

## DIREITO DO TRABALHO: OS RISCOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS AOS DIREITOS DOS EMPREGADOS NO CONTEXTO DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Caio Júlio Castro Freire Brandão<sup>1</sup>

Natália Freire de Andrade<sup>2</sup>

Emanuel Vieira Pinto<sup>3</sup>

**RESUMO:** A presente pesquisa aborda os riscos que as negociações coletivas representam para os direitos dos empregados no contexto da prevalência do negociado sobre o legislado, conforme estabelecido pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Esta nova tendência significou uma descontinuidade com o esquema tradicional do Direito do Trabalho, onde as negociações coletivas são capazes de se sobrepor à legislação em questões que até então eram inegociáveis. A pesquisa busca responder ao seguinte problema: em que medida a prevalência do negociado sobre o legislado, instituída pela Reforma Trabalhista, representa riscos à proteção dos direitos trabalhistas fundamentais dos empregados? O objetivo geral da pesquisa consiste em analisar em que medida a prevalência do negociado sobre o legislado, prevista na Reforma Trabalhista, representa riscos à proteção dos direitos fundamentais dos empregados no ordenamento jurídico brasileiro. Como objetivos específicos, propõe-se estudar o papel histórico da negociação coletiva no Direito do Trabalho brasileiro, destacando sua função protetiva e seu desenvolvimento normativo; identificar as principais alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) que autorizaram a prevalência do negociado sobre o legislado; avaliar os riscos que as negociações coletivas, quando prevalecem sobre a legislação, representam para os direitos fundamentais dos trabalhadores; e investigar cláusulas de convenção e acordos coletivos que tenham resultado na supressão ou redução de direitos trabalhistas anteriormente assegurados por lei. A metodologia adotada será de abordagem qualitativa, com um viés jurídico-dogmático que resulta em uma análise legislativa, doutrinária e jurisprudencial, bem como o exame de dados extraídos de convenção e acordos coletivos de trabalho. Este estudo demonstrará que a prevalência do negociado sobre o legislado pode marginalizar garantias para os trabalhadores, deteriorar as condições de trabalho, permitir uma diminuição dos direitos trabalhistas considerados fundamentais e contestar princípios como o da proteção, da norma mais favorável e da condição mais benéfica. Busca-se também demonstrar que a extensão da negociação coletiva, na ausência de garantias mínimas e controle legal efetivo, pode comprometer a função social do Direito do Trabalho, aumentar as desigualdades existentes e produzir retrocessos incompatíveis com os princípios constitucionais da dignidade humana e valorização do trabalho.

2730

**Palavras-Chave:** Prevalência do negociado sobre o legislado. Reforma Trabalhista. Negociação coletiva.

<sup>1</sup>Graduando em Direito pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas.

<sup>2</sup>Orientadora: Graduação em Direito na Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas – FACISA. Pós-Graduada em Direito Civil e Direito Processual Civil, pela faculdade LEGALE. Pós-Graduada em Direito das Famílias e Sucessões, pela faculdade LEGALE.

<sup>3</sup>Coorientador: Professor, Escritor, Mestre em Gestão, Social, Educação e Desenvolvimento Regional, no Programa de Pós-Graduação STRICTO SENSU da Faculdade Vale do Cricaré - UNIVC (2012 -2015 ). Especialista em Docência do Ensino Superior Faculdade Vale do Cricaré Possui graduação em BIBLIOTECONOMIA E DOCUMENTAÇÃO pela Universidade Federal da Bahia (2004 - 2009). Possui graduação em Sociologia pela Universidade Paulista (2017-2020) Graduação em Pedagogia. FAVENI-FACULDADE VENDA NOVA DO IMIGRANTE (2021 - 2024) Atualmente é coordenador da Biblioteca da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas da Bahia. Coordenador do NTCC FACISA, Pesquisador Institucional do sistema E-MEC FACISA, Recenseador do Sistema CENSO MEC FACISA. Coordenador do NTCC e NUPEX FACISA. Avaliador da Educação Superior no BASis MEC/INEP. ORCID: 0000-0003-1652-8152.

## I INTRODUÇÃO

A presente pesquisa aborda os riscos que as negociações coletivas representam para os direitos dos empregados no contexto da prevalência do negociado sobre o legislado, conforme previsto pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Essa novidade legislativa resultou em uma transformação radical da estrutura clássica do Direito do Trabalho porque, pela primeira vez, as convenções e acordos coletivos poderiam prevalecer sobre as leis em matérias que, até então eram reservadas apenas à regulação legal.

Logo, o estudo busca responder ao seguinte problema: em que medida a prevalência do negociado sobre o legislado, instituída pela Reforma Trabalhista, representa riscos à proteção dos direitos trabalhistas fundamentais dos empregados? Para enfrentar essa problemática, a pesquisa tem como objetivo geral analisar em que medida a prevalência do negociado sobre o legislado, prevista na Reforma Trabalhista, representa riscos à proteção dos direitos fundamentais dos empregados no ordenamento jurídico brasileiro.

