



A EFETIVAÇÃO DO TRABALHO VERDE E DECENTE POR MEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Thaís Fidelis Alves Bruch¹
Juliana Bortoncello Ferreira²

RESUMO

A negociação coletiva apresenta-se como ferramenta salutar para o diálogo entre as partes de uma relação de trabalho. Não obstante, sofreu vários ataques com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, a denominada Reforma Trabalhista. Passados alguns anos desde a chegada da nova Lei, já foram sentidos malefícios trazidos com as mudanças geradas, mas, também, têm sido cada vez mais reconhecida a sua importância pela doutrina brasileira, na seara do que sustentam Organismos Internacionais, dentre elas a própria Organização Internacional do Trabalho. Nesse contexto, o presente artigo busca analisar a possibilidade de a negociação coletiva exercer, além do seu importante e tradicional papel, ainda a tarefa de implementar a economia verde. Para tanto, será apresentado o panorama da negociação coletiva no Brasil, discorrer-se-á acerca da expansão dos objetos das cláusulas coletivas; e, também, serão tratados os principais aspectos do trabalho decente e verde. Para tanto, foi utilizado o método indutivo, quando da investigação; passando-se ao método analítico por ocasião da escolha das informações, e, no momento da confecção deste relatório em forma de artigo científico, o método indutivo. Os resultados do estudo, ao final, apontaram para a essencialidade do diálogo entre os atores sociais, através das negociações, acordos e convenções coletivas, para uma transição ecológica e de justiça social.

1 Procuradora do Trabalho. Mestre em Direito pela PUC/RS. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Ex- Procuradora Federal. Ex-Oficiala de Justiça do TRF4. Endereço eletrônico: thais.bruch@mpt.mp.br.

2 Procuradora do Trabalho. Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal-UDF. Especialista em Direito e Processo do Trabalho, em Mercado de Trabalho e em Formação de Professores para a Educação Superior Jurídica. Endereço eletrônico: juliana.bferreira@mpt.mp.br.

Palavras-chave: Negociação coletiva. Trabalho verde. Trabalho decente.

Introdução

A negociação coletiva trata-se de instituto que merece ser aprofundado, para fins de se averiguar sua adequação ao trabalho verde e decente, além de sua implementação, eis que cada vez mais, faz-se necessária a expansão de meios e procedimentos que elevem o padrão de vida do trabalhador e da própria sociedade.

Nesse contexto, este artigo visa realizar considerações acerca da negociação coletiva e seu panorama após a vigência da Lei nº 13.467/2017, além de tratar da importância do alargamento dos objetos constantes na pauta do diálogo social travado entre capital e trabalho, para a qual se faz relevante a aproximação entre empregadores, empregados e seus entes representativos, tudo com vistas à concretização do trabalho verde e decente.

Para se contribuir com a temática, serão expostos conceitos doutrinários, relevantes para a compreensão do assunto e, ainda, abordados a evolução legislativa e o cenário construído pelo Supremo Tribunal Federal no que toca à relação entre o negociado e o legislado; a previsão de normas que elevem o rol de direitos fundamentais trabalhistas e as condições de vida dos obreiros e o papel da composição entre os atores sociais na transição ecológica justa socialmente, em especial para assegurar a decência na criação e migração para os empregos verdes.

Como se verá adiante, a previsão de cláusulas normativas para a concretização do trabalho verde e decente apresenta-se salutar, especialmente em vista do progresso tecnológico e dos reclamos para que a economia se torne mais verde e inclusiva, com efeitos diretos no mundo do trabalho.

A negociação coletiva após a reforma trabalhista introduzida pela lei nº13.467/2017

A negociação coletiva, segundo a Organização Internacional do Trabalho (2022a), dá-se através da reunião voluntária de um ou mais empregadores ou de seus representantes e dos representantes dos empregados, ocasião na qual declaram suas demandas, trocam informações acerca do que *“justifica su postura y, a través del debate y de cesiones recíprocas, tratan de alcanzar el consenso. Lo idóneo es que dicha negociación termine con la firma de un convenio colectivo que regule las condiciones de trabajo y de empleo”* (OIT, 2022a).

O conceito de convenção coletiva de trabalho, por sua vez, encontra-se no *caput* do art. 611, da CLT, ao passo que o de acordo coletivo de trabalho está inserido no parágrafo primeiro, do mesmo preceito, *in verbis*:

Art. 611. O acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas categorias, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho (BRASIL, 1943).

No bojo dos referidos instrumentos autônomos normativos, ao longo dos anos, verificou-se a inserção de cláusulas sociais e econômicas (obrigacionais ou normativas) com conteúdo similares, avançando pontualmente em normas significativas para a classe trabalhadora acerca de teletrabalho,

assédio moral, treinamentos e meio ambiente laboral (AMORIM, 2009, p. 197-213).

