre, portanto, de sua própria natureza fundamental. Direitos que concretizam o trabalho digno não podem ser tratados como simples interesses patrimoniais disponíveis, pois sua supressão compromete o próprio projeto constitucional fundado na dignidade da pessoa humana, na valorização do trabalho e na justiça social, além de reduzir o trabalhador à condição de mero objeto do capital. Essa conclusão também encontra respaldo no julgamento do Tema 1046 pelo STF. Embora a Corte não tenha delimitado de forma objetiva os direitos absolutamente indisponíveis, é possível extrair do acórdão uma convergência mínima no que se refere à impossibilidade de a negociação coletiva afastar ou limitar direitos fundamentais trabalhistas constitucionalmente assegurados. A divergência entre os ministros concentrou-se, sobretudo, na extensão desse núcleo de indisponibilidade às normas infraconstitucionais.

O Ministro André Mendonça, ao acompanhar o relator, propôs que constasse expressamente da tese a necessidade dos acordos e convenções coletivos respeitarem os direitos absolutamente indisponíveis “constitucionalmente assegurados” (Brasil, 2022, p. 66). No voto divergente, o Ministro Edson Fachin foi ainda mais enfático ao afirmar que os instrumentos coletivos não devem prevalecer quando estiverem em pauta direitos fundamentais sociais expressamente reconhecidos no art. 7º da Constituição, por integrarem o

patrimônio jurídico mínimo do trabalhador (Brasil, 2022, p. 125-126). A Ministra Rosa Weber, por sua vez, adotou concepção mais ampla, ao destacar que os direitos absolutamente indisponíveis são compostos por três grupos fundamentais de normas jurídicas, entre os quais se inserem as normas constitucionais (Brasil, 2022, p. 150-152).

O próprio julgamento do Tema 1046 reforça a premissa de que os direitos fundamentais trabalhistas constitucionalmente assegurados não podem ser livremente afastados pela negociação coletiva. A autonomia negocial coletiva atua de forma legítima quando preserva o núcleo essencial desses direitos, cria condições mais favoráveis ao trabalhador e transaciona parcelas relativamente indisponíveis nos limites autorizados pelo ordenamento jurídico.

É necessário reconhecer, contudo, que a indisponibilidade das normas constitucionais trabalhistas não impede toda e qualquer incidência da negociação coletiva sobre direitos previstos na Constituição. Há hipóteses em que o próprio texto constitucional autoriza a negociação coletiva de determinados direitos, como ocorre com: a redução salarial mediante convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI); a compensação e a redução da jornada (art. 7º, XIII); e a jornada em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV). Nesses casos, a possibilidade de negociação decorre de permissivo constitucional expresse. Apesar disso, a negociação deve ser pautada em concessões recíprocas, sendo vedada a mera renúncia ou a descaracterização desses direitos (Delgado, 2025).

As normas constitucionais trabalhistas constituem o primeiro eixo dos direitos absolutamente indisponíveis na negociação coletiva. Por expressarem direitos fundamentais voltados à concretização do trabalho digno, vinculam o legislador, os particulares e os sujeitos coletivos, funcionando como limite material à autonomia negocial coletiva. A cláusula coletiva que suprima ou esvazie direito fundamental trabalhista constitucionalmente assegurado, sem autorização expressa da própria Constituição, viola o patamar civilizatório mínimo e não se compatibiliza com a tese firmada pelo STF no Tema 1046.

O primeiro eixo apresentado, contudo, não esgota a identificação dos direitos absolutamente indisponíveis. A própria Constituição, especialmente por meio do art. 5º, §2º, admite que o catálogo de direitos fundamentais não se limita aos direitos expressamente previstos em seu texto, abrangendo também aqueles decorrentes dos tratados internacionais incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro. É esse segundo eixo que será examinado no tópico seguinte.

4.2 Normas internacionais ratificadas pelo Brasil e incorporadas ao direito interno

A historicidade dos direitos humanos revela que eles são construídos e reconstruídos ao longo do tempo como resultado de lutas históricas, seja em resposta às atrocidades perpetradas mundialmente, seja como fruto das reivindicações e conquistas de grupos sociais historicamente marginalizados (Menin, 2018, p. 305). No âmbito trabalhista, essa evolução histórica contribuiu para a construção de um patamar mínimo de direitos voltados à limitação da mercantilização do trabalho humano e à promoção da dignidade nas relações de trabalho.

A criação de um organismo internacional voltado à regulação das relações de trabalho em escala global representou um importante marco histórico no processo de internacionalização da proteção jurídica do trabalhador. Em meio aos esforços de reconstrução da ordem internacional após a Primeira Guerra Mundial, a OIT foi criada em 1919 como parte da Liga das Nações. Sua criação pautou-se tanto em razões humanitárias quanto políticas, na medida em que buscava responder às reivindicações operárias decorrentes das condições degradantes de trabalho nas fábricas e, simultaneamente, conter as tensões sociais advindas da precarização do trabalho (Alvarenga, 2007). Consolidou-se, assim, o entendimento de que a paz universal e duradoura somente poderia ser alcançada mediante a promoção da justiça social.

O Anexo XIII do Tratado de Versalhes, responsável pela criação da OIT, estabeleceu as bases para a construção de um patamar civilizatório mínimo de proteção ao trabalhador em âmbito internacional. Seu preâmbulo reconheceu a necessidade de melhoria das condições laborais por meio da limitação da duração do trabalho, da proteção da saúde do trabalhador contra doenças e acidentes ocupacionais, da garantia de remuneração capaz de assegurar existência digna e da tutela de grupos vulneráveis, como mulheres, crianças e adolescentes. Além disso, o art. 427, cujos princípios foram posteriormente reafirmados e aprofundados pela Declaração de Filadélfia, em 1944, consagrou princípios gerais destinados a orientar as relações de trabalho, dentre os quais assume especial relevância a compreensão de que o trabalho humano não é mercadoria.

A OIT passou a desenvolver vários instrumentos internacionais destinados à concretização dos valores consagrados em sua Constituição, dentre os quais se destacam as recomendações, resoluções, declarações, convenções e protocolos. Apesar das particularidades de cada instrumento, todos servem como ferramentas para a consolidação e difusão de padrões universais de promoção do trabalho digno (Delgado; Delgado, 2020a).