Como objetivos específicos, propõe-se estudar o papel histórico da negociação coletiva no Direito do Trabalho brasileiro, destacando sua função protetiva e seu desenvolvimento normativo; identificar as principais alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) que autorizaram a prevalência do negociado sobre o legislado; avaliar os riscos que as negociações coletivas, quando prevalecem sobre a legislação, representam para os direitos fundamentais dos trabalhadores; e investigar cláusulas de convenção coletiva e de acordos coletivos que tenham resultado na supressão ou redução de direitos trabalhistas anteriormente assegurados por lei.

O estudo justifica-se pela necessidade de compreender os impactos da Reforma Trabalhista sobre os direitos fundamentais dos empregados, especialmente diante das desigualdades nas relações de trabalho e da falta de representatividade sindical. A ampliação da negociação coletiva, sem garantias mínimas, pode favorecer a redução de direitos trabalhistas assegurados por lei, comprometendo princípios protetivos e a função social do Direito do Trabalho.

A metodologia adotada será de abordagem qualitativa, com método jurídico-dogmático, por meio de análise legislativa, doutrinária, jurisprudencial e documental. Serão examinadas as disposições da Lei nº 13.467/2017, especialmente o art. 611-A da CLT, além de cláusulas de convenção e acordos coletivos de trabalho.

A pesquisa será estruturado em quatro capítulos. O primeiro referir-se-á à função histórica da negociação coletiva no Brasil. O segundo analisará as principais inovações da Reforma Trabalhista, que destacam a ampliação do negociado sobre o legislado. O terceiro capítulo avaliará os riscos dessa prevalência aos empregados, e o quarto analisará cláusulas coletivas que resultaram na supressão ou redução de direitos anteriormente assegurados por lei.

Esta pesquisa demonstrará que a prevalência do negociado sobre o legislado, quando exercida sem garantias mínimas e sem controle jurídico eficaz, pode comprometer a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, fragilizar conquistas históricas e configurar retrocessos sociais incompatíveis com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social do Direito do Trabalho.

## 2 METODOLOGIA

A metodologia aqui é compreendida como processo sistemático voltado à resolução de problemas ou questões de investigação dentro do rigor científico, desenvolvido por meio do exame, descrição e avaliação com métodos e técnicas apropriadas (PRODANOV; FREITAS, 2013). Neste estudo, foi estruturada para analisar criticamente os riscos das negociações coletivas para os direitos dos empregados no contexto da prevalência do negociado sobre o legislado.

2732

Quanto à abordagem, adota-se o método qualitativo. Conforme Godoy (1995, p. 62), a pesquisa qualitativa "tem o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental", baseando-se na análise indutiva. Essa abordagem permite interpretar criticamente normas, doutrina e jurisprudência, bem como contextualizar os impactos sociais da flexibilização trabalhista.

No que se refere ao tipo de pesquisa, trata-se de investigação descritiva e exploratória. A descritiva visa identificar frequência, características, causas e relações de um fenômeno (BARROS; LEHFELD, 2007), enquanto a exploratória objetiva "desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, a fim de formular problemas mais precisos ou hipóteses de pesquisa para uma pesquisa profunda" (GIL, 1999, p. 56).

No tocante ao local de estudo, compreende-se o território nacional brasileiro, com foco nas relações de trabalho após a Reforma Trabalhista. A análise incide sobre convenção e acordos coletivos registrados no país e acessíveis por sistemas públicos.

Além disso, a amostra será composta por documentos normativos e jurisprudenciais selecionados intencionalmente, caracterizando amostragem não probabilística: dispositivos da Lei nº 13.467/2017, instrumentos coletivos, decisão do TST e posicionamentos doutrinários.

Ademais, quanto às técnicas e procedimentos, utilizam-se as modalidades bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica consiste na análise de “[...] livros, revistas [...] monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet [...]” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 54). Adota-se o método jurídico-dogmático, com interpretação sistemática de normas, doutrinas e jurisprudências, guiada pelo raciocínio dedutivo.

### 3. FUNÇÃO HISTÓRICA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL

Segundo Victor Belizário Cordeiro: “a história dos acordos coletivos no Brasil está intimamente ligada ao desenvolvimento dos sindicatos e das leis trabalhistas no país” (CORDEIRO, 2024).

Ainda de acordo com o autor:

As primeiras manifestações de negociação coletiva ocorreram no início do século XX, com o crescimento das indústrias e a organização dos trabalhadores em sindicatos para reivindicar melhores condições de trabalho (CORDEIRO, 2024).