Ocorre que, não obstante a negociação coletiva tratar-se de ato salutar para resolução de conflitos entre empregados e empregadores, e o estabelecimento de direitos e deveres recíprocos, passou por uma grande mudança no cenário nacional com o advento da Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista.

Do histórico da citada Reforma e no que tange ao assunto, verifica-se a referência na Exposição de Motivos do Projeto de Lei 6.787/2016, a se “aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores” (BRASIL, 2016), sob a justificativa da valorização da negociação e do diálogo travado entre empregadores e trabalhadores, com a inserção de cláusulas que contemplassem os interesses de ambas as partes da relação de trabalho, para diminuir os conflitos de índole coletiva, mediante a conciliação sem interferência de terceiros (SCHERER, 2019, p. 179-198).

Nesse sentido, a Lei nº 13.467/2017, ao regulamentar a negociação coletiva, tratou: (i) de impor maior peso ao negociado sobre o legislado, inserindo os temas passíveis de serem entabulados, conforme art. 611-A, da CLT; ii) de modificar a ordem hierárquica entre acordos individual e coletivo, lei e convenção coletiva; iii) de promover a interdição dos efeitos das normas coletivas para além do prazo estipulado ou até nova negociação, reafirmando o posicionamento jurisprudencial que deu ensejo ao cancelamento da Súmula 277, do TST; iii) de expandir o teor dos acordos individuais perpetrados entre empregador e empregado (SCHERER, 2019, p. 179-198).

Com isso, de acordo com Matos (2022, p. 143), houve significativo impacto no âmbito das relações coletivas de trabalho, diversamente das intenções expostas na Exposição de Motivos antes mencionada, a Reforma acabou por privilegiar as pautas empresariais e reduziu os números de acordos coletivos trabalhistas. O Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário e Ministério Público da União (2022), por sua vez, ressaltou que a Reforma não entregou o resultado esperado, qual seja, a geração de empregos. Isso porque, conforme Pochmann (2021, p. 872-874), pretendeu solucionar um problema multifacetado e com diversas causas – o desemprego – por meio da alegação de uma solução unívoca que, nas palavras de Almeida (2020, p. 23), seriam a flexibilização das normas trabalhistas e a afronta ao princípio da proteção.

“(...) não obstante a negociação coletiva tratar-se de ato salutar para resolução de conflitos entre empregados e empregadores, e o estabelecimento de direitos e deveres recíprocos, passou por uma grande mudança no cenário nacional com o advento da Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista.”

Por oportuno, ressalta-se o relatório do Departamento de Pesquisa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizado em 2015, acerca das reformas sociais feitas por 111 (cento e onze) países, classificados como desenvolvidos e em desenvolvimento, durante o período de 2008 a 2014, chegando, de forma geral, as seguintes conclusões: (i) as reformas no âmbito trabalhista sofreram aumento em interregnos de crise econômica; (ii) os países reconhecidamente desenvolvidos alteraram as normas do labor insertas no campo individual; (iii) os países em desenvolvimento dirigiram suas reformas para área do direito coletivo do trabalho, focando na negociação coletiva, como ocorreu no Brasil (ALMEIDA, 2020, p. 29).

Ainda quanto ao tema/princípio “o negociado sobre o legislado”, também objeto da Reforma Trabalhista, houve manifestação do Supremo Tribunal Federal (STF) ao se pronunciar acerca da constitucionalidade do art. 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, em caso positivo,

a definir seus limites e alcance, ante a insegurança jurídica que pairava sobre o assunto. Assim, em Agravo, no bojo do Recurso Extraordinário nº 1.121.633, declarando-se a repercussão geral sob o Tema 1.046, extrai-se a posição do STF sobre a matéria (BRASIL, 2022). No referido processo objetivava-se a anulação de cláusula da negociação coletiva que absolvía o empregador de pagar as horas de trajeto, em ofensa à inteligência do art. 58, § 2º, da CLT (posteriormente alterado pela Lei 13.467/2017) (BRASIL, 2017)..

Em julgamento, as posições do relator, Ministro Gilmar Mendes, bem como dos Ministros Rosa Weber e Edson Fachin, foram divergentes quanto (i) à interpretação do art. 7º, da CF/88; e (ii) aos limites do poder negocial dos entes coletivos na área laboral. Para o primeiro, necessário o respeito à força normativa imposta aos contratos pela Constituição e às cláusulas contratuais pactuadas; inclinando-se pela autonomia do Direito Coletivo do Trabalho e da possibilidade de equivalência de posição entre as partes para negociar (SOUZA; NASCIMENTO, 2022, p. 8).