As recomendações, resoluções e declarações cumprem essa finalidade como fontes materiais do Direito, estabelecendo diretrizes, reafirmando princípios e fornecendo parâmetros para a elaboração, interpretação e aperfeiçoamento de políticas públicas e normas trabalhistas pelos Estados-membros da organização. Embora não sejam passíveis de ratificação, esses instrumentos contribuem para a fixação dos valores, princípios e objetivos considerados essenciais à promoção do trabalho digno, servindo como fundamento para a formação e interpretação de um patamar civilizatório mínimo de proteção ao trabalhador em âmbito internacional.

Por outro lado, as convenções e protocolos têm por objetivo criar obrigações internacionais para os Estados-membros que optarem por ratificá-los. Como tratados internacionais elaborados pela Conferência Internacional do Trabalho, as convenções estabelecem padrões mínimos de proteção social em escala global, enquanto os protocolos, por sua vez, complementam e atualizam as convenções já existentes, permitindo a adaptação de seus conteúdos às transformações econômicas e sociais ocorridas após sua adoção.

No âmbito específico da OIT, por serem os instrumentos suscetíveis de ratificação e incorporação ao ordenamento jurídico interno, as convenções e os protocolos são relevantes para a presente pesquisa. No Brasil, sua internalização obedece ao rito constitucional de celebração de tratados internacionais, que envolve a assinatura do instrumento, aprovação do texto pelo Congresso Nacional e posterior ratificação pelo Presidente da República, com o depósito no órgão competente da OIT (Alvarenga, 2007) e, no plano interno, a promulgação por decreto presidencial. Concluído esse procedimento, os instrumentos passam a produzir efeitos no ordenamento jurídico nacional e a compor o sistema de fontes formais heterônomas, ao lado das demais normas produzidas pelo Estado brasileiro (Delgado, 2011).

Desde que se tornou membro da OIT, o Brasil ratificou 98 convenções e 1 protocolo, dos quais 66 convenções encontram-se atualmente em vigor¹, conforme informações obtidas no banco de dados da organização (NORMLEX). De acordo com a classificação temática realizada por este sistema, esses instrumentos abrangem um conjunto de matérias relacionadas à promoção do trabalho digno. O quadro abaixo apresenta esses eixos temáticos e as respectivas convenções em vigor no Brasil:

¹O Protocolo de 2014 relativo à Convenção n. 29 da OIT sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório foi promulgado no Brasil pelo Decreto nº 12.857, de 24 de fevereiro de 2026, após aprovação pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 177, de 7 de julho de 2025. O próprio Decreto nº 12.857/2026 registra que o Protocolo entrou em vigor para a República Federativa do Brasil, no plano jurídico externo, em 26 de agosto de 2026, nos termos de seu art. 8º. Por essa razão, embora já tenha sido ratificado e promulgado, não foi incluído no quadro, que considera apenas as convenções atualmente em vigor segundo a classificação do NORMLEX.

Quadro 1 – Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil e atualmente em vigor organizadas por eixo temático

Eixo temático	Convenções em vigor
Liberdade sindical, negociação coletiva e relações de trabalho	C11, C98, C135, C141, C151 e C154
Trabalho forçado	C29 e C105
Eliminação do trabalho infantil e proteção de crianças e adolescentes	C6, C124, C138 e C182
Igualdade de oportunidades e tratamento	C100 e C111
Consultas tripartites	C144
Administração e inspeção do trabalho	C81 e C160
Política e promoção do emprego	C88, C122 e C159
Orientação e formação profissional	C140 e C142
Proteção salarial	C26, C95, C99 e C131
Duração do trabalho	C14, C89, C106, C132 e C171
Segurança e saúde no trabalho	C115, C119, C120, C127, C136, C139, C148, C155, C161, C162, C167, C170, C174 e C176
Seguridade social	C12, C19, C42, C102, C118 e C168
Proteção da maternidade	C103
Política social	C94 e C117
Trabalhadores migrantes	C97
Marítimos	C185 e Convenção do Trabalho Marítimo (MLC, 2006)
Pescadores	C113, C125 e C126
Trabalhadores portuários	C137 e C152
Povos indígenas e tribais	C169
Trabalhadores domésticos	C189

Fonte: elaboração própria, a partir da classificação temática e dos dados de vigência constantes do sistema NORMLEX da Organização Internacional do Trabalho, consulta realizada em 06 de junho de 2026.

As Convenções nº 80 e nº 116, classificadas como convenções sobre “disposições finais”, foram excluídas do quadro 1, em razão de sua natureza predominantemente técnica. Embora estejam atualmente em vigor, para os fins do presente estudo, não serão consideradas na análise do conteúdo protetivo das normas internacionais do trabalho, uma vez que não versam diretamente sobre direitos materiais dos trabalhadores, mas disciplinam aspectos procedimentais de outros instrumentos internacionais.

Feitas essas considerações, nota-se pela distribuição temática dessas convenções que a proteção internacional do trabalho incorporada ao direito brasileiro possui caráter multidimensional. As normas ratificadas revelam que a promoção do trabalho digno pressupõe tanto a tutela de aspectos individuais do trabalho humano quanto a proteção das diversas dimensões sociais em que ele se desenvolve. Tal conclusão decorre do fato de que, além de disciplinar a remuneração mínima do trabalhador, a limitação da duração do trabalho e a proteção da saúde e segurança ocupacional, as convenções ratificadas também contemplam matérias relacionadas à liberdade sindical, à negociação coletiva, ao diálogo social e à proteção de grupos historicamente vulnerabilizados.

A multidimensionalidade da proteção internacional do trabalho revela-se como projeção das múltiplas dimensões da dignidade humana. Tal compreensão mostra-se compatível com a noção de dignidade humana desenvolvida por Ingo Wolfgang Sarlet (2007), exposta no tópico 2.4 deste estudo. Segundo o autor, a dignidade possui caráter multifacetado, abrangendo dimensões individuais e sociais da pessoa, bem como dimensões protetivas e prestacionais por parte do Estado e da comunidade em geral. Sob essa perspectiva, o trabalho digno compreende tanto a proteção do trabalhador contra sua mercantilização e outras formas de violação à sua dignidade quanto a promoção de condições que favoreçam o seu pleno desenvolvimento e a sua participação digna na vida em comunidade.

Considerando que as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil e atualmente em vigor concretizam essas múltiplas dimensões da dignidade humana nas relações de trabalho, conclui-se que os direitos nelas assegurados integram o patamar civilizatório mínimo de proteção ao trabalhador.