Nesse cenário de crescimento industrial, a Revolução de 1930 marcou uma nova fase nas relações trabalhistas. O governo Vargas passou a adotar uma política de controle sobre o sindicalismo brasileiro, com destaque para a criação do Ministério do Trabalho e para a centralização das relações coletivas (PINTO, 2020). 2733

Após, o Decreto nº 21.761, de 1932, regulamentou as convenções coletivas. Esse dispositivo legal refletia o autoritarismo da época ao impor limites à aplicação das negociações coletivas (ASSUNÇÃO, 2020).

Ademais, com o tempo, essa interferência do Estado nas entidades sindicais se intensificou, de modo que a Constituição de 1937 oficializou a unicidade sindical, proibiu o direito de greve e condicionou a atuação dos sindicatos ao reconhecimento do Estado (PINTO, 2020). Essa estrutura reforçava o projeto de centralização do governo Vargas, que, ao limitar a autonomia sindical, enfraquecia a organização dos trabalhadores (FAUSTO, 2019).

Na sequência, em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi instaurada e, embora representasse um avanço para a legislação trabalhista, reforçou a intervenção do Estado, limitando as negociações coletivas (ASSUNÇÃO, 2020).

Por outro lado, a Constituição de 1946 abriu espaço para as negociações coletivas ao garantir a livre associação sindical, rompendo com a política de controle estatal sobre os sindicatos (PINTO, 2020). Além disso, houve o surgimento de garantias importantes, como o art. 157, XIII, que reconheceu as convenções coletivas de trabalho, e o art. 123, § 2º, que inseriu a Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, conferindo-lhe competência para julgar os dissídios coletivos (SANTOS, 2018, p. 130).

Contudo, durante a ditadura militar, que foi iniciada em 1964, o Estado passou a regular os reajustes salariais das entidades sindicais, diminuindo a atuação dos sindicatos e, conseqüentemente, enfraquecendo as negociações coletivas (ASSUNÇÃO, 2020).

Apesar disso, a promulgação da Constituição Federal de 1988 representou um avanço significativo para a negociação coletiva, que passou a ser reconhecida como direito e garantia fundamental. Nesse sentido, Enoque Ribeiro dos Santos cita:

[...] Finalmente, a Constituição Federal de 1988 veio valorizar o instituto da negociação coletiva, não apenas erigindo-a a instituto constitucional, verdadeiro direito humano social fundamental, bem como atribuindo-lhe a função de administrar crises na empresa, ao admitir a redução dos salários por acordos e convenções coletivas e condicionar a propositura de dissídios coletivos à prévia tentativa de negociação (art. 114). O estímulo do texto constitucional de 1988 à negociação coletiva está representado na obrigação dos sindicatos de participar das negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI). Ademais, o § 1º do art. 114 também preleciona a preferência pela negociação coletiva que, uma vez frustrada, permite que as partes recorram à eleição de árbitros para o deslinde da controvérsia. (SANTOS, 2018, p. 215).

Outrossim, com o objetivo de ressaltar a importância das negociações coletivas nos dias atuais, Brito Filho (2017, p. 176) as define como “o processo de entendimento entre empregados e empregadores visando a harmonização de interesses antagônicos com a finalidade de estabelecer normas e condições de trabalho”.

Assim, ao examinar essa trajetória, é notório que a negociação coletiva passou por uma evolução significativa no país. De início, ela era controlada pelo governo. Porém, gradualmente, a negociação coletiva ganhou reconhecimento como um meio válido para promover condições de trabalho mais justas e contribuir para a redução de conflitos entre empregados e empregadores.

### 3.1 PRINCIPAIS INOVAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA

A Lei 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, surgiu com o objetivo de modernizar as antigas leis trabalhistas. A intenção era adequá-las à realidade do mercado de trabalho atual, buscando relações de trabalho mais equilibradas e abrindo mais oportunidades de emprego (CLIMACO, 2022).

Logo, a reforma buscou atualizar uma legislação criada em um contexto fabril antigo. Desse modo, era preciso atualizar as leis para que elas pudessem acompanhar as mudanças no mundo do trabalho (SCHIAVI, 2017).

Uma das mudanças mais marcantes da reforma foi dar mais importância às negociações coletivas, que passaram a poder decidir sobre direitos que antes eram indisponíveis. Como isso, os sindicatos e as empresas ganharam mais espaço para negociar condições de trabalho (CASSAR, 2017).

Dentro dessa ideia, o art. 611-A da CLT prevê as hipóteses que asseguram a prevalência do negociado sobre o legislado. Contudo, as situações elencadas no artigo são exemplificativas, o que acaba abrindo espaço para negociações que nem sempre são favoráveis aos trabalhadores (FREIRE, 2023).

Nessa perspectiva, a ampliação das negociações coletivas gera preocupações, porque muitos sindicatos não têm estrutura para lidar com o poder econômico das empresas. Isso pode levar a negociações injustas, que retiram ou diminuem direitos trabalhistas fundamentais (CORREIA; MIESSA, 2018, p. 530).