Dito isso, a posição emprega/sustenta a teoria do conglobamento, na qual se considera e se interpreta de maneira global/integral o negócio coletivo, não dividindo as normas - insertas naquele - no momento de analisá-las. Nessa senda, não se declararia a nulidade de um item isoladamente, tendo-se em conta o resultado total da negociação coletiva. Com base nesse raciocínio, há a indicação pelo Ministro Relator de que as normas autônomas preponderam sobre as normas oriundas do Estado em 2 (duas) ocasiões: (i) concessão de um patamar superior; e (ii) parcelas de indisponibilidade relativa acordadas de forma setorial (SOUZA; NASCIMENTO, 2022, p. 8).

Entretanto, frente à abertura do conceito do que seriam rubricas “de indisponibilidade relativa”, consignou o Ministro Gilmar Mendes que consistiriam naquelas que asseguram o chamado “patamar mínimo civilizacional”, o que para Souza e Nascimento (2022, p. 8), seriam as parcelas contidas “nas normas constitucionais, nas normas oriundas de tratados e convenções sobre direitos humanos e nas normas infraconstitucionais que asseguram garantias mínimas de cidadania”.

De outro lado, em posicionamento mais consentâneo com o princípio da proteção, o voto que deflagrara divergência, da lavra da Ministra Rosa Weber, aduz que a expressão inscrita no *caput* do art. 7º, da CF/88, “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, revela que o Constituinte Originário desejou a tutela constitucional de “todos os direitos trabalhistas positivados, não se restringindo ao rol expresso” (Souza; Nascimento, 2022, p. 8) de tal dispositivo. Por isso, impõe-se a adoção de uma interpretação sistemática da Constituição, no sentido de que aos sindicatos somente é autorizado negociar, de forma restritiva, nas hipóteses taxativas previstas por aquela. Nos demais temas remanescentes, as normas autônomas devem consubstanciar níveis mais elevados de condições de vida aos trabalhadores (SOUZA; NASCIMENTO, 2022, p. 9).

Desse modo, para a Ministra Rosa Weber, conforme delineado por Souza e Nascimento (2022, p. 9), o Direito do Trabalho seria uno, não se cogitando em principiologias díspares entre as espécies do direito individual e coletivo, uma vez que a razão da construção do Direito Laboral, qual seja, a proteção do trabalhador, se estende e fundamenta todo esse ramo independente do Direito. Tais argumentações foram acompanhadas pelo Ministro Edson Fachin; contudo, os 2 (dois) votos divergentes não prosperam, ficando vencidos.

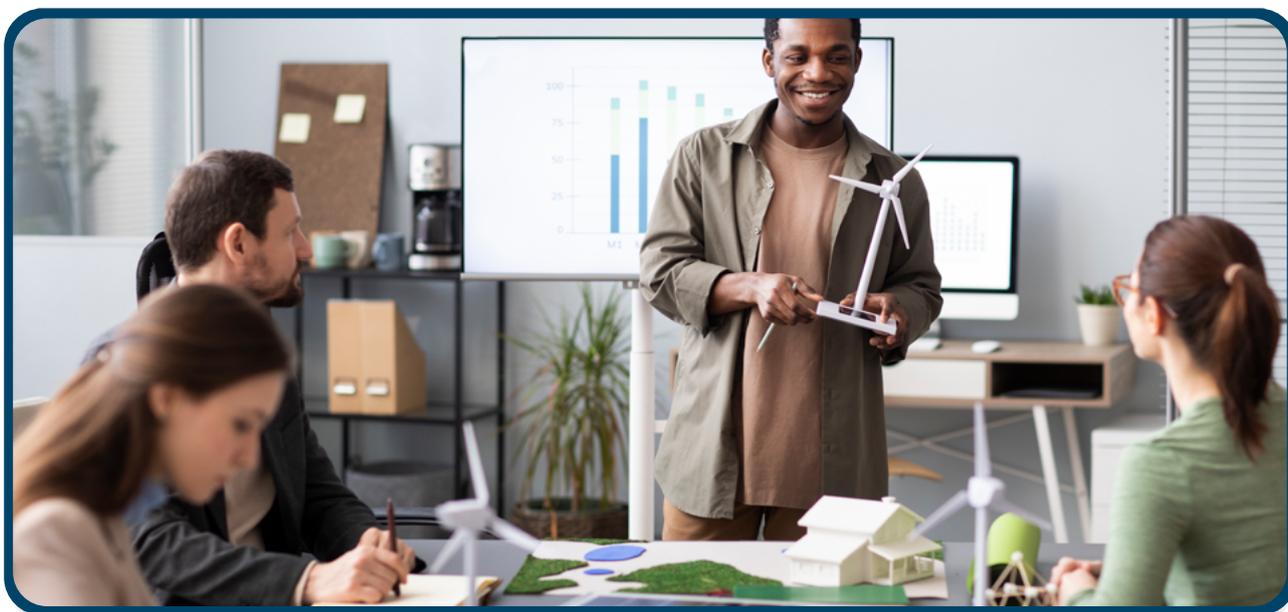
Em tal cenário, triunfaram as premissas e motivos explicitados pelo Ministro Gilmar Mendes, considerando-se, por fim, que o art. 611-A trata-se de dispositivo constitucional, permitindo-se que os acordos e convenções coletivas prevejam limitações a direitos trabalhistas, sem a necessidade de compensações específicas, pois devem ser interpretados globalmente, desde que recaiam sobre direitos de disponibilidade relativa e demais parâmetros já expostos. Assim, normas coletivas que extrapolem essas balizas podem ser anuladas pela Justiça do Trabalho (BRASIL, 2022).

