

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

FRANCISCO RENATO RODRIGUES DA SILVA COSTA

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA A LUZ DA REFORMA TRABALHISTA:
A PREVALÊNCIA OU NÃO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E
QUAL SUA ABRANGÊNCIA**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

FRANCISCO RENATO RODRIGUES DA SILVA COSTA

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA A LUZ DA REFORMA TRABALHISTA:
A PREVALÊNCIA OU NÃO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E
QUAL SUA ABRANGENCIA**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Prof. Rawlyson Maciel Mendes

FRANCISCO RENATO RODRIGUES DA SILVA COSTA

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA A LUZ DA REFORMA TRABALHISTA:
A PREVALÊNCIA OU NÃO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E
QUAL SUA ABRANGENCIA**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de FRANCISCO RENATO RODRIGUES DA SILVA COSTA.

Data da Apresentação: 04/07/2023

BANCA EXAMINADORA

Orientador: (PROFESSOR ESPECIALISTA RAWLYSON MACIEL MENDES)

Membro: (PROFESSOR ESPECIALISTA ÉVERTON DE ALMEIDA BRITO/
UNILEÃO)

Membro: (PROFESSOR ESPECIALISTA ÉVERTON DE ALMEIDA BRITO/
UNILEÃO)

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA A LUZ DA REFORMA TRABALHISTA: A PREVALÊNCIA OU NÃO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E QUAL SUA ABRANGÊNCIA

Francisco Renato Rodrigues Da Silva Costa¹
Prof. Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

Esta pesquisa examina a negociação coletiva no contexto da reforma trabalhista, com foco na prevalência do negociado sobre o legislável e sua abrangência. A metodologia adotada segue os princípios da pesquisa científica, utilizando uma abordagem bibliográfica e documental. A revisão sistemática da literatura foi realizada, envolvendo a análise de artigos científicos, livros, legislação e estudos de caso relevantes. A pesquisa investiga as alterações introduzidas pela reforma trabalhista e busca compreender os argumentos e perspectivas em torno da questão da prevalência do negociado sobre o legislável. Além disso, são exploradas as diferentes visões sobre a abrangência da negociação coletiva, considerando a autonomia das partes envolvidas e a proteção dos direitos trabalhistas. Os resultados contribuem para uma análise aprofundada do tema, fornecendo subsídios para uma compreensão mais abrangente do impacto da reforma trabalhista na negociação coletiva.

Palavras chave: Negociação coletiva. Reforma trabalhista. Autonomia das partes.

ABSTRACT

This research examines collective bargaining in the context of labor reform, focusing on the prevalence of negotiated agreements over legislative provisions and their scope. The methodology follows scientific research principles, utilizing a bibliographic and documentary approach. A systematic literature review was conducted, encompassing the analysis of scientific articles, books, legislation, and relevant case studies. The research investigates the changes introduced by labor reform and seeks to understand the arguments and perspectives surrounding the issue of negotiated agreements prevailing over legislative provisions. Additionally, different views on the scope of collective bargaining are explored, taking into consideration the autonomy of the parties involved and the protection of labor rights. The results contribute to an in-depth analysis of the topic, providing insights for a more comprehensive understanding of the impact of labor reform on collective bargaining.

Keywords: Collective bargaining. Labor reform. Autonomy of the parties.

1 INTRODUÇÃO

¹ Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão-
renatorhodrigues@gmail.com

² Professor do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO, Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário, email:rawlyson@leaosmpaio.edu.br

A negociação coletiva é um instrumento fundamental na relação entre empregadores e trabalhadores, pois permite a busca por acordos que atendam aos interesses de ambas as partes. Com a reforma trabalhista de 2017, a negociação coletiva passou a ter ainda mais relevância, tendo em vista que a prevalência do negociado sobre o legislado foi estabelecida como uma das principais diretrizes da nova lei.

Nesse sentido, a negociação coletiva passou a ser uma forma de flexibilização das leis trabalhistas, uma vez que o que for acordado entre as partes terá prevalência sobre o que está estabelecido na legislação. Entretanto, essa mudança tem gerado debates acerca de sua abrangência e de como garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados.

Segundo Gomide e Santos (2018), a prevalência do negociado sobre o legislado não significa que os direitos trabalhistas possam ser reduzidos, mas sim que as negociações coletivas podem estabelecer condições mais vantajosas do que as previstas na lei. Isso significa que os direitos já garantidos não podem ser suprimidos, mas novos direitos ou flexibilizações podem ser estabelecidos.

Além disso, a abrangência da negociação coletiva é um tema controverso. Segundo a nova lei, os acordos coletivos podem ser estabelecidos em diversos temas, como jornada de trabalho, banco de horas, férias, entre outros. No entanto, alguns direitos fundamentais, como o salário mínimo, a segurança e saúde do trabalhador, não podem ser objeto de negociação.

Para Gomide e Santos (2018), é importante que a negociação coletiva seja realizada de forma responsável e justa, respeitando os direitos fundamentais dos trabalhadores. Isso significa que, apesar da prevalência do negociado sobre o legislado, é preciso garantir que os trabalhadores não sejam prejudicados e que seus direitos sejam respeitados.

Outro aspecto importante é a representatividade dos trabalhadores nas negociações coletivas. De acordo com a nova lei, os sindicatos têm um papel fundamental na negociação coletiva, uma vez que representam os interesses dos trabalhadores. Entretanto, a reforma trabalhista também permitiu que as negociações sejam realizadas diretamente entre empregadores e trabalhadores, sem a participação do sindicato.

A participação do sindicato na negociação coletiva é fundamental para garantir a representatividade dos trabalhadores e para evitar abusos por parte dos empregadores. Segundo Gomide e Santos (2018), o sindicato tem um papel importante na defesa dos interesses dos trabalhadores, tanto na negociação coletiva quanto na fiscalização do cumprimento dos acordos firmados.

Além disso, a reforma trabalhista também estabeleceu a possibilidade de que acordos individuais sejam firmados entre empregador e trabalhador em algumas situações. No

entanto, segundo Gomide e Santos (2018), essa possibilidade deve ser vista com cautela, uma vez que pode gerar desequilíbrios na relação entre as partes, principalmente se o trabalhador estiver em situação de vulnerabilidade. Por isso, é importante que as negociações individuais sejam sempre realizadas com o auxílio do sindicato ou de advogados especializados.

Outro ponto a ser destacado é que a negociação coletiva deve ser pautada pela transparência e pela boa-fé das partes. Segundo Gomide e Santos (2018), as negociações devem ser realizadas de forma clara e objetiva, com a apresentação de todas as informações necessárias para que os trabalhadores possam compreender os termos do acordo.

Além disso, é fundamental que as negociações coletivas sejam realizadas de forma democrática, garantindo a participação de todos os trabalhadores envolvidos e a realização de assembleias para a aprovação dos termos do acordo. Isso ajuda a evitar conflitos entre as partes e garante a legitimidade do acordo firmado.

No entanto, apesar da importância da negociação coletiva, é preciso lembrar que essa não é a única forma de garantir os direitos dos trabalhadores. Segundo Gomide e Santos (2018), a legislação trabalhista continua sendo um importante instrumento de proteção aos direitos dos trabalhadores, e a negociação coletiva deve ser vista como uma forma complementar de regulamentação das relações de trabalho.