Nessa linha, Martins (2019, p. 4) afirma:

O artigo 611-A propõe um rol exemplificativo das hipóteses em que o negociado deve prevalecer sobre o legislado. Porém, sem ressaltar que sua aplicação deve se dar apenas quando fixar termos mais benéficos aos trabalhadores (MARTINS, 2019, p. 4).

2735

Portanto, permitir que muitos direitos sejam flexibilizados sem garantir formas de proteção ao empregado coloca em risco o objetivo do Direito do Trabalho, que é proteger a parte mais vulnerável da relação.

Por outro lado, o artigo 611-B da CLT, também resultado da Reforma Trabalhista, limita a prevalência do negociado sobre o legislado, listando direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por acordos ou convenções coletivas de trabalho, como o salário mínimo, o descanso semanal remunerado e o décimo terceiro salário (FREIRE, 2023).

No entanto, há uma grande preocupação com o uso da palavra "exclusivamente" no caput do artigo. Isso poderia significar que apenas os direitos ali mencionados estariam preservados de alteração por negociação coletiva, algo que poderia ser explorado para suprimir ou reduzir outros direitos igualmente essenciais.

Nesse ponto, Delgado e Delgado (2017, p. 266) afirmam:

Entretanto, uma vez mais, a interpretação meramente gramatical e literalista se mostra bastante defeituosa e censurável, conduzindo a resultados interpretativos absurdos. É claro que outros temas estão excluídos, peremptoriamente, da negociação coletiva

trabalhista, por força do conjunto geral da ordem jurídica brasileira ou, até mesmo, de alguns de seus preceitos normativos específicos.

Diante disso, embora o Artigo 611-B da CLT procure estabelecer limites à autonomia coletiva, sua redação vaga abre margem para interpretações que prejudicam proteções essenciais aos empregados. Assim, o artigo deve ser analisado e interpretado à luz da Constituição para validar direitos fundamentais dos trabalhadores.

### **3.2 RISCOS DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO AOS EMPREGADOS**

A prevalência do negociado sobre o legislado, estabelecida pela Reforma Trabalhista, apresenta diversos riscos aos empregados. Destaca-se que um dos principais deles é a possível modificação dos direitos trabalhistas, autorizando que certos temas sejam negociados conforme o interesse de cada parte (CASSAR, 2019).

Nesse sentido, como resultado prático dessa prevalência do negociado sobre o legislado, há uma redução de direitos fundamentais garantidos pelas normas legais, principalmente quando existe disparidade de poder entre os envolvidos na negociação. Então, a fragilidade dos trabalhadores em relação às empresas se intensifica, ampliando uma desigualdade já existente e gerando retrocesso social em razão da perda de direitos trabalhistas historicamente conquistados. (DELGADO, 2018).

2736

Por conseguinte, a aplicação da prevalência do negociado sobre o legislado pode levar à precarização das condições de trabalho. Um exemplo disso é a prorrogação da jornada em ambientes insalubres, sem necessitar de aprovação do Ministério do Trabalho. Tal flexibilidade coloca o trabalhador em perigo, aumentando o tempo de exposição a elementos nocivos sem supervisão adequada, afetando sua saúde física. Desse modo, esse tipo de flexibilização acaba enfraquecendo a proteção do empregado (DELGADO, 2017).

Outro risco da prevalência do negociado sobre o legislado é a diminuição da força de fiscalização governamental das relações de trabalho. Isso porque conceder mais liberdade para as empresas e sindicatos atuarem fez com que a efetividade da fiscalização por órgãos competentes diminuísse, principalmente em casos de pouca atuação das entidades sindicais. Esse cenário revela uma forma de afastar o Estado da sua responsabilidade de fiscalização das condições de trabalho, o que facilita a violação de direitos trabalhistas fundamentais (Sarmiento; Teixeira, 2024).



Nesse cenário, a função do Judiciário surge como crucial para moderar os impactos da liberdade de negociação. A responsabilidade dos tribunais é examinar se os acordos estabelecidos estão em conformidade com a Constituição, evitando que termos injustos ou excessivos anulem as proteções asseguradas aos trabalhadores (TARTUCE, 2020).

Ademais, desenvolvidos através de movimentos sociais durante o século passado, os sindicatos desempenham uma atribuição essencial na proteção dos direitos dos trabalhadores. Contudo, essa atuação se tornou mais desafiadora com o advento da Lei nº 13.467/2017, que removeu a contribuição sindical obrigatória por meio do artigo 579 da CLT. Em razão da queda de receitas, diversas entidades perderam influência nas negociações coletivas, prejudicando a capacidade de defender com eficiência os empregados (RABELO; GUIMARÃES, 2022).