Com as considerações acima acerca das alterações realizadas pela Reforma Trabalhista conferida pela Lei nº 13.467/2017, importa observar, com o cenário atual, uma maior necessidade de participação de todos para uma transição planetária justa e ecologicamente equilibrada para que haja o desenvolvimento econômico e social do país. Para tanto, as normas coletivas exsurgem como importante instrumento de autoria dos agentes que produzem riqueza (empresas e empregados), fruto do essencial diálogo de tais atores sociais. Sobre o ponto, trata adiante este artigo.

A negociação coletiva como meio para a melhoria das condições de vida do trabalhador e da sociedade

No capítulo anterior foram abordadas as modificações da Lei nº 13.467/2017 no tocante às negociações coletivas. Com isso, houve significativa diminuição de tais negociações, eis que se retirou a compulsoriedade da contribuição sindical, o que, em um primeiro momento, deixou as associações profissionais desmonetizadas e enfraquecidas, exigindo de seus diretores o trabalho de convencimento junto aos seus representados para efetuar o recolhimento, e que tal tema fosse para a mesa de negociação. Além disso, o princípio do negociado sobre o legislado permitiu que a pauta empresarial ganhasse relevo, com propostas de redução de benefícios, criando um ambiente de impasse nas tratativas.

Sobre essa redução de direitos e de apenamento da classe trabalhadora, Pereira (2018, p. 452) se manifesta no sentido de haver uma resistência ao modelo constitucional já consagrado no Brasil e fruto de tantas lutas. Isso porque, a todo momento, os trabalhadores são submetidos a condições precárias e degradantes de labor, em afronta direta à Constituição Federal. Portanto, inovações legislativas como a ocorrida com a Reforma em comento, podem causar sérios danos aos trabalhadores e à sociedade em geral.



Aliás, Galvão e Teixeira (2018, p. 159), em estudo acerca das consequências da Lei nº 13.467/2017 pouco tempo após sua entrada em vigor, denotaram os prejuízos já então suportados pelos trabalhadores nas negociações coletivas. Citam as autoras, por exemplo, que setores mais precários e com atuação mais frágil, estão pactuando convenções coletivas de trabalho menos favoráveis à classe trabalhadora, como nos casos de trabalhadores de limpeza e de segurança. Não obstante, outros setores mais tradicionais também começaram a se curvar à flexibilização de normas laborais, em detrimento de direitos há décadas conquistados.

Por esses e outros motivos, faz-se preciso avançar para o pleno desenvolvimento econômico e social, sem deixar de lado o modelo constitucional consagrado e a dignidade da pessoa humana, até porque a sociedade digital e tecnológica requer um compromisso maior de todos os atores sociais; seja diante da necessidade de (re)qualificar os trabalhadores para as novas funções que estão surgindo e tendem ainda a se formar, além das já ocupadas e que irão desaparecer; seja pela necessidade de se adotarmos uma conduta ecologicamente adequada para a então estabelecida transição justa.

Forçoso lembrar que a centralidade do meio ambiente em sentido amplo, está prevista na Constituição de 1988, podendo ser constatada, também, no art. 170, que estabelece, entre os princípios gerais da atividade econômica, a defesa do meio ambiente, ao lado da função social

da propriedade, da livre concorrência, da defesa do consumidor e da redução das desigualdades regionais e sociais. Impõe-se a valorização do trabalho humano, a fim de assegurar a todos uma existência digna (BRASIL, 1988).

Portanto, nesse cenário imposto pelas disrupções e pelo estado atual do meio ambiente, exige-se uma mudança de conduta dos agentes sociais, inclusive dos trabalhadores e empregadores, bem como dos seus representantes. Assim, uma vez que o direito à negociação coletiva é salvaguardado pelos principais instrumentos de direitos humanos (global e regional)³, forçoso reconhecer o seu papel para o progresso e justiça sociais.

A previsão de cláusulas normativas para a concretização do trabalho verde e decente

A pandemia de COVID-19 irradiou diversas mudanças no cenário brasileiro e mundial. Seus efeitos foram e continuam sendo sentidos, inclusive no que se refere às atividades laborativas: perda de empregos; encerramento ou interrupção de atividades empresariais; adoção do teletrabalho para permitir a continuidade de atividades e permanência de trabalhadores na linha de frente, com alto risco de contaminação, para propiciar a manutenção de funções essenciais à existência humana.