Vale destacar também que a reforma trabalhista trouxe outras mudanças relevantes para as relações de trabalho, além da prevalência do negociado sobre o legislado. Entre essas mudanças, estão a possibilidade de terceirização irrestrita, o fim da contribuição sindical obrigatória e a flexibilização das regras para contratação de trabalhadores intermitentes.

É importante ressaltar que a negociação coletiva é uma ferramenta importante para a construção de relações de trabalho mais justas e equilibradas, desde que seja realizada de forma responsável e respeitando os direitos fundamentais dos trabalhadores. A prevalência do negociado sobre o legislado pode ser uma oportunidade para estabelecer acordos mais vantajosos, mas não pode ser usada como uma forma de reduzir direitos trabalhistas.

Neste sentido, a problemática trazida pela pesquisa é a seguinte: Em que medida a prevalência do negociado sobre o legislado, trazida pela Reforma Trabalhista, pode afetar os direitos trabalhistas dos empregados e a abrangência dos acordos coletivos firmados pelos sindicatos?

Para chegar a uma conclusão sobre a pesquisa apresentada, o trabalho possui como Objetivo geral, analisar os impactos da prevalência do negociado sobre o legislado na negociação coletiva após a Reforma Trabalhista e sua abrangência, e como objetivos específicos, identificar as mudanças na legislação trabalhista trazidas pela Reforma

Trabalhista em relação à negociação coletiva, analisar os possíveis impactos da prevalência do negociado sobre o legislado na negociação coletiva em diferentes categorias profissionais e por fim verificar se a prevalência do negociado sobre o legislado pode resultar em redução de direitos trabalhistas previstos em lei e em acordos coletivos.

2 CONCEITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA E CONSIDERAÇÕES ACERCA DA REFORMA TRABALHISTA

A negociação coletiva é um processo em que representantes de trabalhadores e empregadores se reúnem para discutir e estabelecer termos e condições de trabalho. Ela envolve a negociação de salários, benefícios, horários de trabalho, condições de trabalho e outros assuntos relacionados. A negociação coletiva é uma forma de garantir a participação dos trabalhadores na definição das regras que regem seu emprego, permitindo que eles exerçam influência nas decisões que afetam suas vidas profissionais. (MASSONI, 2019)

Já a Reforma Trabalhista, implementada no Brasil em 2017 pela Lei nº 13.467, trouxe uma série de mudanças significativas na legislação trabalhista do país. Uma das principais alterações foi a flexibilização das regras relacionadas à negociação coletiva. Antes da reforma, o princípio predominante era o da prevalência do legislado sobre o negociado, ou seja, as normas previstas na legislação trabalhista não poderiam ser desrespeitadas ou modificadas por meio de acordos coletivos. (BRASIL, 2017)

No entanto, a Reforma Trabalhista introduziu a possibilidade de que acordos e convenções coletivas estabelecessem condições de trabalho e remuneração diferentes das previstas na legislação. Essa mudança foi justificada pela necessidade de proporcionar maior autonomia aos empregadores e trabalhadores, permitindo que adaptassem as condições de trabalho às suas realidades específicas.

É importante ressaltar que, apesar da prevalência do negociado sobre o legislado, a reforma estabeleceu limites para essa flexibilização. Alguns direitos trabalhistas são considerados irrenunciáveis e não podem ser suprimidos ou reduzidos, mesmo por meio de negociação coletiva. Esses direitos incluem o salário mínimo, o décimo terceiro salário, as férias remuneradas, o FGTS e a licença-maternidade, entre outros. (MASSONI, 2019)

As mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista geraram debates e controvérsias entre defensores e críticos da reforma. Alguns argumentam que a flexibilização da negociação coletiva proporciona mais liberdade e autonomia às partes envolvidas, permitindo acordos que se adequem às suas necessidades específicas. Por outro lado, críticos

argumentam que as mudanças podem enfraquecer a proteção dos direitos trabalhistas, favorecendo os empregadores em detrimento dos trabalhadores. (NASCIMENTO, 2017)

Continuando a discussão sobre a negociação coletiva e a Reforma Trabalhista, é importante destacar que a flexibilização promovida pela reforma não significa a anulação dos direitos trabalhistas. Embora tenha havido a ampliação da autonomia das partes envolvidas nas negociações, é fundamental respeitar os limites estabelecidos pela legislação e assegurar que os trabalhadores não sejam prejudicados. (DELGADO, 2018)

Um aspecto relevante é a abrangência da negociação coletiva pós-reforma. Além dos aspectos tradicionais, como salários e jornada de trabalho, os acordos coletivos podem abordar questões relacionadas a banco de horas, trabalho em regime de tempo parcial, home office, intervalo intrajornada, participação nos lucros e resultados (PLR), plano de cargos e salários, entre outros. Essa ampliação tem o objetivo de permitir que as negociações sejam mais abrangentes e adaptadas às necessidades específicas de cada setor ou empresa.

No entanto, é importante ressaltar que a negociação coletiva não é uma via de mão única. Embora a Reforma Trabalhista tenha dado maior poder às partes envolvidas na negociação, é necessário garantir que os trabalhadores sejam representados de forma adequada e que seus interesses sejam protegidos. Os sindicatos desempenham um papel fundamental nesse processo, atuando como representantes dos trabalhadores e assegurando que as negociações sejam justas e equilibradas. (NASCIMENTO, 2017)

Além disso, a Reforma Trabalhista também trouxe mudanças no que diz respeito aos sindicatos. Foi estabelecida a possibilidade de criação de comissões de empregados, que podem ser formadas para representar os trabalhadores em empresas que não possuem sindicato. Essa medida visa garantir a participação dos trabalhadores nas negociações coletivas, mesmo em locais onde não haja representação sindical estabelecida.

No entanto, é importante ressaltar que as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista geraram diferentes interpretações e disputas judiciais. A aplicação e a compreensão das novas regras ainda estão em processo de consolidação, e é necessário acompanhar a evolução jurisprudencial para compreender plenamente os efeitos dessas mudanças na negociação coletiva.

Dessa forma, como observa Boucinhas Filho (2019) é fundamental que empregadores, trabalhadores e sindicatos busquem o diálogo e a cooperação para encontrar soluções que atendam aos interesses de ambas as partes. A negociação coletiva é uma ferramenta poderosa para estabelecer condições de trabalho justas e equilibradas, e a reforma trabalhista buscou ampliar a autonomia e a flexibilidade nesse processo. No entanto, é

essencial que essa flexibilização não seja realizada em detrimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores, garantindo-se assim uma relação de trabalho saudável e equitativa.

2.1 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E SUA ABRANGÊNCIA

A prevalência do negociado sobre o legislado e sua abrangência são temas fundamentais na área do Direito Trabalhista. Diversos autores têm discutido essa questão, analisando os impactos da flexibilização das normas trabalhistas e o alcance das negociações coletivas.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2017), renomado jurista brasileiro, a Reforma Trabalhista trouxe uma mudança paradigmática ao estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado. O autor ressalta que essa alteração busca conferir maior autonomia às partes envolvidas, permitindo que possam ajustar as condições de trabalho de acordo com as peculiaridades de cada setor ou empresa.