Outrossim, essa conjuntura aprofunda o aumento das desigualdades entre as partes nas relações de trabalho, uma vez que as empresas detêm uma elevada influência financeira, de modo que os sindicatos não conseguem equilibrar tal disparidade em razão da escassez de recursos, impactando especialmente os empregados em situações mais precárias, que possuem dependência econômica em relação ao empregador. Nesse panorama, Carlos Henrique Bezerra Leite cita:

A simples facultatividade de pagar contribuições sindicais, geralmente descontadas em folha de pagamento de salários, não confere liberdade aos trabalhadores, pois estes se encontram em situação de subordinação jurídica e, por via de regra, de dependência econômica em relação ao seu empregador (LEITE, 2020, p. 419).

2737

A mudança na obrigatoriedade da contribuição sindical também impactou a maneira como os sindicatos se organizam e interagem com os trabalhadores. Uma pesquisa do Senge-MG revelou que vários profissionais não sindicalizados desconhecem o papel dos sindicatos. Isso demonstra que os trabalhadores estão desinformados e desmobilizados, o que torna difícil a participação deles nas decisões sobre os seus direitos, principalmente quando os acordos prevalecem sobre as leis (SENGE-MG, 2025).

Além disso, a prevalência do negociado sobre o legislado pode, na prática, ampliar a desigualdade de direitos entre os próprios trabalhadores. Isso porque alguns sindicatos têm maior força de barganha e conseguem negociar condições mais favoráveis à categoria. Já outros são fragilizados, com menos recursos e organização, e acabam aceitando as imposições das empresas, devido ao poder econômico delas, o que leva a acordos que prejudicam os empregados (CORREIA, 2020).



Outra questão preocupante emerge do parágrafo único do artigo 6II-B da CLT, ao remover as regras sobre duração do trabalho e intervalos do rol de normas de saúde, higiene e segurança.

Isso significa que as negociações coletivas podem mudar direitos básicos, como o intervalo intrajornada e a jornada de trabalho. Na prática, afeta a saúde dos trabalhadores, tanto física quanto mental, visto que a limitação da duração de trabalho se justifica por questões fisiológicas e emocionais. Além de colocar em risco a segurança dos empregados, que se tornam mais suscetíveis a sofrerem acidentes de trabalho devido às jornadas excessivas (TENÓRIO, 2020).

Por isso, discute-se se o artigo está de acordo com a Constituição. Conforme Leão (2018, p. 243-244):

A negociação coletiva de trabalho que passa a abranger normas de saúde e segurança do trabalho, com caráter revogatório em detrimento de normas mais vantajosas já existentes ao trabalhador, será considerada inconstitucional, enquadrando-se na vedação legal contida no texto do caput do art. 9º da CLT.

Logo, é importante frisar que as normas relacionadas à saúde e segurança do trabalho são direitos fundamentais do empregado e, portanto, não passíveis de negociação, sob pena de violação da dignidade e proteção mínima do trabalhador assegurada na Constituição (LEÃO, 2018).

2738

Em vista disso, é notório que a prevalência do negociado sobre o legislado coloca os empregados em situações de riscos, principalmente quando há fragilidade sindical e desigualdade entre empresas e trabalhadores.

Sendo assim, torna-se necessário monitorar os efeitos dessa mudança com atenção, através da atuação do Estado, sindicatos e Judiciário para assegurar que as negociações coletivas não causem prejuízos aos direitos trabalhistas ou diminuam a proteção dos trabalhadores.

### **3.3 A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS LEGAIS ATRAVÉS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA: ESTUDO DE CASOS PRÁTICOS**

A análise dos impactos da Reforma Trabalhista, com a implementação da prevalência do negociado sobre o legislado, requer uma avaliação contínua dos resultados concretos e das repercussões práticas dessa alteração, principalmente quando envolve a mudança de direitos que são garantidos por lei aos trabalhadores (CASSAR; BORGES, 2018).

Nesse contexto, um exemplo da alteração de direitos via negociação coletiva foi a Cláusula 11ª da Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários, estabelecida para o período de

2018 a 2020. Tal cláusula aborda de maneira clara a compensação da gratificação de função com o pagamento da 7<sup>a</sup> e 8<sup>a</sup> horas extraordinárias, se concedidas por decisão judicial (BOSSAN, 2019).

É importante mencionar que de acordo com a legislação trabalhista, a jornada de trabalho dos bancários é de seis horas diárias (artigo 224 da CLT). Mas, o parágrafo segundo do mesmo artigo abre uma exceção para quem exerce cargo de confiança, permitindo uma jornada de oito horas, desde que haja uma gratificação de pelo menos um terço do salário do cargo efetivo (BOSSAN, 2019).

Nesse sentido, acontece que, ao ingressarem com reclamação trabalhista, os funcionários requerem que a 7<sup>a</sup> e a 8<sup>a</sup> horas sejam pagas como extras, já que eles não se encaixam na exceção prevista. Destaca-se que o entendimento firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho, através da Súmula nº 109, determina que não se pode fazer a compensação do valor da gratificação da função com o pagamento das horas extras (BOSSAN, 2019).