Foi nesse contexto que, autoridades nacionais e internacionais foram instadas a regular a matéria trabalhista para minimizar os danos sociais, especialmente o quadro de agravamento das desigualdades.

Muito embora persistam dúvidas sobre a forma pela qual a restauração do tecido social deu-se durante e após a pandemia, o fato é que uma premissa, em especial, deve sempre guiar a união de esforços para a citada restauração, qual seja, aquela “centrada nas pessoas” (OIT, 2022b). Com efeito, em fevereiro de 2022, a OIT acolheu o Fórum Mundial que levava tal lema, cujo mote era a “aumentar o nível e a coerência da resposta internacional ao impacto profundo e desigual da crise da COVID-19 nas pessoas a nível mundial” (OIT, 2022b). Em tal evento, estiveram reunidos representantes das empresas e dos trabalhadores de todo mundo, acompanhados dos “chefes de Estado e de Governo, responsáveis de organizações internacionais e bancos multilaterais de desenvolvimento” (OIT, 2022b). Foram discutidas as necessidades de implementação de ações e investimentos, com vistas à promoção de: “empregos dignos e crescimento econômico inclusivo; proteção social universal; (iii) a proteção dos trabalhadores e a sustentabilidade das empresas; uma transição para uma economia global neutra em emissões de carbono” (OIT, 2022b).

Portanto, reiterou-se a importância da ênfase ao diálogo social para, de forma resiliente e aproveitando as pujantes mudanças ocorridas com a pandemia, especialmente as tecnológicas e ambientais, tirar proveito de *“todas las oportunidades que esas transiciones entrañan para la sostenibilidad de las empresas y el trabajo decente”*.

Imbuída desse espírito, a OIT (2022a), ao tempo que ratifica e a reafirma os princípios e *“derechos democráticos que dan voz a los empleadores y a todos los trabajadores en la gobernanza del trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”*, publicou o Informe de Referência sobre o Diálogo Social, indicando a negociação coletiva para uma recuperação inclusiva, sustentável e resiliente.

O documento destacou: (i) o papel dado aos princípios democráticos onde se encontram centros de trabalho, empresas e sociedades mais estáveis e igualitárias; (ii) as alternativas surgidas quando capital e trabalho negociam e entabulam acordos que contemplem o interesse de ambos; e, também, (iii) como os *“convenios colectivos pueden ser una fuente de resiliencia, de solidaridad e inclusión y de cambio transformador, al velar por la sostenibilidad de las empresas y por el trabajo decente para todos”*.

3 A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos PIDCP; 1966); Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC; 1966), Convenção Americana de Direitos Humanos (OEA) e Pacto de San Jose da Costa Rica; Convenção 87 da OIT; Convenção 98 da OIT; Convenção 135 da OIT; Recomendação 143 da OIT; Convenção 151 da OIT; Recomendação 159 da OIT; Convenção 154 da OIT; Recomendação 163 da OIT; Recomendação 91 da OIT; Recomendação 113 da OIT; Convenção 141 da OIT; Recomendação 149 da OIT.

No documento em questão, considera-se primordial consolidar o diálogo social para o atingimento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável inseridos na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), especificamente o Objetivo nº 8, que cuida do trabalho decente e sustentável. Isso porque, a negociação coletiva - levada a cabo e de caráter distributivo - acaba por gerar confiança entre os envolvidos, estabilizando e equilibrando as relações de trabalho. Além disso, a correção das condições de trabalho, através da composição complementar à legislação, confere legitimidade e permite uma visão democrática e transparente entre os negociadores (ONU, 2015).

Os acordos coletivos têm o potencial de servir de ferramenta para inclusão, estabelecendo cláusulas que promovam a diversidade e que contribuam para a igualdade, tais como *“la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y que contribuyan a la igualdad de género mediante un programa transformador”* (ONU, 2015). Acresça-se, ademais, a possibilidade de a negociação coletiva cuidar dos problemas derivados de *“la evolución demográfica, concretamente facilitando el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo y protegiendo a una población que envejece”* (ONU, 2015).

Nessa toada, infere-se que as composições podem *“fomentar la inversión específica de la empresa en actividades formativas, reducir la rotación de personal y apoyar las prácticas laborales de excelencia”* (ONU, 2015). De fato, após a análise de diversos acordos e convenções coletivos no mundo, no tocante às possíveis disposições que auxiliem a governança efetiva e inclusiva no trabalho, elencou-se, dentre outras espécies extremamente importantes (tais como salário, tempo de trabalho, saúde e segurança no trabalho, proteção social, condições de emprego) outras normas autocompositivas que se dedicam à *“Transiciones tecnológicas y ambientales”*, bem com a *“Desarrollo de competencias”* e *“Igualdad, diversidad e inclusión”* (ONU, 2015).