No entanto, Túlio de Oliveira Massoni (2019), professor de Direito do Trabalho, alerta para a importância de se observar os limites legais nessa negociação. O autor salienta que há direitos trabalhistas que são considerados irrenunciáveis, não podendo ser suprimidos ou reduzidos por meio de acordos coletivos. Esses direitos são garantidos por lei e visam proteger o trabalhador de eventuais abusos.

Outro estudioso do tema, Mauricio Godinho Delgado (2018), destaca a necessidade de se interpretar a prevalência do negociado sobre o legislado de forma sistemática. Para ele, a negociação coletiva deve respeitar a hierarquia das normas trabalhistas, privilegiando aquelas de maior hierarquia, como a Constituição Federal, e não podendo contrariar direitos fundamentais estabelecidos.

Já no âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) também se pronunciou sobre a negociação coletiva e a prevalência do negociado sobre o legislado. Segundo a OIT, o princípio da autonomia coletiva deve ser respeitado, desde que as negociações garantam o respeito aos direitos mínimos dos trabalhadores, evitando a precarização das condições de trabalho (OIT, 2018).

Nesse contexto, destaca-se a importância de uma visão equilibrada sobre o tema. Luiz Otávio Linhares Renault (2021), professor de Direito do Trabalho, enfatiza que a flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista não deve significar a fragilização dos direitos sociais. Para ele, é necessário garantir que as negociações coletivas sejam realizadas de forma transparente, participativa e com respeito aos limites impostos pela legislação.

Em relação à abrangência da negociação coletiva, Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (2019), professor de Direito do Trabalho, salienta que a reforma ampliou o rol de temas passíveis de negociação. Isso permite que as partes envolvidas abordem assuntos além dos tradicionais salários e jornada de trabalho, como participação nos lucros e resultados, banco de horas, entre outros. No entanto, o autor ressalta a importância de garantir que as negociações sejam justas e não prejudiquem os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em suma, a prevalência do negociado sobre o legislado e sua abrangência são questões complexas e suscitam debates acalorados na área do Direito Trabalhista. Autores como Alice Monteiro de Barros (2019), renomada jurista brasileira, enfatizam a importância de se buscar um equilíbrio entre a autonomia das partes e a proteção dos direitos trabalhistas. Segundo a autora, é fundamental que as negociações coletivas sejam conduzidas de forma justa e equitativa, garantindo-se a participação efetiva dos trabalhadores e a preservação dos direitos mínimos estabelecidos pela legislação.

No entanto, há também aqueles que criticam a prevalência do negociado sobre o legislado. Para Cláudio Jannotti da Rocha (2019), professor de Direito do Trabalho, a flexibilização excessiva pode fragilizar os trabalhadores, uma vez que nem sempre possuem poder de barganha igualitário em relação aos empregadores. Nesse sentido, o autor ressalta a importância de se estabelecer limites claros para a negociação coletiva, a fim de proteger os direitos dos trabalhadores mais vulneráveis.

Em relação à abrangência da negociação coletiva, destaca-se a necessidade de se analisar a jurisprudência brasileira sobre o tema. Os tribunais têm desempenhado um papel importante na definição dos limites e do alcance da negociação coletiva pós-Reforma Trabalhista. Por meio de suas decisões, têm estabelecido parâmetros para a validade e a eficácia dos acordos coletivos, garantindo-se que não haja violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ademais, é fundamental destacar que a abrangência da negociação coletiva pode variar de acordo com o contexto e a realidade de cada setor econômico. Diversos fatores, como a organização sindical, a representatividade dos trabalhadores, a dinâmica do mercado de trabalho e a conjuntura política, podem influenciar a amplitude das negociações e os resultados obtidos.

Portanto, a questão da prevalência do negociado sobre o legislado e sua abrangência envolvem diversos aspectos complexos e multidisciplinares. É um tema que requer um debate aprofundado, considerando tanto os aspectos jurídicos quanto os aspectos sociais, econômicos e políticos envolvidos. A análise crítica e reflexiva dessas questões é

fundamental para assegurar uma negociação coletiva equilibrada, que respeite os direitos dos trabalhadores e promova um ambiente laboral justo e sustentável.

3 MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA REFERENTES A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Reforma Trabalhista, implementada no Brasil em 2017 pela Lei nº 13.467, introduziu mudanças significativas na legislação trabalhista, afetando diretamente a negociação coletiva (NASCIMENTO, 2017). Uma das principais alterações foi a prevalência do negociado sobre o legislado, o que significa que acordos e convenções coletivas podem estabelecer condições de trabalho e remuneração diferentes das previstas na legislação (NASCIMENTO, 2017).

Antes da reforma, o princípio predominante era o da prevalência do legislado sobre o negociado, o que limitava a autonomia das partes envolvidas nas negociações (NASCIMENTO, 2017). No entanto, é importante ressaltar que nem todos os direitos trabalhistas podem ser flexibilizados por meio de negociação coletiva. Existem direitos considerados irrenunciáveis, como o salário mínimo, as férias remuneradas e o décimo terceiro salário, que não podem ser suprimidos ou reduzidos (MASSONI, 2019).

A reforma ampliou a abrangência da negociação coletiva, permitindo que os acordos abordem uma gama mais ampla de temas, além dos tradicionais salários e jornada de trabalho (BOUCINHAS FILHO, 2019).

Agora, as partes podem negociar sobre questões como banco de horas, trabalho em regime de tempo parcial, intervalo intrajornada, participação nos lucros e resultados (PLR), plano de cargos e salários, entre outros (BOUCINHAS FILHO, 2019).

A flexibilização da negociação coletiva busca adaptar as condições de trabalho às especificidades de cada setor ou empresa, proporcionando maior autonomia aos empregadores e trabalhadores (NASCIMENTO, 2017). No entanto, é fundamental garantir que as negociações sejam conduzidas de forma transparente e equilibrada, com a participação ativa dos representantes dos trabalhadores, para evitar abusos e assegurar a proteção dos direitos dos empregados (DELGADO, 2018).

A interpretação da prevalência do negociado sobre o legislado deve ser realizada de forma sistêmica, respeitando a hierarquia das normas trabalhistas e os direitos fundamentais estabelecidos (DELGADO, 2018).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) destaca a importância de garantir que as negociações coletivas respeitem os direitos mínimos dos trabalhadores, evitando a precarização das condições de trabalho (OIT, 2017).

É necessário estabelecer limites claros para a negociação coletiva, a fim de proteger os direitos dos trabalhadores mais vulneráveis (JANNOTTI DA ROCHA, 2019).

A reforma também trouxe a possibilidade de criação de comissões de empregados em empresas sem sindicato, a fim de garantir a participação dos trabalhadores nas negociações coletivas (NASCIMENTO, 2017).

É importante ressaltar que as alterações promovidas pela reforma geraram diferentes interpretações e disputas judiciais, o que evidencia a necessidade de um processo de consolidação jurisprudencial para compreender plenamente os efeitos dessas mudanças na negociação coletiva (DELGADO, 2018).

Autores como Luiz Otávio Linhares Renault (2021) enfatizam a importância de que a flexibilização promovida pela reforma não resulte na fragilização dos direitos sociais e trabalhistas. É necessário garantir que as negociações sejam realizadas de forma justa, respeitando os limites impostos pela legislação e assegurando a proteção dos direitos dos trabalhadores.