O patamar civilizatório mínimo de proteção laboral se materializa por meio de um conjunto variado de garantias voltadas aos mais diversos aspectos das relações de trabalho. No campo da saúde e segurança do trabalho, ele incorpora a tutela da vida, da saúde e da integridade psicofísica por meio de medidas de prevenção e redução dos riscos inerentes à atividade laboral, de modo a impedir a instrumentalização do trabalhador. Já no âmbito da proteção salarial e da seguridade social, assegura condições materiais mínimas à subsistência

e à existência digna do trabalhador e de sua família, bem como proteção frente a riscos sociais. Quanto à limitação da duração do trabalho, reconhece a necessidade de preservação de períodos de descanso, lazer e convívio familiar e comunitário ao trabalhador, reafirmando que a existência do trabalhador não se esgota na atividade laboral. No plano coletivo, por sua vez, promove a autonomia coletiva e o diálogo social, reconhecendo o trabalhador enquanto sujeito ativo nas relações laborais.

Embora as convenções da OIT ocupem posição central na construção do Direito Internacional do Trabalho, elas não esgotam o conjunto de normas internacionais ratificadas pelo Brasil e incorporadas ao direito interno que podem integrar o patamar civilizatório mínimo de proteção ao trabalhador. Também devem ser considerados os demais tratados internacionais de direitos humanos que, ainda que não tenham sido elaborados especificamente no âmbito da OIT, assegurem direitos relacionados à igualdade, à não discriminação, à proteção social, à vedação ao trabalho forçado, à proteção de crianças e adolescentes, à tutela de grupos vulnerabilizados e às condições mínimas de existência digna. Isso porque tais instrumentos também irradiam efeitos sobre as relações de trabalho, na medida em que protegem dimensões essenciais da dignidade da pessoa humana trabalhadora (Mazzuoli, 2025).

Os direitos previstos nas convenções internacionais do trabalho ratificadas pelo Brasil e nos demais tratados internacionais de direitos humanos incorporados ao direito interno que protejam e promovam o trabalho digno veiculam verdadeiros direitos humanos trabalhistas (Delgado; Delgado, 2017), os quais ocupam posição de destaque no ordenamento jurídico brasileiro, na condição de normas de status supralegal – acima das leis ordinárias e complementares – ou constitucional, quando aprovadas sob o quórum especial das emendas constitucionais previsto no art. 5º, § 3º, da Constituição (Delgado, 2011). Por comporem esse patamar civilizatório mínimo, esses direitos não podem ser objeto de flexibilização capaz de descaracterizá-los, sob pena de esvaziamento da própria tutela da dignidade humana.

Conclui-se que os direitos previstos em normas internacionais ratificadas pelo Brasil e incorporadas ao direito interno, incluídas as convenções internacionais do trabalho e os demais tratados de direitos humanos voltados à proteção e promoção do trabalho digno, integram o eixo das normas internacionais que compõem o patamar civilizatório mínimo de proteção ao trabalhador. Por essa razão, são absolutamente indisponíveis em sede de negociação coletiva.

4.3 Normas trabalhistas infraconstitucionais de cidadania

A formação do Direito do Trabalho é marcada por um processo histórico de mobilizações sociais e reconhecimento jurídico por parte do Estado (Florindo; Werneck, 2025). A evolução das relações sociais, econômicas e culturais impõe a contínua ampliação dos mecanismos de proteção ao trabalhador, por meio do reconhecimento de novos direitos voltados à concretização do trabalho digno. Por essa razão, o patamar civilizatório mínimo não deve ser compreendido como um conjunto estático de garantias, mas como um patrimônio progressivo de proteção de direitos em constante aperfeiçoamento, expandido à medida que novos direitos são reconhecidos pelo ordenamento jurídico (Lopes; Delgado, 2024).

Nessa perspectiva, a Constituição da República adotou o princípio da não exaustividade dos direitos fundamentais (Alvarenga, 2014), consagrado no art. 5º, § 2º, segundo o qual os direitos e garantias expressos no texto constitucional não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, bem como dos tratados internacionais de que o Brasil seja parte. Desse modo, o catálogo de direitos fundamentais possui natureza aberta, admitindo o reconhecimento de novos direitos indispensáveis à concretização da dignidade humana (Ramos, 2026).

No âmbito das relações de trabalho, essa compreensão é reforçada pelo *caput* do art. 7º da Constituição, que assegura aos trabalhadores os direitos nele previstos, “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Ao instituir essa cláusula de abertura material, o constituinte reconheceu e incentivou a expansão da proteção jurídica do trabalhador para além dos dispositivos constitucionais. À vista disso, os direitos que integram o patamar civilizatório mínimo não se restringem às normas constitucionais e aos tratados internacionais incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro. A abertura material conferida pelos arts. 5º, § 2º, e 7º, *caput*, da Constituição permite o reconhecimento de outros direitos essenciais para uma existência digna. É nesse contexto que se inserem as denominadas normas infraconstitucionais de cidadania, apontadas por Maurício Godinho Delgado (2025) como parte integrante do patamar civilizatório mínimo de proteção ao trabalho e, consequentemente, relevantes para a identificação dos direitos absolutamente indisponíveis em sede de negociação coletiva.

A delimitação das normas infraconstitucionais que compõem o patamar civilizatório mínimo é tema que suscita divergências na doutrina. Entre as propostas formuladas para sua identificação, destaca-se a construção desenvolvida por Charles da Costa Bruxel (2021). O

autor trabalha com a noção de “disposições mínimas legais de proteção ao trabalho”, entendidas como aquelas indispensáveis à garantia do trabalho digno, abrangendo os direitos previstos na Constituição e também determinadas normas infraconstitucionais.

Segundo Bruxel (2021):

As disposições infraconstitucionais que dão concretude/efetividade ou regulamentam um direito laboral outorgado pela Carta Magna, também merecem, por arrastamento lógico, o mesmo enquadramento dentro da noção de “disposições mínimas legais de proteção ao trabalho”, desde que a própria Lei Maior não tenha autorizado expressamente a negociação coletiva sobre aludido direito. (Bruxel, 2021, p. 87)

A indisponibilidade absoluta conferida aos direitos fundamentais trabalhistas se projeta sobre as normas legais que visem a sua efetivação. Como exemplo, o autor cita o direito às férias anuais remuneradas. Apesar da Constituição assegurar esse direito em seu art. 7º, XVII, é a legislação infraconstitucional que disciplina os aspectos essenciais à sua concretização, tais como a quantidade de dias de férias a que o trabalhador terá direito. Por essa razão, essas normas também integrariam esse conjunto de disposições mínimas. Com base nessa mesma lógica, Bruxel (2021) sustenta que os conceitos e elementos caracterizadores dos institutos trabalhistas previstos em lei, a exemplo daqueles que caracterizam a relação de emprego, integram esse conjunto, uma vez que são indispensáveis à efetividade dos direitos trabalhistas assegurados constitucionalmente.