Inclusive, essas últimas normas estão sendo estudadas e incluídas nas negociações coletivas não por coincidência ou à toa; ao revés, elas sobrevieram e é salutar que assim o seja, haja vista o progresso tecnológico e os reclamos para que a economia se torne mais verde e inclusiva, com efeitos diretos no mundo do trabalho. Nesse passo, a OIT em sua Declaração do Centenário, em 2019, já advertira sobre a responsabilidade geral e coletiva na promoção na *“aquisição de competências, habilidades e qualificações para todos os trabalhadores/as ao longo da vida profissional”* (OIT, 2019a), uma vez essas medidas buscam estudar e suprir os hiatos de competências dos trabalhadores, aperfeiçoando as suas habilidades, com vistas a ocupar as tarefas existentes e as que estão sendo impostas pelos processos disruptivos no mercado de trabalho, sem negligenciar o atributo *“decência”* nesse mister (OIT, 2019a).

O trabalho decente, consubstanciado pela OIT em 1999, resume a razão da criação do Órgão Internacional, qual seja, a de propiciar oportunidades para que todos possuam um trabalho livre, seguro, produtivo, equitativo e de qualidade, em respeito à dignidade humana, *“sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”* (OIT, 2021).

Ele é perfectibilizado quando se apresentam os direitos fundamentais do labor, segundo a OIT (2021), *“liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil”*. Para o Organismo, ainda é essencial *“a promoção do emprego produtivo e de qualidade, da proteção e diálogo sociais”* (2021). Configura um elemento precípua para se atingir os ODS's, notadamente o objetivo nº 8⁴ antes mencionado.

Dessa forma, o trabalho decente relaciona-se ao trabalho que satisfaça as necessidades básicas das pessoas, no que se refere à alimentação, educação, moradia, saúde e segurança, sendo aquele que, ainda, assegura proteção social nos impedimentos ao exercício do labor, como em casos de desemprego e doenças, por exemplo; que proporciona renda para futura aposentadoria e o respeito aos direitos fundamentais de todos os trabalhadores (OIT, 1999, p. 92).

4 Objetivo 8: *“promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”*.

Por seu turno, empregos verdes, para o mesmo Organismo Internacional, seriam aqueles que diminuem “o impacto ambiental de empresas e de setores econômicos para níveis que sejam pelo menos sustentáveis” (OIT, 2008). Em outras palavras, de acordo com o referido Organismo internacional (2008), “protegem os ecossistemas e a biodiversidade; reduzem o consumo de energia, materiais e água através de estratégias de elevada eficiência; descarbonizam a economia; e minimizam ou evitam todas as formas de poluição [...]”.

Vale ressaltar, conforme alerta a OIT (2008), que emprego verde e emprego decente não são sinônimos. Enquanto o primeiro atrela-se à modificação da forma de produzir e da economia, tutelando-se o meio ambiente, os recursos naturais, a biodiversidade, e reduzindo os níveis de carbono; o segundo exige o cumprimento dos requisitos acima explicitados.

Como exemplo de normas autônomas que buscam a decência na seara trabalhista, cita-se a negociação de regras voltadas à equalização salarial entre mulheres e homens em 10 (dez) empresas na cidade francesa de Strasbourg, nos anos de 2013 a 2018, como enfatiza Bucher (2021, p. 27), com vistas a eliminar ou minorar a discriminação de gênero e, assim, cumprir os comandos das Convenções nº 100 (igualdade de remuneração) e nº 111 (discriminação no emprego e na profissão), bem como o item 8.5⁵ da Agenda 2030 da ONU que prevê a igualdade de remuneração por um trabalho de igual valor (ONU, 2015).

As supracitadas convenções de direitos humanos deixam uma grande margem quanto ao modo pelo qual se buscará alcançar a igualdade salarial entre os gêneros, figurando a negociação coletiva como um instrumento eficaz para instituir soluções práticas para acelerar o fim dessa chaga. Foram encontradas cláusulas, em acordo realizado com uma empresa do ramo securitário, de conscientização, informação, diagnóstico e de planos de formação para os gestores sobre o tema, bem como, na parte de seleção e recrutamento, a definição de objetivos de contratar mais mulheres em funções onde elas estão subrepresentadas (BUCHER, 2021, p. 31).

Disso, denota-se que a irrupção da automação, da inteligência artificial, da internet das coisas e das tecnologias demandam a conjugação de esforços de todos os atores sociais para que se capacite e se qualifique os trabalhadores, a fim de aprimorar suas competências para novas funções (OIT, 2020). O modo capitalista de produção e de prestação de serviços somente sobreviverá sob as exigências e influxos da social-ecologia, a qual também, ante o grandioso potencial, oferece e oferecerá postos de trabalho na gestão ambiental e na sustentabilidade (OIT, 2022c).

Há de imperar a economia verde, definida pela United Nation’s Environmental Programme (Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente), como “*one that results in improved human well-being and social equity, while significantly reducing environmental risks and ecological scarcities*” (ONU, 202-)⁶. A procura por esse incremento na qualidade de vida dos trabalhadores e da comunidade que os cercam foi concretizada pelo International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW), um sindicato local das cidades de San Diego e Condado Imperial, localizadas no estado norte americano da Califórnia.