Apesar disso, a Cláusula 11<sup>a</sup> da Convenção Coletiva dos Bancários trouxe uma mudança que prejudica os funcionários. De acordo com o que está escrito na convenção, se o empregado obtiver na Justiça o direito de receber pelas 7<sup>a</sup> e 8<sup>a</sup> horas trabalhadas, o valor que ele já recebeu como gratificação de função será descontado do total das horas extras concedidas (BOSSAN, 2019). 2739

Na prática, isso significa que, mesmo vencendo a ação, o funcionário terá uma diminuição no valor a receber, uma vez que a gratificação passa a ser vista como um pagamento adiantado dessas horas extras (BOSSAN, 2019).

Portanto, observa-se que ao abrir espaço para a prevalência do negociado sobre o legislado, a Reforma Trabalhista possibilitou que fossem estabelecidas cláusulas, como a 11<sup>a</sup> na Convenção Coletiva dos Bancários, que fragilizam direitos trabalhistas fundamentais. No caso, ao permitir a compensação da gratificação de função com as 7<sup>a</sup> e 8<sup>a</sup> horas extras, mesmo com decisões judiciais favoráveis, a convenção acabou na realidade diminuindo o valor das conquistas dos trabalhadores, que lutaram historicamente por seus direitos.

Além disso, a validação da negociação coletiva como meio de flexibilização das normas trabalhistas tem sido objeto de jurisprudência após a reforma. Um exemplo disso foi o acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no ano de 2024, do processo nº 101675-61.2017.5.01.0000, que foi julgado pela Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (HIGÍDIO, 2024).

A mencionada ação envolveu a empresa Incoflandres Indústria e Comércio de Flandres Ltda. e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico, Eletrônico e de Informática de Barra Mansa e região (HIGÍDIO, 2024).

A discussão começou a partir de uma ação coletiva ajuizada pelo sindicato em 2009, requerendo o pagamento integral do intervalo intrajornada com base em uma suposta nulidade de cláusulas que previam sua redução para trinta minutos. Ocorre que, a redução teria sido estabelecida por meio de acordos coletivos de trabalho celebrados entre as partes (HIGÍDIO, 2024).

Acontece que o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região havia desconsiderado as referidas cláusulas estipuladas nos acordos ao entender que o direito ao intervalo intrajornada era indisponível, e por essa razão não poderia ser objeto de negociação coletiva. Diante disso, a empresa ajuizou ação rescisória no TST, alegando violação ao art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, que assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2024).

Por conseguinte, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a legalidade dos acordos coletivos firmados entre a empresa e o sindicato, de modo que a relatora, ministra Morgana de Almeida Richa, aplicou a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1046, que admite a limitação ou afastamento de direitos por negociação coletiva, desde que não sejam absolutamente indisponíveis (HIGÍDIO, 2024).

2740

Para reforçar esse entendimento, o ministro do Supremo Tribunal Federal, Gilmar Mendes, ao julgar o Tema 1046, destacou que:

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. (Supremo Tribunal Federal, TEMA 1046, 2022)

Com base nisso, o Tribunal Superior do Trabalho reformou a decisão regional, declarando que as cláusulas dos acordos coletivos que previam o intervalo intrajornada reduzido de trinta minutos para os empregados do setor operacional da empresa não violavam a Constituição. Dessa forma, o TST deu provimento à ação rescisória para limitar a condenação ao pagamento do intervalo apenas aos períodos não abrangidos pelos acordos firmados (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2024).

Logo, a decisão demonstra que após a Reforma Trabalhista o Judiciário passou a reconhecer com maior intensidade a autonomia das negociações coletivas. Com isso,

consolidou-se a ideia de que, em alguns casos, os acordos feitos entre sindicatos e empresas podem prevalecer sobre a própria legislação. Assim, essa postura representa riscos à proteção dos direitos trabalhistas, porque o Poder Judiciário deveria atuar como garantidor deles, especialmente no contexto atual da prevalência do negociado sobre o legislado.

Ademais, é necessário ressaltar que a análise dos riscos de redução dos direitos trabalhistas deve ser contínua e atualizada, uma vez que as mudanças no cenário socioeconômico e político impactam as negociações coletivas e a proteção dos trabalhadores. Dessa forma, é importante acompanhar essas transformações para garantir melhores condições de trabalho e preservar os direitos dos empregados (LEITE, 2022).

Portanto, é essencial que, ao firmarem negociações coletivas, as partes respeitem os limites constitucionais e observem os fundamentos do Direito do Trabalho, a fim de evitar o aumento das desigualdades entre empregados e empregadores, a supressão ou redução de direitos historicamente conquistados, retrocessos sociais e a violação de princípios como a proteção, a norma mais favorável e a dignidade do trabalhador.