No entanto, é fundamental ter em mente que a negociação coletiva não é uma via de mão única. Os sindicatos desempenham um papel essencial na representação dos interesses dos trabalhadores e na busca por condições de trabalho justas. Eles devem assegurar que as negociações sejam conduzidas de forma equilibrada e que os direitos dos trabalhadores sejam preservados (DELGADO, 2018).

A abrangência da negociação coletiva pode variar dependendo do contexto e da realidade de cada setor econômico. Fatores como a organização sindical, a representatividade dos trabalhadores e as condições de mercado podem influenciar o alcance das negociações e os resultados obtidos (BOUCINHAS FILHO, 2019).

A jurisprudência brasileira desempenha um papel fundamental na definição dos limites e da eficácia dos acordos coletivos. As decisões dos tribunais estabelecem parâmetros para garantir que não haja violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores (DELGADO, 2018).

É importante promover o diálogo e a cooperação entre empregadores, trabalhadores e sindicatos para alcançar soluções que atendam aos interesses de todas as partes envolvidas. A negociação coletiva é uma ferramenta poderosa para estabelecer condições de trabalho justas e equilibradas, desde que respeitados os direitos dos trabalhadores (RENAULT, 2021).

A negociação coletiva tem como objetivo principal a busca pelo equilíbrio entre os interesses dos empregadores e dos empregados, proporcionando melhores condições de trabalho, desenvolvimento e sustentabilidade para as partes envolvidas (NASCIMENTO, 2017).

A flexibilização da negociação coletiva permite que as partes se adaptem às necessidades específicas de cada setor ou empresa, promovendo a competitividade e o desenvolvimento econômico (MASSONI, 2019).

Uma das mudanças significativas na legislação trabalhista em relação à negociação coletiva foi a ampliação da autonomia das partes envolvidas. Antes da reforma, muitas vezes, os acordos coletivos eram limitados pela rigidez das normas legais. Com a prevalência do negociado sobre o legislado, as partes têm maior liberdade para adaptar as condições de trabalho às suas necessidades específicas (RENAULT, 2021). Isso permite que empregadores e trabalhadores estabeleçam regras e benefícios que sejam mais adequados à realidade da empresa, fomentando um ambiente de trabalho mais flexível e adaptável.

A flexibilização da negociação coletiva também proporciona uma maior aproximação entre os interesses das partes envolvidas. Ao permitir que as condições de trabalho sejam negociadas de forma mais individualizada, é possível considerar as particularidades de cada empresa e setor, levando em conta fatores como o porte da empresa, as demandas do mercado e as características dos trabalhadores (MASSONI, 2019). Essa maior proximidade permite que as negociações sejam mais eficientes e eficazes, buscando soluções que beneficiem tanto os empregadores quanto os empregados.

No entanto, é importante ressaltar que a prevalência do negociado sobre o legislado não significa uma total supressão dos direitos trabalhistas estabelecidos na legislação. Ainda existem limites impostos pela Constituição Federal e por normas internacionais de proteção aos direitos humanos, que garantem a preservação dos direitos mínimos dos trabalhadores (NASCIMENTO, 2017). A negociação coletiva não pode ser utilizada como uma forma de precarização das condições de trabalho, devendo respeitar os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

Outro aspecto importante a ser considerado é a importância do diálogo social na negociação coletiva. A participação ativa dos sindicatos e das entidades representativas dos trabalhadores é essencial para garantir que as negociações sejam conduzidas de forma justa e equilibrada (DELGADO, 2018). Os sindicatos desempenham um papel fundamental na defesa dos interesses dos trabalhadores, assegurando que os acordos coletivos não sejam desfavoráveis ou prejudiciais aos empregados. Além disso, a participação dos trabalhadores

nas negociações é uma forma de fortalecer a democracia nas relações de trabalho, promovendo a participação e o empoderamento dos empregados na definição das condições em que realizam seu trabalho.

Vale frisar que a negociação coletiva, apesar de ser uma ferramenta importante, não substitui a legislação trabalhista. A legislação continua a ser uma base sólida de proteção aos direitos dos trabalhadores, estabelecendo parâmetros mínimos que não podem ser ignorados ou flexibilizados (BOUCINHAS FILHO, 2019). A negociação coletiva deve estar em conformidade com a legislação vigente, respeitando os direitos fundamentais dos trabalhadores e evitando retrocessos

Além disso, é fundamental que as mudanças na legislação trabalhista em relação à negociação coletiva sejam acompanhadas por mecanismos de fiscalização e controle. É necessário garantir que os acordos e convenções coletivas estejam em conformidade com a legislação e não violem os direitos dos trabalhadores (RENAULT, 2021). Os órgãos fiscalizadores, como o Ministério Público do Trabalho, desempenham um papel importante na fiscalização e no combate a possíveis abusos ou irregularidades decorrentes das negociações coletivas.

A análise das principais mudanças na legislação trabalhista em relação à negociação coletiva deve levar em consideração a busca pelo equilíbrio entre a autonomia das partes e a proteção dos direitos trabalhistas (NASCIMENTO, 2017). A reforma trabalhista trouxe a perspectiva de uma maior flexibilidade nas relações de trabalho, permitindo que as partes adaptem as condições de trabalho de acordo com suas necessidades e realidades específicas. No entanto, é fundamental que essa flexibilidade não resulte em um enfraquecimento dos direitos dos trabalhadores, mas sim em acordos justos e equilibrados.

É válido salientar que as mudanças na legislação trabalhista em relação à negociação coletiva não são estáticas e podem sofrer alterações ao longo do tempo. As leis e normas que regem as relações de trabalho estão sujeitas a revisões e atualizações constantes, de acordo com as demandas sociais e as transformações do mercado de trabalho (BOUCINHAS FILHO, 2019). Portanto, é importante acompanhar a evolução dessas mudanças e sua interpretação pelos tribunais, de modo a compreender plenamente o alcance e a abrangência da negociação coletiva.

A análise das principais mudanças na legislação trabalhista em relação à negociação coletiva requer um olhar atento aos impactos dessas mudanças na dinâmica das relações de trabalho e na proteção dos direitos dos trabalhadores. É fundamental considerar os diferentes

atores envolvidos nesse processo, como sindicatos, empregadores e trabalhadores, e buscar um equilíbrio entre seus interesses legítimos (DELGADO, 2018).

A reforma trabalhista buscou estimular a negociação coletiva como forma de promover a competitividade e a modernização das relações de trabalho. No entanto, é importante ressaltar que a negociação coletiva não deve ser utilizada como um instrumento de flexibilização indiscriminada e precarização das condições de trabalho (MASSONI, 2019). É necessário garantir que os acordos coletivos sejam firmados de forma justa e equilibrada, com a participação efetiva das partes envolvidas, a fim de garantir a proteção dos direitos trabalhistas.

4 ESTUDO DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A análise comparativa de modelos de negociação coletiva em outros países também pode enriquecer o estudo da prevalência do negociado sobre o legislado. A literatura internacional, como artigos e estudos comparativos, pode oferecer perspectivas diferentes e experiências práticas relevantes para o contexto brasileiro (GARCIA, 2017).

É fundamental considerar o contexto histórico e social em que a reforma trabalhista foi implementada. A compreensão das demandas, desafios e perspectivas dos diferentes atores envolvidos na negociação coletiva no Brasil contribui para uma análise mais abrangente (DINIZ, 2004).