Tendo em conta que Salton Sea, que se encontra no extremo sul da Califórnia, é conhecida como uma área estratégica de energia geotérmica, além de possuir um dos maiores depósitos de lítio do mundo (metal leve e pouco denso), e considerando a necessidade de substituição dos poluentes combustíveis fósseis, já se projetou a criação de milhares de vagas de emprego na mineração/extração no local, auxiliando na elevação dos índices socioeconômicos de Condado Imperial, um dos municípios mais pobres da Califórnia (BRECHER, 2022).

Da perspectiva de surgimento de empregos verdes, decorreu o questionamento sobre o que aconteceriam com os trabalhadores que estão alocados em funções ligadas à produção de energia poluente e quais competências seriam demandadas dos candidatos às novas vagas. Nesse momento, o sindicato acima citado, o IBEW, cuja representação atinge 3.600 eletricitistas, profissionais de energia

5 Objetivo 8, **item 8.5**: “Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor”
6 Tradução nossa: Aquela que gera um melhor bem-estar humano e equidade social, e, também reduz significativamente os riscos ambientais e a escassez ecológica.

e outros trabalhadores, iniciou um programa de treinamento para habilitação e qualificação com trabalho envolvendo tecnologias solares, “eficiência energética, infraestrutura de carregamento de veículos elétricos e armazenamento de energia” (BRECHER, 2022).

No caso em análise, os centros de treinamento são fruto das negociações com as empresas parceiras locais, onde são disponibilizados os treinamentos aprovados pelo ente estatal, bons salários e outros benefícios. O sindicato em comento seleciona os trabalhadores a serem formados em sua base territorial, sejam eles jovens estudantes ou trabalhadores que irão migrar para uma função na economia verde (BRECHER, 2022).

Dito isso, evidencia-se a relevância do atingimento do trabalho verde e decente em larga escala, que requer o entrelaçamento de providências por todos os atores sociais, aí incluídos empregadores, empregados e sindicatos. Para tanto, a negociação coletiva pode contribuir para a transição e mudanças climáticas, a fim de transformar, ecologicamente, a economia e o trabalho.

Considerações finais

Feitas tais considerações, percebe-se que a Lei da Reforma Trabalhista trouxe muitas inovações no sistema jurídico trabalhista, ganhando relevo o princípio do negociado sobre o legislado, perfectibilizado na inteligência do art. 611-A, da CLT. Frente aos pujantes efeitos incidentes nas relações entre o capital e trabalho, o STF foi solicitado a se manifestar, reconhecendo-se a constitucionalidade do aludido preceito.

Não bastasse isso, prevaleceu o entendimento de que as normas coletivas devem ser interpretadas globalmente, sendo permitido negociar sobre direitos de disponibilidade relativa, respeitadas determinadas balizas que assegurem o *status* mínimo civilizatório, que é garantido pelas normas da Constituição Federal de 1988, dos tratados e convenções de direitos humanos e na legislação que confere concretude àquelas.

Ocorre que, o ideário em matéria de regras e normas que buscam a justiça social, é a proteção do valor social do trabalho por meio de negociações coletivas que elevem o padrão e as condições de vida dos obreiros. Tendo isso em conta e diante do atual cenário, faz-se importante que os objetos nos quais as negociações coletivas se debruçam sejam expandidos, a fim de prever formas de inclusão na sociedade digital e na economia verde, com vistas à concretização do modelo constitucional existente, que consagra a dignidade da pessoa humana como um dos seus pilares.

A OIT e demais órgãos com aptidão para tutela do trabalho, vêm destacando o papel das negociações coletivas para preparação dos trabalhadores para transição ecológica e digital; prevendo-se mecanismos e regras autônomas para focar competências e habilidades dos trabalhadores, assim como instrumentos para o alcance do trabalho decente.

O Brasil, na linha da atuação da OIT, inclusive por ter ratificado todas as demais convenções fundamentais do trabalho, com exceção da Convenção nº 87, deve realçar, portanto, a efetivação dos princípios da justiça social, do trabalho decente e do trabalho verde, a fim de honrar seu posto de membro da OIT e de país que aderiu ao Estado Humanista e Social a partir da Constituição Federal de 1988.

Dito isso, não-só é salutar, mas ainda, importante o reconhecimento das negociações coletivas para a concretização do diálogo entre as partes de uma relação de trabalho, como, também, para a concretização da harmonia com o meio ambiente.

Referências

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. Aspectos Econômicos e Sociais da Reforma Trabalhista. *In*: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (org.). **A Quarta Revolução Industrial e a Reforma Trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Cirkula, 2020. . Disponível

em:<https://www.ufrgs.br/fce/wp-content/uploads/2020/09/a-quarta-revolucao-industrial-e-a-reforma-trabalhista.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2022.