Bruxel (2021) distingue as normas infraconstitucionais que concretizam direitos constitucionais daquelas que possuem autonomia em relação ao texto constitucional. De acordo com o citado autor, embora estas últimas contribuam para a dignidade laboral, não derivam de nenhuma norma constitucional, razão pela qual não integram as disposições mínimas legais de proteção ao trabalhador e, consequentemente, inserem-se em um âmbito mais amplo de liberdade negocial (Bruxel, 2021, p. 88).

A proposta desenvolvida por Bruxel (2021) apresenta relevante contribuição para a delimitação das normas infraconstitucionais integrantes do patamar civilizatório mínimo, especialmente ao reconhecer que a indisponibilidade absoluta conferida aos direitos fundamentais trabalhistas se projeta sobre as normas legais destinadas à sua regulamentação e efetivação. Sob esse viés, é possível afirmar que essas disposições infraconstitucionais integram o núcleo de direitos que não podem ser flexibilizados negocialmente em prejuízo ao trabalhador.

No entanto, entende-se que a identificação das normas infraconstitucionais de cidadania não deve se limitar às disposições derivadas diretamente do texto constitucional.

Isso porque, conforme visto, a própria Constituição cria uma abertura material para a criação de novos direitos igualmente indispensáveis ao trabalhador, reconhecendo que a proteção jurídica do trabalho não se esgota nos direitos expressamente positivados pelo constituinte.

Também podem ser entendidas como normas infraconstitucionais de cidadania aquelas disposições legais que, embora não constituam regulamentação ou efetivação de um direito constitucional específico, concretizam os valores fundamentais consagrados pela Constituição e asseguram condições indispensáveis para a promoção de um trabalho digno, em todas as dimensões da dignidade humana.

Para Delgado (2025), essas disposições legais dizem respeito, exemplificativamente, a “preceitos relativos à saúde e segurança do trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, preceitos legais instituidores de direitos trabalhistas, etc.” (Delgado, 2025, p. 1.537).

Dentre os exemplos elencados por Delgado (2025), merecem destaque as normas de saúde e segurança do trabalho. Os trabalhadores têm assegurado, como direito fundamental, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme dispõe o art. 7º, XXII, da Constituição da República. Segundo Sebastião Geraldo Oliveira (2007), a segurança visa proteger a integridade física do trabalhador, enquanto a higiene busca controlar os agentes presentes no ambiente laboral para a manutenção da saúde em seu sentido amplo, compreendendo o bem-estar físico, mental e social (Oliveira, 2007, p. 111). Nessa perspectiva, as normas de SST correspondem ao conjunto de disposições voltadas à redução dos fatores físicos, químicos, biológicos, fisiológicos, psicossociais, entre outros, capazes de afetar a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente laboral.

A identificação dessas normas deve ser realizada a partir de seu conteúdo material e de sua finalidade protetiva, e não apenas da forma normativa pela qual se expressam. Assim, qualificam-se como normas de saúde e segurança do trabalho todas as disposições que tenham por objeto a redução dos riscos inerentes ao trabalho e a preservação da vida, da saúde e da integridade psicofísica do trabalhador.

Por constituírem instrumentos voltados à concretização do direito fundamental à Saúde e Segurança do Trabalho (SST) e à promoção do trabalho digno, as normas de SST desempenham dupla função: protetiva, ao prevenir acidentes e doenças ocupacionais; e promocional, ao favorecer a construção de ambientes laborais seguros, saudáveis e compatíveis com o pleno desenvolvimento da pessoa humana.

No ordenamento jurídico brasileiro, justamente em razão dessa identificação material, essas normas encontram-se dispersas em diversos diplomas normativos, sem que haja uma

sistematização uniforme, o que compromete a sua identificação, interpretação, aplicação e efetividade (Oliveira, 2007). Apesar disso, uma das principais fontes normativas de proteção à saúde e segurança do trabalho é o Capítulo V do Título II da CLT, que disciplina a matéria entre os arts. 154 e 201. No entanto, essa tutela jurídica não se esgota nas disposições celetistas. O próprio art. 154 da CLT evidencia a amplitude dessas fontes ao estabelecer que a observância das normas previstas neste capítulo não afasta o cumprimento de outras disposições relativas à matéria previstas em códigos de obras, regulamentos sanitários estaduais e municipais e instrumentos autônomos coletivos.

Para além das fontes citadas destacam-se as Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Nos termos do art. 200 da CLT, o legislador atribuiu ao Poder Executivo competência para complementar e regulamentar as normas relativas à saúde e segurança do trabalho, conferindo ao Ministério do Trabalho a prerrogativa de editar regulamentos sobre a matéria. Embora sejam de natureza infralegal, as NRs possuem força normativa obrigatória e podem inovar a ordem jurídica nos limites da autorização concedida pela lei (Oliveira, 2007).

A opção legislativa se justifica pela própria complexidade técnica da matéria. Conforme observa Oliveira (2007), os avanços do conhecimento científico e das tecnologias provocam mudanças profundas na relação trabalho-capital, o que demanda constante atualização das normas de SST a fim de aprimorar as condições de trabalho. Esse ritmo acelerado mostra-se incompatível com a dinâmica do processo legislativo, razão pela qual a regulamentação da matéria é atribuída a órgãos técnicos da Administração Pública.

A amplitude e complexidade das normas de SST podem ser observadas em seu próprio conteúdo material. No âmbito da CLT, o capítulo V disciplina temas relacionados à fiscalização dos ambientes de trabalho, à adoção de medidas preventivas, ao fornecimento de equipamentos de proteção, às condições ambientais de trabalho, às atividades insalubres e perigosas, dentre outros assuntos. Quanto às Normas Regulamentadoras², essas normas disciplinam diferentes aspectos da proteção à saúde e segurança do trabalhador, abrangendo desde disposições gerais sobre gerenciamento de riscos ocupacionais, ergonomia e sinalização de segurança até medidas específicas aplicáveis a determinados riscos e setores econômicos.