A discussão sobre a prevalência do negociado sobre o legislado e sua abrangência na negociação coletiva envolve uma ampla gama de atores, incluindo sindicatos, empregadores, trabalhadores e o Estado. Compreender as diferentes posições e interesses desses atores é essencial para avaliar os resultados e as implicações dessas negociações (DINIZ, 2004).

O princípio da vedação do retrocesso, também conhecido como "efeito cliquet", é um aspecto importante a ser considerado nesse estudo. Esse princípio impede a redução dos direitos trabalhistas já conquistados, garantindo a manutenção de um patamar mínimo de proteção aos trabalhadores (GARCIA, 2017).

Além disso, é essencial examinar as decisões judiciais relacionadas à prevalência do negociado sobre o legislado na negociação coletiva. A jurisprudência atualizada oferece orientações sobre a interpretação e aplicação da reforma trabalhista, fornecendo subsídios para uma análise mais embasada (OLIVEIRA, 2020).

A pesquisa bibliográfica e documental deve ser realizada de forma criteriosa, selecionando fontes confiáveis e atualizadas. É importante consultar periódicos jurídicos, sites de órgãos governamentais e instituições de pesquisa renomadas para obter informações relevantes e atualizadas (DINIZ, 2004).

A análise comparativa de modelos de negociação coletiva em outros países também pode enriquecer o estudo da prevalência do negociado sobre o legislado. A literatura internacional, como artigos e estudos comparativos, pode oferecer perspectivas diferentes e experiências práticas relevantes para o contexto brasileiro (GARCIA, 2017).

Em suma, o estudo da prevalência do negociado sobre o legislado e sua abrangência na negociação coletiva requer uma abordagem multidisciplinar, envolvendo conceitos jurídicos, análise de casos práticos, perspectivas teóricas e considerações éticas. A combinação desses elementos proporciona uma compreensão mais completa dos desafios e implicações dessas negociações no contexto da reforma trabalhista no Brasil (GARCIA, 2017).

4.1 ANÁLISE DA ABRANGÊNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM DIFERENTES CATEGORIAS PROFISSIONAIS

A análise da abrangência da negociação coletiva em diferentes categorias profissionais é um aspecto relevante no estudo das relações de trabalho. Diferentes setores e segmentos possuem características específicas que influenciam a forma como a negociação coletiva é conduzida (GOMES, 2015).

Cada categoria profissional possui demandas e necessidades particulares, o que requer uma análise individualizada da abrangência da negociação coletiva. A diversidade de atividades e condições de trabalho em diferentes setores exige uma compreensão aprofundada das particularidades de cada categoria (DELGADO, 2015).

A negociação coletiva nas categorias profissionais mais tradicionais, como metalúrgicos e bancários, apresenta características próprias. Essas categorias possuem históricos de mobilização e organização sindical, o que pode influenciar a abrangência e a efetividade das negociações (GOMES, 2015).

Em contraste, categorias emergentes, como os profissionais de tecnologia da informação, enfrentam desafios específicos na negociação coletiva. A natureza inovadora e dinâmica dessas profissões demanda uma abordagem flexível e adaptável para atender às demandas dos trabalhadores (DELGADO, 2015).

A abrangência da negociação coletiva também varia de acordo com o tipo de contrato de trabalho. Trabalhadores temporários, terceirizados e autônomos podem enfrentar dificuldades para participar de negociações coletivas, o que influencia a amplitude e a representatividade dessas negociações (GOMES, 2015).

A análise da abrangência da negociação coletiva deve considerar a representatividade dos sindicatos. A filiação sindical e a adesão dos trabalhadores influenciam a participação nas negociações e, conseqüentemente, a abrangência dos acordos coletivos (DELGADO, 2015).

Outro aspecto relevante é a relação entre a negociação coletiva e a legislação trabalhista. A abrangência das cláusulas negociadas pode ser influenciada pelas disposições legais, especialmente em relação a direitos fundamentais e normas de proteção ao trabalho (GOMES, 2015).

As mudanças introduzidas pela reforma trabalhista no Brasil também afetam a abrangência da negociação coletiva. A flexibilização de direitos trabalhistas e a prevalência do negociado sobre o legislado podem ter impactos significativos nas negociações coletivas em diferentes categorias profissionais (DELGADO, 2015).

A abrangência da negociação coletiva pode ser influenciada pela estrutura sindical e a representatividade dos sindicatos. A capacidade de mobilização, articulação e representação dos sindicatos pode impactar diretamente a extensão das negociações e a efetividade dos acordos coletivos (GOMES, 2015).

Em algumas categorias profissionais, a abrangência da negociação coletiva se estende além das condições de trabalho e salários, abrangendo aspectos como plano de carreira, benefícios e condições de saúde e segurança no trabalho. Essa ampliação da abrangência reflete a busca por uma negociação coletiva mais abrangente e aborda as necessidades específicas de cada categoria (DELGADO, 2015).

É importante ressaltar que a abrangência da negociação coletiva também pode ser influenciada pela conjuntura econômica e política. Em momentos de crise econômica, por exemplo, as negociações tendem a se concentrar mais em questões relacionadas à manutenção de empregos e garantias de estabilidade (GOMES, 2015).

A abrangência da negociação coletiva pode ser afetada pela dinâmica das relações de trabalho. Com o aumento da informalidade e o surgimento de novas formas de trabalho, como o teletrabalho, é necessário adaptar as estratégias de negociação para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores (DELGADO, 2015).

Além disso, a abrangência da negociação coletiva também está relacionada à capacidade de representação dos sindicatos em nível local, regional e nacional. Sindicalizações expressivas e uma estrutura sindical consolidada contribuem para ampliar o alcance das negociações e a efetividade dos acordos coletivos (GOMES, 2015).

A análise da abrangência da negociação coletiva em diferentes categorias profissionais requer uma abordagem multidimensional, levando em consideração aspectos econômicos, sociais, políticos e jurídicos. Essa análise permite compreender as dinâmicas específicas de cada categoria e avaliar os desafios e oportunidades para a negociação coletiva (DELGADO, 2015).

Em suma, o estudo da abrangência da negociação coletiva em diferentes categorias profissionais revela a importância de considerar os contextos específicos de cada setor, as demandas dos trabalhadores, a representatividade sindical e as mudanças na legislação trabalhista. Essa análise contribui para uma compreensão mais completa das dinâmicas da negociação coletiva e para o desenvolvimento de estratégias efetivas para garantir os direitos e interesses dos trabalhadores (GOMES, 2015; DELGADO, 2015).

4.2 POSSÍVEIS IMPACTOS DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Como já mencionado no decorrer do trabalho, a Reforma Trabalhista implementada no Brasil em 2017 pela Lei nº 13.467, trouxe significativos impactos na negociação coletiva (DELGADO, 2017). A prevalência do negociado sobre o legislado foi um dos principais pontos de mudança, conferindo maior autonomia às partes envolvidas nas negociações coletivas.

A ampliação da abrangência da negociação coletiva foi um dos efeitos da Reforma Trabalhista (BORGES, 2018). Agora, os acordos coletivos podem abordar uma gama mais ampla de temas, como banco de horas, trabalho em regime de tempo parcial e participação nos lucros e resultados (PLR), proporcionando maior flexibilidade para empregadores e trabalhadores.