#### 4 CONCLUSÃO

O presente artigo demonstrou que a prevalência do negociado sobre o legislado, instituída pela Reforma Trabalhista de 2017, deve ser compreendida de forma crítica e constitucionalmente orientada, pois sua aplicação pode gerar riscos concretos à proteção dos direitos fundamentais dos empregados, principalmente em cenários de desigualdade de poder entre empresas e trabalhadores e fragilidade sindical. 2741

A análise do papel histórico da negociação coletiva evidenciou que ela surgiu como mecanismo de fortalecimento da classe trabalhadora e como instrumento de proteção social aos empregados, construído a partir de lutas sociais dos trabalhadores e consolidado como pilar democrático do Direito do Trabalho brasileiro. Nesse sentido, compreendeu-se que a gravidade de flexibilizações trabalhistas por meio de negociações coletivas ao em vez de ampliar direitos, podem fragilizar conquistas históricas asseguradas aos empregados.

O estudo mostrou que a ampliação das negociações coletivas através das inserções dos artigos 611-A e 611-B da CLT modificou significativamente a lógica de indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Observou-se que tais dispositivos, ao estabelecerem um rol de matérias que podem ser negociadas e ao fixarem limites insuficientes, acabaram abrindo espaço para

flexibilizações de direitos trabalhistas fundamentais, que violam a finalidade protetiva do Direito do Trabalho.

Além disso, a pesquisa evidenciou que através da análise doutrinária, constitucional e jurisprudencial que os riscos da prevalência do negociado sobre o legislado como a precarização das condições de trabalho, a erosão de garantias ligadas à saúde e segurança e a ampliação de jornadas de trabalho são consequências da fragilidade estrutural de muitos sindicatos, da retirada da contribuição sindical obrigatória e da intensa desigualdade de forças entre as empresas e os empregados.

O artigo analisou casos concretos que materializam a redução de garantias trabalhistas por meio de instrumentos normativos coletivos. A Cláusula 11ª da CCT dos Bancários (2018–2020), por exemplo, autorizou a compensação da gratificação de função com o pagamento das 7ª e 8ª horas, mitigando, na prática, o efeito das decisões judiciais favoráveis ao empregado. Da mesma forma, o acórdão do TST no processo nº 101675-61.2017.5.01.0000 validou cláusulas que reduziram o intervalo intrajornada.

Esses casos evidenciam que, na prática, a prevalência do negociado sobre o legislado tem sido utilizada para flexibilizar direitos essenciais dos empregados, mesmo diante de orientações constitucionais que exigem proteção à dignidade do trabalhador. Logo, a pesquisa demonstrou que a Reforma Trabalhista criou um ambiente jurídico que permite a celebração de instrumentos normativos prejudiciais aos empregados.

2742

Diante disso, a prevalência do negociado sobre o legislado somente pode ser considerada legítima quando interpretada à luz da Constituição, dos direitos fundamentais dos empregados e dos princípios basilares do Direito do Trabalho. Logo, a aplicação do instituto deve ser observada com limites claros, reforçando a atuação fiscalizadora do Estado, a reconstrução da força sindical, a vigilância permanente do Judiciário e a necessidade de que toda negociação coletiva observe parâmetros constitucionais de proteção mínima aos trabalhadores.

Portanto, a prevalência do negociado sobre o legislado não deve ser vista como mecanismo de modernização a qualquer custo, pois pode gerar retrocessos sociais incompatíveis com a ordem constitucional brasileira. Assim, a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador permanece como referência indispensável para que a autonomia coletiva cumpra com as suas finalidades, a promoção da justiça social, equilíbrio nas relações de trabalho e respeito à dignidade da pessoa humana.

## REFERÊNCIAS

ASSUNÇÃO, Carolina. Negociação coletiva trabalhista: parâmetros constitucionais e desafios pós-lei 13.467/17. Belo Horizonte: Arraes, 2020.

BARROS, Aidil de Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. Fundamentos de metodologia científica. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BOSSAN, Raquel. A cláusula 11ª da convenção coletiva de trabalho dos bancários: facetas do negociado sobre o legislado no Brasil. [S. l.], 31 maio 2019. Disponível em: <https://www.cielolaboral.com/2019/05/31/a-clausula-11a-da-convencao-coletiva-de-trabalho-dos-bancarios-facetado-negociado-sobre-o-legislado-no-brasil/>. Acesso em: 20 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Ação Rescisória nº TST-ROT-101675-61.2017.5.01.0000. Relatora: Ministra Morgana de Almeida Richa. Brasília, DF, 20 fev. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-08/tst-valida-normas-coletivas-reducao-intervalo-intrajornada>. Acesso em: 20 jun. 2025.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Direito sindical. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à reforma trabalhista: de acordo com a lei 13.467/2017 e a MP 808/2017. 2ª edição, rev., at. e ampl. São Paulo: Método, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

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

CLIMACO, Emerson. Reforma trabalhista: passado, presente e o futuro. [S. l.], 11 fev. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/359539/reforma-trabalhista-passado-presente-e-o-futuro>. Acesso em: 12 jun. 2025.