A diversidade de matérias disciplinadas pelas normas de SST demonstra que a tutela da vida, saúde e integridade psicofísica do trabalhador se dá sob diferentes enfoques a fim de

² Em consulta realizada em 6 de junho de 2026, a página oficial do Ministério do Trabalho e Emprego listava as Normas Regulamentadoras de número 1 a 38, com indicação de revogação da NR-2 e da NR-27, de modo que 36 Normas Regulamentadoras permanecem vigentes.

garantir um trabalho digno. A inobservância dessas normas impacta negativamente a qualidade de vida do trabalhador e de sua família, mas seus efeitos não se restringem à esfera individual da relação de emprego. Os acidentes e doenças ocupacionais repercutem sobre toda a coletividade, na medida em que ampliam a demanda pelos sistemas públicos de saúde e previdenciário, evidenciando que a proteção à saúde e segurança do trabalho constitui matéria de inegável interesse público. Essa conclusão não é afastada pelo fato de o art. 611-A da CLT ter incluído, entre as matérias passíveis de negociação coletiva, o enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres. Embora tais dispositivos pareçam ampliar o espaço da autonomia negocial coletiva sobre matéria relacionada à saúde e segurança do trabalho, sua interpretação deve ser realizada de forma sistemática, à luz da Constituição e do próprio art. 611-B, XVII, da CLT, que considera ilícita a supressão ou redução de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Delgado e Delgado (2017) sustentam que o enquadramento da insalubridade e a autorização para prorrogação de jornada em ambiente insalubre dependem de critérios técnico-científicos e de fiscalização estatal, não podendo ser convertidos em simples objeto de pactuação coletiva. Por envolverem riscos à preservação da saúde humana, tais normas possuem natureza imperativa e indisponível, de modo que a negociação coletiva não pode ser utilizada para rebaixar o nível legal de proteção à saúde do trabalhador (Delgado; Delgado, 2017, p. 256-257).

As normas de SST constituem exemplo paradigmático das normas infraconstitucionais de cidadania citadas por Delgado (2025), uma vez que concretizam valores fundamentais consagrados pela Constituição, em especial a dignidade humana, a valorização do trabalho e a promoção da saúde. Ao assegurarem condições mínimas indispensáveis para a preservação da vida, da integridade psicofísica do trabalhador e de um ambiente de trabalho saudável e seguro, essas normas integram o patamar civilizatório mínimo de proteção ao trabalhador e, consequentemente, não podem ser objeto de redução ou supressão por meio da negociação coletiva.

As normas de SST constituem exemplo expressivo de normas infraconstitucionais de cidadania em razão dos bens jurídicos tutelados. Contudo, não são as únicas disposições legais que integram esse grupo. Conforme observa Delgado (2025), também se inserem nessa categoria as normas concernentes às bases salariais mínimas, à identificação profissional, à proteção contra práticas discriminatórias e outros preceitos legais instituidores de direitos trabalhistas indispensáveis para a concretização do trabalho digno. Além disso, considerando o caráter progressivo do patamar civilizatório mínimo, esse é um conjunto em constante

expansão, que se aperfeiçoa à medida que novos direitos trabalhistas essenciais para uma vida digna são reconhecidos juridicamente.

No que diz respeito às normas concernentes às bases salariais mínimas, destaca-se a garantia constitucional do salário-mínimo, prevista no art. 7º, IV, da Constituição, segundo o qual deve ser fixado em valor capaz de atender às necessidades básicas do trabalhador e de sua família. A concretização desse comando ocorre por meio de normas infraconstitucionais que asseguram a observância do salário-mínimo nacional e de pisos salariais legalmente estabelecidos para determinadas categorias profissionais. Tais normas visam assegurar ao trabalhador condições materiais mínimas para uma existência digna, razão pela qual se inserem no conjunto de normas de cidadania identificadas por Delgado (2025). Em virtude de sua função de garantir um padrão salarial mínimo compatível com a dignidade humana, não se admite, por exemplo, a pactuação coletiva de salários inferiores aos patamares mínimos legalmente estabelecidos.

Quanto às normas de identificação profissional, Delgado (2025) refere-se, especialmente, às regras relativas à Carteira de Trabalho e Previdência Social. A CTPS é obrigatória para o exercício de qualquer emprego – urbano, rural, doméstico –, conforme leitura do art. 13 da CLT. Segundo Sérgio Pinto Martins (2026), a carteira de trabalho constitui o principal documento de identificação profissional do trabalhador, permitindo tanto o reconhecimento formal do vínculo empregatício quanto a fiscalização das relações de trabalho pelo Estado. Além de registrar a existência do contrato de trabalho e as condições pactuadas entre as partes, a CTPS serve como importante meio de prova do tempo de serviço para fins previdenciários. Em razão de sua relevância para a tutela dos direitos trabalhistas e sociais, sua anotação é dever legal do empregador, observadas as exigências previstas quanto ao prazo, à forma e ao conteúdo.

Embora seja instrumento essencial para a formalização da relação de emprego, a ausência de anotação na CTPS não implica a inexistência de vínculo empregatício. Da mesma forma, os registros nela constantes não possuem presunção absoluta de veracidade, conforme entendimento consolidado na Súmula 12 do TST³. A caracterização da relação de emprego decorre da realidade fática da prestação de trabalho, mediante a verificação dos elementos fático-jurídicos definidos pela legislação trabalhista para cada modalidade de emprego (Alves, 2024).

³ Súmula 12 do TST: As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".

A relevância dessas normas transcende mera formalidade documental. A identificação profissional e os elementos caracterizadores da relação de emprego são indispensáveis para o acesso a direitos trabalhistas e previdenciários assegurados pelo ordenamento jurídico. O reconhecimento jurídico do empregado lhe garante acesso a direitos como férias, décimo terceiro salário, FGTS, contribuição previdenciária e demais garantias inerentes à relação de emprego. A supressão ou flexibilização negocial dessas regras comprometeria o próprio acesso do trabalhador aos seus direitos. Por essa razão, as normas de identificação profissional e os critérios legais de reconhecimento do vínculo empregatício podem ser compreendidos como normas infraconstitucionais de cidadania, pois facilitam o reconhecimento jurídico da condição de empregado e viabilizam o exercício das garantias trabalhistas e previdenciárias previstas no ordenamento. Em virtude disso, integram o patamar civilizatório mínimo de proteção ao trabalhador e não podem ser afastadas ou reduzidas por meio da negociação coletiva.