A Reforma Trabalhista gerou diferentes interpretações e disputas judiciais sobre os limites e alcance da negociação coletiva (DELGADO, 2017). A consolidação jurisprudencial é essencial para definir os parâmetros e garantir a segurança jurídica nas relações de trabalho.

A análise dos impactos da Reforma Trabalhista na negociação coletiva requer uma avaliação constante dos resultados e dos efeitos práticos dessas mudanças (BORGES, 2018).

É fundamental observar se as alterações proporcionaram uma maior efetividade nas negociações coletivas, considerando sempre a proteção dos direitos dos trabalhadores.

A flexibilização da negociação coletiva tem como objetivo principal adequar as condições de trabalho às especificidades de cada setor ou empresa (MARTINS, 2019). A Reforma Trabalhista buscou estimular essa adaptação, permitindo a construção de soluções mais alinhadas com a realidade das partes envolvidas.

No entanto, é importante ressaltar que a flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista deve ser acompanhada de uma análise criteriosa (DELGADO, 2017). É necessário garantir que os acordos coletivos não resultem em precarização das condições de trabalho ou em redução dos direitos dos trabalhadores.

A participação ativa dos sindicatos nas negociações coletivas também foi impactada pela Reforma Trabalhista (BORGES, 2018). A possibilidade de criação de comissões de empregados em empresas sem sindicato foi introduzida, buscando garantir a representação dos trabalhadores em negociações coletivas.

A prevalência do negociado sobre o legislado na negociação coletiva pode ter diversos impactos nas relações de trabalho. Um dos possíveis impactos é a flexibilização dos direitos trabalhistas, permitindo que determinadas condições de trabalho sejam ajustadas de acordo com as necessidades das partes envolvidas (CASSAR, 2019).

Essa flexibilização pode resultar em uma maior adaptabilidade das relações de trabalho às demandas do mercado, possibilitando a criação de arranjos mais adequados às especificidades de cada setor ou empresa (CORREIA, 2020).

No entanto, é importante destacar que a prevalência do negociado sobre o legislado também pode levar a uma redução dos direitos mínimos garantidos pela legislação trabalhista, especialmente quando há assimetria de poder entre as partes na negociação (DELGADO, 2018).

Além disso, a prevalência do negociado sobre o legislado pode gerar uma fragmentação das condições de trabalho, uma vez que os acordos coletivos podem variar de uma empresa para outra, criando diferentes níveis de proteção aos trabalhadores (CASSAR, 2019).

Outro impacto possível é a desigualdade entre os trabalhadores, uma vez que a capacidade de negociação e organização sindical pode variar significativamente entre as diferentes categorias profissionais (CORREIA, 2020).

A prevalência do negociado sobre o legislado também pode afetar a representatividade dos sindicatos, uma vez que a necessidade de alcançar acordos pode levar

a concessões que podem comprometer a autonomia sindical e a capacidade de luta pelos direitos dos trabalhadores (DELGADO, 2018).

Em relação à abrangência da negociação coletiva, a prevalência do negociado sobre o legislado pode restringir a participação de determinados grupos de trabalhadores, como terceirizados e autônomos, que podem ser excluídos das negociações coletivas, deixando-os sem a proteção e os benefícios obtidos através desses acordos (CASSAR, 2019).

A prevalência do negociado sobre o legislado também pode afetar a garantia de direitos fundamentais, como a jornada de trabalho e a remuneração mínima, uma vez que esses aspectos podem ser flexibilizados através dos acordos coletivos (CORREIA, 2020).

Há também a preocupação de que a prevalência do negociado sobre o legislado possa enfraquecer o papel do Estado na regulação das relações de trabalho, colocando em risco a proteção social e a garantia de direitos trabalhistas (DELGADO, 2018).

Em contrapartida, alguns defendem que a prevalência do negociado sobre o legislado pode estimular a negociação coletiva e fortalecer a autonomia dos atores envolvidos nas relações de trabalho, possibilitando acordos mais adaptados às necessidades específicas de cada setor (CASSAR, 2019).

No entanto, é necessário um acompanhamento constante e uma análise crítica dos impactos dessas mudanças na prevalência do negociado sobre o legislado, a fim de garantir que não ocorram retrocessos nos direitos trabalhistas conquistados ao longo dos anos (CORREIA, 2020).

É fundamental considerar também que os possíveis impactos da prevalência do negociado sobre o legislado na negociação coletiva podem variar de acordo com o contexto socioeconômico e político. Em momentos de crise econômica, por exemplo, pode haver uma pressão maior para flexibilizar as condições de trabalho, colocando em risco conquistas históricas dos trabalhadores (DELGADO, 2018).

Outro aspecto a ser considerado é a necessidade de garantir a efetividade dos acordos coletivos e o respeito aos direitos dos trabalhadores. A prevalência do negociado sobre o legislado não deve resultar em abusos por parte dos empregadores ou em negociações desequilibradas, que prejudiquem os trabalhadores mais vulneráveis (CASSAR, 2019).

Os impactos da prevalência do negociado sobre o legislado na negociação coletiva também podem se refletir na organização sindical. É possível que haja uma maior busca por filiação sindical, uma vez que os trabalhadores percebem a importância de contar com a representação sindical para participar das negociações e garantir a defesa de seus interesses (CORREIA, 2020).

No entanto, é necessário um acompanhamento rigoroso da evolução da negociação coletiva e dos seus efeitos sobre os direitos trabalhistas. A pesquisa e a análise contínua dos impactos da prevalência do negociado sobre o legislado são essenciais para subsidiar decisões políticas e jurídicas que visem a proteção e promoção dos direitos dos trabalhadores (DELGADO, 2018).

Portanto, é imprescindível considerar os possíveis impactos da prevalência do negociado sobre o legislado na negociação coletiva de forma a garantir a manutenção dos direitos trabalhistas, a proteção dos trabalhadores mais vulneráveis e a promoção de condições justas e equilibradas nas relações de trabalho (CASSAR, 2019).

Em suma, o estudo dos possíveis impactos da prevalência do negociado sobre o legislado na negociação coletiva é de extrema importância para compreender as transformações no campo das relações de trabalho. Essa análise requer uma abordagem multidisciplinar, considerando aspectos jurídicos, econômicos, sociais e políticos, a fim de garantir a construção de um ambiente de trabalho justo e equitativo para todos os trabalhadores (CORREIA, 2020; DELGADO, 2018; CASSAR, 2019).

4.3 ANÁLISE DOS RISCOS DE REDUÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS PREVISTOS EM LEI E POR ACORDOS COLETIVOS

A análise dos riscos de redução de direitos trabalhistas previstos em lei e em acordos coletivos é de extrema importância para compreender os impactos das negociações coletivas na proteção dos trabalhadores. A legislação trabalhista estabelece um conjunto de direitos mínimos que visam garantir condições dignas de trabalho, como jornada de trabalho, salário mínimo, férias e licenças (LEITE, 2022).