CORDEIRO, Victor Belizário. Acordos coletivos: entenda a importância e os impactos no ambiente de trabalho. [S. l.], 31 jul. 2024. Disponível em: <https://itrabalhistas.com.br/departamento-pessoal/acordos-coletivos/>. Acesso em: 12 jun. 2025.

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

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. Manual da reforma trabalhista. Salvador: JusPODIVM, 2018.

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

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 16º Ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 17<sup>a</sup> ed. ver. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

FAUSTO, Boris. História do Brasil. 14 ed. São Paulo: EdUsp, 2019.

FREIRE, Bruno Duarte. Constitucionalidade do art. 611-A da CLT: acordos e convenções coletivas devem prevalecer sobre o legislado?. [S. l.], 13 mar. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/constitucionalidade-do-art-611-a-da-clt/1779306583>. Acesso em: 12 jun. 2025.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995.

HIGÍDIO, José. TST valida normas coletivas com redução de intervalo intrajornada. [S. l.], 8 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-08/tst-valida-normas-coletivas-com-reducao-de-intervalo-intrajornada-para-30-minutos/>. Acesso em: 14 jun. 2025.

LEÃO, Joao Antônio Procópio. Os limites da negociação coletiva prevista no artigo 611-A da reforma trabalhista em matérias atinentes à saúde e segurança do trabalhador. Rev. Trib. Reg. Trab. 3<sup>a</sup> Reg. Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 235-249, jan./jun. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 12. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

2744

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. Ebook. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 19 jun. 2025.

MARTINS, Daniela Serra de Mello. Limites do negociado sobre o legislado na lei 13.467/2017. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 28 nov. 2019. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigo/53241/limites-do-negociadosobre-o-legislado-na-lei-13-467-2017>. Acesso em: 13 jun. 2025.

PINTO, Almir Pazzianotto. Sindicalismo no Brasil – breve história: Convenção 87 da OIT. Cordis. Dossiê: História e Direito – Representações e Perspectivas, São Paulo, v. 1, n. 24, 2020. Disponível em: meio eletrônico. Acesso em: 12 jun. 2025.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RABELO, Felipe; GUIMARÃES, Cláudio. Reflexos nos sindicatos após 5 anos da reforma trabalhista: é fato que vivemos o alargamento de uma crise de representatividade que começou na própria concepção do modelo sindical brasileiro, mas que se mostra incapaz de trazer à tona sua tão importante função social. [S. l.], 26 abr. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/364665/reflexos-nos-sindicatos-apos-5-anos-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 13 jun. 2025.



SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Negociação coletiva de trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SARMENTO, Lucas; TEIXEIRA, Winston. A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO PÓS-REFORMA TRABALHISTA: ANÁLISE SOB A ÓTICA DO ATUAL CONTEXTO DO SINDICALISMO NO BRASIL. *Revista Ibero- Americana de Humanidades, Ciências e Educação- REASE*, São Paulo, v. 10, 3 mar. 2025. Disponível em: meio eletrônico. Acesso em: 19 jun. 2025.

SCHIAVI, Mauro. *A reforma Trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17*. São Paulo: LTr, 2017.

SENGE (MG). Visão do Senge-MG e do sindicalismo para associados e não associados. [S. l.], 10 jun. 2025. Disponível em: <https://sengemg.com.br/visao-do-senge-mg-e-do-sindicalismo-para-associados-e-nao-associados/>. Acesso em: 19 jun. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Supremo Tribunal Federal. Tema 1046 - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Relator(a): MIN. GILMAR MENDES Leading Case: ARE 1121633. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em: 20 jun. 2025.

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

TENÓRIO, Ricardo Jorge Medeiros. JORNADA DE TRABALHO E A SAÚDE E SEGURANÇA DO EMPREGADO: A INCONSTITUCIONALIDADE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B DA CLT. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador*, 2020. Disponível em: [https://www.academia.edu/44181543/Jornada\\_de\\_trabalho\\_e\\_a\\_sa%C3%BAde\\_e\\_seguran%C3%A7a\\_do\\_empregado\\_a\\_inconstitucionalidade\\_do\\_paragrafo\\_%C3%BAnico\\_do\\_artigo\\_611\\_B\\_da\\_CLT](https://www.academia.edu/44181543/Jornada_de_trabalho_e_a_sa%C3%BAde_e_seguran%C3%A7a_do_empregado_a_inconstitucionalidade_do_paragrafo_%C3%BAnico_do_artigo_611_B_da_CLT). Acesso em: 19 jun. 2025.