Igualmente são relevantes os dispositivos antidiscriminatórios previstos na legislação trabalhista. A discriminação no mercado de trabalho é histórica e estrutural e se manifesta sob diferentes formas, atingindo especialmente mulheres, pessoas transgênero, pessoas negras, pessoas com deficiência, trabalhadores migrantes, dentre outras pessoas integrantes de grupos historicamente vulnerabilizados. As práticas discriminatórias podem ser observadas tanto no momento de admissão quanto durante a execução do trabalho, por meio de restrições ou diferenciações injustificadas em relação à remuneração, oportunidades de ascensão profissional, condições de trabalho e permanência (Delgado, 2025).

Para Delgado (2025), a Constituição de 1988 representou um marco jurídico e político na previsão de mecanismos proibitivos de discriminações no ambiente laboral. Fruto do processo de redemocratização do País, o texto constitucional conferiu centralidade à pessoa humana e à dignidade do trabalhador, estabelecendo a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (art. 1º, III) e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação, como objetivo fundamental do Estado brasileiro (art. 3º, IV). No campo trabalhista, essa diretriz é reforçada pelo art. 7º, XXX e XXXI, da Constituição, que proíbe diferenças de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, bem como qualquer discriminação em relação ao trabalhador com deficiência.

No plano infraconstitucional, essa proteção é densificada por diplomas legais editados com finalidade antidiscriminatória, a exemplo da Lei 9.029/1995, que proíbe a adoção de práticas discriminatórias e limitativas para efeito de acesso à relação de trabalho ou de sua

manutenção; da Lei 9.799/1999, que inseriu na CLT regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho; e da Lei 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Essas normas demonstram que a legislação antidiscriminatória não atua apenas como mecanismo de tutela individual contra atos ilícitos praticados pelo empregador, mas também como instrumento de promoção da igualdade material e de combate à exclusão de grupos historicamente vulnerabilizados no mercado de trabalho. Por essa razão, os dispositivos antidiscriminatórios também integram o conjunto de normas infraconstitucionais de cidadania. O objetivo dessas normas é assegurar que o acesso, a permanência e o desenvolvimento do trabalhador no ambiente laboral ocorram em condições compatíveis com a dignidade humana. Assim, não podem ser admitidos instrumentos coletivos que autorizem práticas discriminatórias, reduzam proteções legais antidiscriminatórias ou legitimem distinções injustificadas entre trabalhadores, sob pena de violação ao núcleo mínimo de proteção assegurado pelo ordenamento jurídico.

Os exemplos analisados demonstram que as normas infraconstitucionais de cidadania não se confundem com toda e qualquer norma legal trabalhista. Trata-se daquelas disposições que, pela natureza do bem jurídico tutelado e por sua conexão com os valores constitucionais fundamentais, asseguram condições mínimas para o exercício digno do trabalho. Portanto, sua identificação exige uma análise material da finalidade da norma, de sua função protetiva e do impacto que sua supressão ou redução produziria sobre a condição jurídica e existencial do trabalhador.

As normas de saúde e segurança do trabalho, as normas concernentes às bases salariais mínimas, as normas de identificação profissional e os dispositivos antidiscriminatórios evidenciam a existência de um núcleo legal mínimo de cidadania trabalhista. Esse núcleo integra o patamar civilizatório mínimo de proteção ao trabalhador e, por isso, constitui limite material à autonomia negocial coletiva. A negociação coletiva permanece instrumento legítimo de produção normativa e de adaptação das condições de trabalho às especificidades setoriais, mas não pode ser utilizada para reduzir ou suprimir direitos que asseguram a própria condição de cidadania do trabalhador no âmbito da relação laboral.

Conclui-se, portanto, que as normas infraconstitucionais de cidadania integram o conjunto de direitos absolutamente indisponíveis em sede de negociação coletiva. Sua indisponibilidade não decorre apenas de sua previsão legal, mas da função que desempenham na concretização da dignidade humana, da valorização do trabalho, da igualdade material e da proteção social mínima. Por isso, à luz do princípio da adequação setorial negociada e da tese

firmada no Tema 1046, a validade das normas coletivas depende da preservação desse núcleo mínimo, que não pode ser afastado pela autonomia privada coletiva.

4.4 Essência da decisão do STF no Tema 1046: aspectos conceituais e práticos sobre normas indisponíveis

A decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1046 reafirmou a relevância da negociação coletiva no Direito do Trabalho brasileiro, mas também evidenciou que a autonomia negocial coletiva não possui caráter absoluto. Ao admitir a validade de acordos e convenções coletivas que limitem ou afastem direitos trabalhistas, a Corte condicionou essa possibilidade à observância do princípio da adequação setorial negociada e ao respeito aos direitos absolutamente indisponíveis.

Ocorre que, embora tenha fixado esse limite, o STF não delimitou de forma objetiva quais direitos integram esse núcleo de indisponibilidade absoluta. Essa lacuna interpretativa revela uma divergência já existente na doutrina trabalhista acerca da extensão dos direitos que não podem ser objeto de negociação coletiva. Nesse contexto, ganha relevância a construção proposta por Maurício Godinho Delgado, segundo a qual os direitos absolutamente indisponíveis correspondem ao patamar civilizatório mínimo assegurado ao trabalhador.

Segundo a construção teórica formulada por Delgado (2025), a identificação dos direitos absolutamente indisponíveis pode ser realizada a partir de uma dupla perspectiva: formal e material. Sob o aspecto formal, devem ser considerados os três eixos que compõem o patamar civilizatório mínimo indicado por Maurício Godinho Delgado: as normas constitucionais, as normas internacionais ratificadas e incorporadas ao direito interno e as normas infraconstitucionais de cidadania. Sob o aspecto material, contudo, a indisponibilidade absoluta deve ser aferida a partir da função desempenhada pela norma, isto é, de sua aptidão para concretizar o trabalho digno.

Essa conjugação é necessária porque a delimitação dos direitos absolutamente indisponíveis apenas pela forma como se apresentam na legislação heterônoma estatal revela-se insuficiente. Isso porque diversos direitos fundamentais trabalhistas, embora possuam aplicabilidade imediata, têm seu conteúdo densificado e especificado pela legislação infraconstitucional. Assim, restringir a indisponibilidade absoluta apenas aos direitos expressamente previstos no texto constitucional poderia excluir da proteção jurídica normas essenciais à sua concretização nas relações de trabalho. Além disso, tal compreensão contraria a lógica de progressividade consagrada no art. 7º, *caput*, da Constituição, que reconhece os

direitos dos trabalhadores sem prejuízo de outros que visem à melhoria de sua condição social.