No entanto, a prevalência do negociado sobre o legislado pode gerar riscos de redução desses direitos. Enquanto a legislação trabalhista estabelece um patamar mínimo de proteção, os acordos coletivos podem flexibilizar esses direitos de acordo com as necessidades e particularidades de cada categoria profissional (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019). Além disso, o julgamento em 02/06/2022, o Supremo Tribunal Federal (STF) finalizou o julgamento do Tema 1046, que discutia a possibilidade de Acordo (ou Convenção Coletiva) com o sindicato de empregados restringir direitos trabalhistas que não são previstos na Constituição Federal, prevalecendo sobre a legislação infraconstitucional.

RESTRINGE DIREITO TRABALHISTA. MATÉRIA CONSTITUCIONAL. REVISÃO DA TESE FIRMADA NOS TEMAS 357 E 762. Decisão: O Tribunal, por maioria, apreciando o tema 1.046 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber. Em seguida, por unanimidade, foi fixada a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". Ausentes, justificadamente, o Ministro Luiz Fux (Presidente), impedido neste julgamento, e o Ministro Ricardo Lewandowski. Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber, VicePresidente. Plenário, 2.6.2022. Fixação de tese: "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." 5. Recurso extraordinário provido. (ARE 1121633, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 02/06/2022, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-s/n DIVULG 27-04-2023 PUBLIC 28-04-2023)

A decisão do STF nesse julgamento teve o potencial de influenciar diretamente as relações de trabalho no Brasil, pois poderia definir os limites da negociação coletiva entre empregadores e sindicatos de trabalhadores. O tema é de extrema relevância, pois a negociação coletiva é um instrumento importante para regular as condições de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

O resultado desse julgamento estabeleceu que os acordos e convenções coletivas não podem restringir direitos trabalhistas que são garantidos pela Constituição Federal, ainda que a legislação infraconstitucional preveja possibilidades de flexibilização. Com essa decisão, o STF reforçou a importância da proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, estabelecidos na Constituição, como um limite intransponível nas negociações coletivas.

Essa posição adotada pelo STF busca assegurar a harmonia entre os princípios constitucionais e a legislação infraconstitucional, evitando que os acordos e convenções coletivas sejam utilizados como instrumentos para enfraquecer ou suprimir direitos trabalhistas fundamentais. Dessa forma, a decisão fortalece a garantia dos direitos mínimos dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que reconhece a importância da negociação coletiva como mecanismo de ajuste e adaptação às particularidades de cada setor ou categoria profissional.

Essa flexibilidade pode ser benéfica em certos casos, permitindo a adequação das condições de trabalho às demandas específicas de determinadas atividades. No entanto, também é necessário ter cautela para evitar a precarização e a redução dos direitos conquistados ao longo do tempo (LEITE, 2022).

Os riscos de redução de direitos trabalhistas podem ocorrer quando as partes envolvidas na negociação coletiva não possuem o mesmo poder de barganha. Em situações em que os trabalhadores são mais vulneráveis ou têm menor representatividade sindical, pode haver uma tendência de aceitar acordos que prejudiquem seus interesses (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Além disso, a falta de transparência e informação adequada sobre os termos dos acordos coletivos pode dificultar a compreensão e a análise dos riscos envolvidos. Os trabalhadores podem não ter pleno conhecimento das implicações das cláusulas acordadas, o que pode levar a concessões injustas ou prejudiciais a seus direitos (LEITE, 2022).

A análise dos riscos de redução de direitos trabalhistas deve considerar também a atuação dos sindicatos na defesa dos interesses dos trabalhadores. É fundamental que os sindicatos exerçam um papel ativo na negociação coletiva, buscando sempre a promoção e a proteção dos direitos trabalhistas, evitando acordos que comprometam a dignidade e a segurança dos trabalhadores (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Ademais, é essencial que o sistema jurídico esteja atento aos possíveis riscos de redução de direitos e adote medidas adequadas para evitar abusos. A jurisprudência trabalhista, por exemplo, desempenha um papel importante na interpretação e aplicação das normas trabalhistas, garantindo a proteção dos trabalhadores diante de possíveis retrocessos (TARTUCE, 2020).

Em suma, a análise dos riscos de redução de direitos trabalhistas previstos em lei e em acordos coletivos é fundamental para garantir a justiça e a equidade nas relações de trabalho. Essa análise requer uma visão crítica e atenta aos interesses das partes envolvidas, bem como à necessidade de preservar os direitos fundamentais dos trabalhadores. É necessário um equilíbrio entre a flexibilidade proporcionada pela negociação coletiva e a proteção dos direitos mínimos assegurados pela legislação trabalhista (LEITE, 2022).

Para evitar a redução indevida de direitos trabalhistas, é importante fortalecer a transparência e a participação dos trabalhadores nas negociações coletivas. Os sindicatos desempenham um papel fundamental nesse processo, representando os interesses coletivos dos trabalhadores e garantindo que as negociações sejam justas e equilibradas (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Além disso, é essencial que as cláusulas dos acordos coletivos sejam claras e precisas, de forma a garantir a compreensão dos direitos e deveres de ambas as partes envolvidas. Isso contribui para evitar interpretações equivocadas ou abusivas que possam comprometer os direitos dos trabalhadores (LEITE, 2022).

A atuação do Poder Judiciário também é relevante na análise dos riscos de redução de direitos trabalhistas. Os tribunais devem exercer um papel de controle e garantir a conformidade dos acordos coletivos com a legislação trabalhista, evitando que cláusulas abusivas sejam aplicadas e prejudiquem os direitos dos trabalhadores (TARTUCE, 2020).

Outro ponto a ser considerado é a necessidade de capacitação e conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos. É fundamental que eles estejam informados sobre as leis trabalhistas e as cláusulas dos acordos coletivos, de modo a participarem ativamente das negociações e defenderem seus interesses de forma consciente (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Por fim, é relevante ressaltar que a análise dos riscos de redução de direitos trabalhistas deve ser contínua e atualizada. O contexto socioeconômico e político está em constante transformação, o que pode impactar as negociações coletivas e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Portanto, é necessário acompanhar de perto essas mudanças e buscar constantemente aprimorar as práticas de negociação coletiva em busca de melhores condições de trabalho e de vida para os trabalhadores (LEITE, 2022).

Em síntese, a análise dos riscos de redução de direitos trabalhistas previstos em lei e em acordos coletivos demanda uma abordagem multidisciplinar, contemplando aspectos jurídicos, sindicais e sociais. A proteção dos direitos dos trabalhadores deve ser o norte das negociações coletivas, buscando sempre o equilíbrio entre as necessidades das empresas e a dignidade e segurança dos trabalhadores (CORREIA, 2020; DELGADO, 2018; CASSAR, 2019; LEITE, 2022; JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019; TARTUCE, 2020).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A negociação coletiva à luz da reforma trabalhista, com a discussão sobre a prevalência do negociado sobre o legislado e sua abrangência, é um tema complexo e de grande relevância no contexto do direito do trabalho. Ao longo desta pesquisa, nosso objetivo geral foi analisar e compreender os impactos dessa reforma nas negociações coletivas, buscando identificar se o negociado passou a prevalecer sobre o legislado e em que medida essa prevalência ocorre. Além disso, investigou-se a abrangência da negociação coletiva, considerando a autonomia das partes envolvidas e a proteção dos direitos trabalhistas.

Com base na revisão sistemática da literatura, que abrangeu a análise de artigos científicos, livros, legislação e estudos de caso relevantes, obtivemos uma visão abrangente sobre o tema. Os estudos e debates acadêmicos trouxeram diferentes perspectivas,

evidenciando a complexidade e as nuances envolvidas nas negociações coletivas no contexto da reforma trabalhista.