AMORIM, Wilson Aparecido Costa de. Negociações Coletivas no Brasil: breve análise do período 2000-2006 e suas tendências. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, Santa Maria, v. 2, n. 2, p. 197-213, maio/ago. 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2734/273420378004.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 09 maio 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: Rio de Janeiro, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 nov. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787/2016**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 23 dez. 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 24 nov. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**: 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 24 nov. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 323**. Rel. Gilmar Mendes. 2022a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102>. Acesso em: 22 nov. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo em Recurso Extraordinário nº 1.121.633 (*Leading Case*). Relator: Gilmar Mendes. **Pesquisa de jurisprudência**: 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em: 24 nov. 2022.

BUCHER, Anne *et. al.* **Les Résultats des Mégnociations sur l'égalite Professionnelle entre les Femmes et les Hommes en France**: L'exemple de dix entreprises de l'Eurométropole de Strasbourg. OIT. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_783738.pdf. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRECHER, Jeremy. **Unions making a Green New Deal front Below** : Part 1. 2022. Resilience, 10 jun. 2022. Disponível em: <https://www.resilience.org/stories/2022-06-10/unions-making-a-green-new-deal-from-below-part-1/>. Acesso em: 30 nov. 2022.

GALVÃO, Andréia; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (Org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

MATOS, Micheli Lais Ferreira Bassani de. **Negociação Coletiva e Segurança Jurídica**: efeitos e desafios do negociado sobre o legislado. 2022. Dissertação (Mestrado) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Direito, Porto Alegre, 2022. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/11794/Micheli%20La%20c3%ads%20>

Ferreira%20Bassani%20de%20Matos_.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 24 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferencia Internacional del Trabajo. **Trabajo decente**. Genebra: OIT, 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Empregos Verdes**. Genebra, OIT, 2008. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650825/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho**. Genebra, OIT, 2019a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf. Acesso em: 18 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Documento Final do Centenário da OIT**. Genebra, 2019b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf. Acesso em: 26 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Economias, Empresas e Empregos Verdes: o papel das organizações de empregadores na promoção de economias e empresas ambientalmente sustentáveis**. Genebra, OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_776652.pdf. Acesso em: 26 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Forum Mundial para uma Recuperação Centrada nas Pessoas**, OIT, Genebra, 07 fev. 2022b. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS_836534/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente**. OIT, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2022a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_857318.pdf. Acesso em: 26 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT **Lança Iniciativas sobre Empregos Verdes para Jovens e Ferramentas de Financiamento para uma Transição Justa na COP27**. Brasília, OIT, 11 nov. 2022c. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_861430/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 nov. 2022.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Decente**. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 26 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Sobre o nosso Trabalho para Alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. ONU, [s.l.], 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 26 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Green Economy**. Kenya, Programada das Nações Unidas para o Meio Ambiente, 202-. Disponível em: <https://www.unep.org/pt-br/node/23750#:~:text=The%20UN%20Environment%20Programme%20has,in%20carbon%2C%20resource%20efficient%20and>. Acesso em: 09 maio 2024.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Prevalência do negociado sobre o legislado e a negociação coletiva na nova lei: examinando limites e alcances constitucionais. *In*: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BETRAMELI NETO, Silvio. **Reforma trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2018.

POCHMANN, Márcio. Tipos de Desemprego. *In*: griebeler, Marcos Paulo Dhein (org.). **Dicionário de Desenvolvimento Regional e Temas Correlatos**. 2. ed. rev. ampl. Uruguaiana, RS: Conceito, 2021. . E-book. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/320430719_Dicionario_de_Developolvimento_Regional_e_Temas_Correlatos. Acesso em: 24 ago. 2023.

SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. *In*: KREIN, José; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; Filgueiras, Vitor Araújo (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. **Pesquisa da USP Demonstra que Reforma Trabalhista não gerou Empregos; mas desmonte da Justiça do Trabalho de fato vem ocorrendo**. Porto Alegre, SINTRAJUFE, 24 mai. 2022. Disponível em: <https://sintrajufe.org.br/ultimas-noticias-detalle/pesquisa-da-usp-demonstra-que-reforma-trabalhista-nao-gerou-empregos-mas-desmonte-da-justica-do-trabalho-de-fato-vem-ocorrendo/>. Acesso em: 24 nov. 2022.

SOUZA, Arthur Kevin de; NASCIMENTO, Carlos Francisco do. O negociado sobre o legislado: o posicionamento do Supremo Tribunal Federal. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 13, 2022. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/35363/29689>. Acesso em: 24 nov. 2022. *Justiça do Trabalho*. 22 out. 2021. Disponível em: <https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon>. Acesso em: 02 maio 2024.

Imagem capa: Freepik
Foto 1: Sora Shimazaki no Pexels