A proteção e promoção do trabalho digno se realiza, muitas vezes, por meio de normas infraconstitucionais e internacionais que especificam, complementam e densificam os direitos fundamentais trabalhistas. Por essa razão, os três eixos que compõem o patamar civilizatório mínimo não podem ser compreendidos de forma isolada. Ao contrário, eles se comunicam e se complementam na proteção do trabalhador. Um mesmo direito pode possuir fundamento constitucional, ser reforçado por normas internacionais e encontrar regulamentação específica na legislação infraconstitucional. É o que ocorre, por exemplo, com as normas de saúde e segurança do trabalho, que encontram fundamento no art. 7º, XXII, da Constituição, são reforçadas por convenções internacionais da OIT e se concretizam, no plano interno, por meio da CLT, das Normas Regulamentadoras e de outros diplomas normativos. Essa articulação reforça que a identificação dos direitos absolutamente indisponíveis exige a conjugação entre os aspectos formais e materiais do patamar civilizatório mínimo.

A essência da decisão do STF no Tema 1046 deve ser compreendida a partir de um equilíbrio. De um lado, a Corte reconheceu a negociação coletiva como instrumento legítimo de adaptação das condições de trabalho às especificidades das categorias profissionais e econômicas. De outro, preservou a existência de limites materiais à autonomia negocial coletiva, impedindo que acordos e convenções coletivas sejam utilizados como mecanismos de descaracterização de direitos integrantes do patamar civilizatório mínimo.

Assim, embora a negociação coletiva possa estabelecer condições mais favoráveis ao trabalhador e transacionar direitos de indisponibilidade relativa, sua validade depende da compatibilidade com os direitos absolutamente indisponíveis. A atuação dos sujeitos coletivos, portanto, não se legitima apenas pela existência formal de negociação, mas também pelo respeito ao conteúdo material das normas que concretizam o trabalho digno.

Conclui-se, portanto, que a lacuna deixada pelo STF no Tema 1046 não impede a identificação dos direitos absolutamente indisponíveis em sede de negociação coletiva. Embora não exista um rol fechado desses direitos, é possível delimitá-los a partir da conjugação entre os três eixos indicados por Delgado e a análise da função material desempenhada pela norma. Nessa perspectiva, a autonomia negocial coletiva permanece valorizada, mas somente se compatibiliza com a Constituição quando exercida dentro dos limites constitucionais, internacionais e infraconstitucionais que asseguram a dignidade do trabalhador.

5 CONCLUSÃO

A presente monografia teve como objetivo analisar os limites da negociação coletiva no Direito do Trabalho brasileiro a partir do julgamento do Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal. Embora a Corte tenha reconhecido a constitucionalidade de normas coletivas que limitem ou afastem direitos trabalhistas, condicionou essa validade à observância do princípio da adequação setorial negociada e ao respeito aos direitos absolutamente indisponíveis, sem, contudo, delimitar de forma objetiva quais direitos integram esse núcleo de proteção.

Inicialmente, verificou-se que a negociação coletiva constitui importante instrumento de composição dos conflitos trabalhistas e de produção de normas jurídicas autônomas. A Constituição de 1988 fortaleceu esse instituto ao reconhecer os acordos e convenções coletivas de trabalho como direitos fundamentais trabalhistas, bem como ao assegurar a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas. No entanto, o fortalecimento da autonomia negocial coletiva também pressupõe a observância de limites materiais voltados à preservação do trabalho digno, de modo que a negociação coletiva não pode ser utilizada como instrumento de supressão ou esvaziamento de direitos essenciais à dignidade do trabalhador.

Em seguida, observou-se que o julgamento do Tema 1046 consolidou uma orientação favorável à valorização da negociação coletiva, mas sem afastar a existência de limites materiais à autonomia dos sujeitos coletivos. Ao condicionar a validade das normas coletivas ao respeito aos direitos absolutamente indisponíveis, o STF reafirmou que nem todo direito trabalhista pode ser reduzido, limitado ou afastado pela via negocial. Entretanto, a ausência de delimitação objetiva desse núcleo de proteção produziu uma lacuna interpretativa relevante, refletindo uma divergência já existente na doutrina trabalhista acerca da extensão da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Nesse contexto, constatou-se que a distinção entre direitos de indisponibilidade relativa e absoluta é essencial para a compreensão dos limites da negociação coletiva. À luz do princípio da adequação setorial negociada, verificou-se que os instrumentos coletivos podem prevalecer quando estabelecem padrão mais favorável ao trabalhador ou quando transacionam direitos de indisponibilidade relativa, assim compreendidos aqueles que envolvem interesses patrimoniais ou bilaterais simples, bem como aqueles cuja flexibilização encontra autorização constitucional ou legal. Por sua vez, a negociação coletiva não pode

reduzir, afastar ou esvaziar direitos absolutamente indisponíveis, pois estes integram o patamar civilizatório mínimo e constituem limite material à autonomia negocial coletiva.

A partir da construção teórica de Maurício Godinho Delgado, concluiu-se que os direitos absolutamente indisponíveis podem ser identificados a partir de três eixos normativos: as normas constitucionais, as normas internacionais ratificadas e incorporadas ao direito interno e as normas infraconstitucionais de cidadania. Verificou-se, ainda, que esses eixos não devem ser compreendidos de forma isolada, pois frequentemente se comunicam e se complementam na proteção do trabalhador. Por essa razão, a identificação dos direitos absolutamente indisponíveis exige a conjugação entre o aspecto formal da norma e seu conteúdo material, especialmente sua função de concretizar o trabalho digno.

Dessa forma, confirmou-se a hipótese de que a autonomia negocial coletiva encontra limite nos direitos integrantes do patamar civilizatório mínimo. A negociação coletiva permanece valorizada como instrumento democrático e legítimo de adaptação das condições de trabalho às especificidades das categorias, mas não pode ser utilizada como mecanismo de precarização ou de renúncia coletiva a direitos fundamentais trabalhistas. Conclui-se, portanto, que o respeito aos direitos absolutamente indisponíveis não enfraquece a negociação coletiva. Ao contrário, assegura que ela seja exercida em conformidade com a Constituição, com as normas internacionais de proteção ao trabalho e com a função protetiva do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 3, n. 38, p. 56-71, jan. 2007. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revista-eletronica/article/view/345>. Acesso em: 17 jun. 2026.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O trabalho decente como direito humano e fundamental. **Revista Fórum Trabalhista: RFT**, Belo Horizonte, ano 3, n. 15, p. 85-104, nov./dez. 2014.