Identificamos que a reforma trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017, trouxe mudanças significativas no campo da negociação coletiva. Com a possibilidade de flexibilização dos direitos trabalhistas por meio de acordos e convenções coletivas, foi aberto espaço para que o negociado prevaleça sobre o legislado em diversas questões.

No entanto, é importante destacar que essa prevalência do negociado sobre o legislado não é absoluta. A legislação trabalhista estabelece um conjunto de direitos mínimos que não podem ser objeto de negociação e devem ser preservados em qualquer acordo coletivo. Portanto, há limites e salvaguardas legais que visam garantir a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em relação à abrangência da negociação coletiva, observamos que as discussões se estendem para diferentes categorias profissionais. Cada setor possui suas particularidades e demandas específicas, o que requer uma análise individualizada e contextualizada. Os estudos de Gomes (2015) e Delgado (2015) nos proporcionaram uma compreensão mais aprofundada sobre as diferentes abordagens adotadas em cada categoria profissional.

No que diz respeito aos possíveis impactos da prevalência do negociado sobre o legislado, identificamos que há riscos envolvidos. A flexibilização dos direitos trabalhistas pode levar à redução de proteções e garantias conquistadas ao longo do tempo. Contudo, os estudos de Cassar (2019), Correia (2020) e Delgado (2018) alertam para a importância da atuação dos sindicatos na defesa dos interesses dos trabalhadores e para a necessidade de um sistema jurídico eficiente na proteção desses direitos.

Além disso, a análise dos riscos de redução de direitos trabalhistas deve considerar a transparência e a participação dos trabalhadores nas negociações coletivas. A informação adequada sobre os termos dos acordos coletivos é fundamental para que os trabalhadores compreendam as implicações e possam contribuir ativamente nas decisões que afetam suas condições de trabalho e bem-estar. Nesse sentido, a capacitação e conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos são elementos essenciais para garantir uma negociação coletiva mais justa e equilibrada.

No entanto, é necessário um cuidado especial para evitar abusos e garantir que os acordos coletivos não resultem em uma precarização das condições de trabalho. A atuação do Poder Judiciário é fundamental nesse sentido, exercendo o papel de controle e verificando a conformidade dos acordos coletivos com a legislação trabalhista (TARTUCE, 2020). A

jurisprudência e os precedentes judiciais desempenham um papel relevante na interpretação e aplicação das normas trabalhistas, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Em conclusão, esta pesquisa teve como objetivo geral analisar a negociação coletiva à luz da reforma trabalhista, avaliando a prevalência do negociado sobre o legislado e sua abrangência. Através da revisão da literatura especializada e dos estudos de autores como Leite (2022), Jorge Neto e Cavalcante (2019), e Tartuce (2020), pudemos compreender as nuances desse processo e identificar os desafios e riscos envolvidos.

A pesquisa permitiu a compreensão de que a reforma trabalhista trouxe mudanças significativas no campo da negociação coletiva, possibilitando uma maior flexibilização dos direitos trabalhistas. No entanto, é fundamental garantir que essa flexibilização não resulte em uma redução indevida dos direitos mínimos dos trabalhadores.

A análise da abrangência da negociação coletiva em diferentes categorias profissionais revelou a necessidade de considerar as particularidades de cada setor e garantir uma análise individualizada e contextualizada. Os estudos de Gomes (2015) e Delgado (2015) contribuíram para ampliar nossa compreensão sobre esse aspecto.

Em relação aos impactos da prevalência do negociado sobre o legislado, destacamos a importância da atuação dos sindicatos na defesa dos direitos dos trabalhadores e a necessidade de um sistema jurídico eficiente para proteger esses direitos. Os estudos de Cassar (2019), Correia (2020), e Delgado (2018) nos alertaram sobre os riscos envolvidos e a importância do equilíbrio entre a flexibilidade proporcionada pela negociação coletiva e a proteção dos direitos trabalhistas.

Por fim, é fundamental destacar que a pesquisa não se limita a um momento específico, pois a negociação coletiva é um campo em constante evolução. Portanto, é necessário continuar acompanhando e analisando os desdobramentos da reforma trabalhista e seus impactos na negociação coletiva, visando sempre aprimorar as práticas e garantir condições de trabalho justas e dignas para os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: Const ituição (planalto.gov.br). Acesso em 27 ago. 2022 BRASIL. Decreto lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do trabalho. Rio de Janeir, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em 27 ago. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Norma regulamentadora nº 15: Atividades e operações insalubres**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalhoeprevidencia/pt->

br/composicao/orgaosespecificos/secretariadetrabalho/inspecao/segurancaesaudeno-trabalho/normasregulamentadoras/nr15atualizada2022.pdf. Acesso em 29 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho.(5ª Turma). **Agravo regimental em agravo de instrumento em Recurso de Revista nº 96713**.2014.5.18.0201.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**.16ª edição revista, atualizada e ampliada. Editora Método: São Paulo, 2019.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**.6ª edição. revista, ampliada e atualizada. Salvador: Juspodivm, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição. São Paulo: LTR, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. ver. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª edição atualizada, ampliada e revista. São Paulo: LTr, 2019.

FUIUZA, César Augusto; SÁ, Maria de Fátima Freirede; DIAS, Ronaldo Brêtas C. (Coord.). **Temas Atuais de Direito Processual Civil**. Belo Horizonte: Dey Rey, 2001.

GOMIDE, Renata Rechden; SANTOS, Ailton Vieira dos. **Revista dos Tribunais**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2018.

GOMES, Ana Virginia Moreira. **Manual do direito do trabalho**. São Paulo: Editora LTR, 2001.

GONÇALVES. Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Contratos e Atos Unilaterais**. 12ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2015.

JORGENETO, Francisco Ferreira ; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. rev. e at. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. Ebook. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 28 set. 2022.

MARCONDES FILHO, Alexandre. **Exposição de Motivos da Consolidação das Leis do Trabalho**. In: CLT- LTr, 2009, 36ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho**. 6ª edição. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27ª edição, São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 2ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de; **Curso de direito administrativo**. 13ª edição. São Paulo: Malheiros, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociações Coletivas**. Trad. Sandra Valle. São Paulo: LTr, 1994. p.19, apud OLIVA, José Ribeiro Dantas. Convenções e

acordos coletivos: conteúdo, alterações in melius e in pejus e teoria do conglobamento e da acumulação. A proposta da prevalência do negociado sobre o legislado. Porto Alegre: Síntese, n. 153, 2002.

Recurso extraordinário com agravo. 2. Direito do Trabalho. 3. **Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista**. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Repercussão geral reconhecida. Relator: Ministro Gilmar Mendes. DJe: 23/05/2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=74991680> 3. Acesso em 20 out. 2022.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1994.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho - Tradução de Wagner D. Giglio**. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2000.

RODRIGUEZ, Américo Plá; **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2000.

SARMENTO, Daniel. **A ponderação de interesses na Constituição Federal**. 1ª edição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Volume 7 – Direito Coletivo do Trabalho**. 3ª edição. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015. 67

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil**. Volume Único. 10ª edição, rev., at. e ampl. São Paulo: Método, 2020.