ALVES, Amauri Cesar. **Curso de direito do trabalho**. 1. ed. Belo Horizonte: RTM, 2024.

ALVES, A. C.; CASTRO, T. H. L. Reforma trabalhista e movimentos de reestruturação, precarização e redução do direito do trabalho no Brasil. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, Brasília, v. 4, n. 3, p. 130-156, set./dez. 2018. Disponível em: <http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/mestradodireito/article/view/165>. Acesso em: 13 jun. 2026.

ALVES, A. C.; MARTINS, A. L. M.; LINHARES, R. C. L. Direitos sociais não efetivados: promessas constitucionais ou direitos fundamentais? **RJLB - Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, v. 7, n. 3, p. 135-155, 2021. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/3/2021_03_0135_0155.pdf. Acesso em: 17 jun. 2026.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 jun. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 12.857, de 24 de fevereiro de 2026**. Promulga o Protocolo de 2014 relativo à Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório. Brasília, DF: Presidência da República, 2026. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2026/decreto/d12857.htm. Acesso em: 17 jun. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932**. Institue a convenção coletiva de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, p. 16195, 25 ago. 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21761-23-agosto-1932-526768-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 jun. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 17 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 17 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras - NR**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saud-e-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 6 jun. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633/GO**. Tema 1046 da repercussão geral. Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Relator: Min. Gilmar Mendes. Julgado em: 2 jun. 2022. Diário da Justiça eletrônico, Brasília, DF, 28 abr. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em: 17 jun. 2026.

BRUXEL, Charles da Costa. **Os limites constitucionais à prevalência do negociado sobre o legislado perante a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017)**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021.

BULGUERONI, Renata Orsi. **Negociação coletiva e fontes do direito do trabalho: propostas para a prevalência do negociado sobre o legislado nas relações de emprego**. 2015. 259 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

CAMPINHO, Fábio. Sindicalismo de Estado: controle e repressão na Era Vargas (1930-1935). **Revista Eletrônica do CEJUR**, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 114-135, ago./dez. 2006. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cejur/article/download/14838/9959>. Acesso em: 15 jun. 2026.

CASSAR, Vólia Bomfim. Limites da liberdade individual na relação de trabalho e reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 285-301, abr./jun. 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 3, p. 59-76, jul./set. 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 22. ed. rev. e atual. São Paulo: Juspodivm, 2025.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Documentos internacionais da OIT: caracterização e ingresso no direito brasileiro. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbia Zanutelli de; PIRES, Rosemary de Oliveira (org.). **A Organização Internacional do Trabalho: sua história, missão e desafios**. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020a. v. 1, p. 35-56.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Estado Democrático de Direito e a centralidade e dignidade da pessoa humana: reflexões a partir da multidimensionalidade do direito fundamental ao trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord.). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: volume I: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito**. São Paulo: LTr, 2020b. p. 31-40. Disponível em:

<https://play.google.com/books/reader?id=QaELEAAQBAJ&pg=GBS.PA31&hl=pt>. Acesso em: 6 jun. 2026.

FLORINDO, Valdir; WERNECK, Thomaz. As cinco funções das normas estatais e o sofisma da prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 91, n. 2, p. 37-53, abr./jun. 2025.

HACHEM, Daniel Wunder. A maximização dos direitos fundamentais econômicos e sociais pela via administrativa e a promoção do desenvolvimento. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, Curitiba, v. 13, n. 13, p. 340-399, jan./jul. 2013.

INTAS, Isabel Ceccon. **Negociado sobre legislado, autonomia privada coletiva e reprivatização do direito do trabalho**. 2024. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito, Curitiba, 2024.

INTAS, Isabel Ceccon; SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. A prevalência do negociado sobre o legislado e a definição de direito indisponível na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba, v. 2, n. 3, p. 1-17, e104, 2024. DOI: 10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.103.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; DELGADO, Maurício Godinho. A ressignificação do patamar civilizatório mínimo para a compreensão devida da indisponibilidade dos direitos fundamentais trabalhistas. **Revista da AGU**, Brasília, DF, v. 23, n. 3, p. 59-79, set. 2024.

MARTINEZ, Luciano. Os limites para o exercício da autonomia coletiva sindical: uma análise das fronteiras da negociação coletiva de trabalho. In: SILVA NETO, Manoel Jorge e (org.). **Desafios à autonomia negocial coletiva: estudos em homenagem ao Professor José Augusto Rodrigues Pinto**. Brasília, DF: ESMPU, 2021. p. 175-194. E-book.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 42. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2026. E-book. ISBN 9786551770890. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551770890/>. Acesso em: 17 jun. 2026.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025. E-book. ISBN 9788530996550. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530996550/>. Acesso em: 17 jun. 2026.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio pro homine. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 3, p. 233-254, jul./set. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/50181>. Acesso em: 17 jun. 2026.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise: a polêmica quanto à prevalência do negociado sobre o legislado no sistema sindical brasileiro**. 2017. 376 f. Tese (Doutorado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

MENESES, Luiz Gustavo Magalhães Costa. Releitura conceitual e atualização da amplitude objetiva do que se denomina “norma de saúde, higiene e segurança do trabalho” na

Constituição Federal. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, [s. l.], v. 5, n. 5, p. 262-294, 2021. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/142>. Acesso em: 3 jun. 2026.

MENIN, Daniela. A historicidade dos direitos humanos e os pensamentos de Bobbio e Arendt na construção do direito ao trabalho e ao lazer. **Revista Videre**, Dourados, MS, v. 10, n. 19, p. 304-322, jan./jun. 2018. DOI: <https://doi.org/10.30612/videre.v10i19.6666>. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/videre/article/view/6666>. Acesso em: 17 jun. 2026.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 107-130, jan./jun. 2007. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/sebastiao_oliveira.pdf. Acesso em: 3 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **NORMLEX: Information System on International Labour Standards**. Ratifications by country. Genebra: OIT, [s. d.]. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:::P11200_INSTRUMENT_SORT:2. Acesso em: 16 jun. 2026.

PIOVESAN, Flávia. Direitos sociais, econômicos e culturais e direitos civis e políticos. **Sur: Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 20-47, 2004.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 13. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2026. E-book. ISBN 9786551770166. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551770166/>. Acesso em: 17 jun. 2026.

SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. **Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC**, São Paulo, n. 9, p. 361-388, jan./jun. 2007.