

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA
E AUTONOMIA PRIVADA
CONSTITUCIONALMENTE
GARANTIDA**

A VALORIZAÇÃO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

UMA ANÁLISE DO NOVO PARADIGMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS

LUCIANA DINIZ

Advogada Especialista na Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) e-mail: lucianadiniz@cnc.org.br

Resumo: Este artigo analisa a mudança de paradigma nas relações de trabalho brasileiras, focada na valorização do negociado sobre o legislado, um princípio de autonomia privada garantido constitucionalmente. O modelo tradicional da CLT como fonte rígida de regras é confrontado pela ascensão do diálogo coletivo como ferramenta de adaptabilidade e segurança jurídica. A Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) estabeleceu a prevalência do negociado (art. 611-A) e seus limites (art. 611-B). Esta pesquisa destaca a importância da negociação para a flexibilização setorial, citando o Tema 1.046 do STF e dados de reajustes salariais e negociação de cláusulas sociais que demonstram ganhos reais ao trabalhador. Conclui-se que a valorização do diálogo coletivo é uma mudança cultural essencial para a adequação à realidade, o fortalecimento sindical e a garantia da segurança jurídica nas relações de trabalho. Valorizar as negociações é também uma medida que fortalece a formalidade.

Palavras-chave: Negociação coletiva; Autonomia privada; Reforma Trabalhista; Segurança jurídica; Direito do Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O sistema regulatório das relações de trabalho no Brasil encontra-se em um processo de transição paradigmática, evoluindo de um modelo centrado

rigidamente na lei para um que reconhece e valoriza a autonomia da vontade coletiva. Historicamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) serviu como a fonte principal e inflexível de regras laborais. Contudo, a complexidade das relações de produção e a necessidade de adaptabilidade setorial impulsionaram a ascensão do diálogo coletivo como a engrenagem fundamental para a flexibilização das normas.

A valorização do negociado sobre o legislado busca garantir a segurança jurídica, promover a justiça social e estabelecer as melhores condições possíveis para o caso concreto, reforçando a autonomia das partes sociais envolvidas.

2. MARCO LEGAL E RECONHECIMENTO DA AUTONOMIA COLETIVA

A prevalência do negociado sobre o legislado é constitucionalmente garantido. O avanço mais significativo no plano infraconstitucional se deu com a Lei n. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que explicitou o Princípio da Prevalência do Negociado sobre o Legislado.

O art. 611-A da CLT passou a prever a condição de prevalecer a convenção ou do acordo coletivo de trabalho sobre a lei em diversos temas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. Tal avanço demonstra a maior confiança do legislador na capacidade da autonomia coletiva para regular as relações laborais. Em contrapartida, o art. 611-B estabeleceu limites claros, listando os direitos considerados indisponíveis que não podem ser objeto de negociação.

Essa mudança de cultura foi ratificada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) ao reconhecer a validade de negociações coletivas, reiterando o valor do Art. 7º, XXVI da Constituição Federal. A confirmação jurisprudencial mais relevante ocorreu no Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral, que firmou 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.

3. A NECESSIDADE DE FLEXIBILIDADE PARA SETORES TÃO DIVERSOS

A economia brasileira é tradicionalmente dividida em três setores principais, conforme o tipo de atividade produtiva:

O *Setor Primário* engloba as atividades ligadas diretamente à exploração de recursos naturais e à produção de matéria-prima. Inclui a agropecuária (agricultura e pecuária) e o extrativismo (mineral, vegetal e animal).

O *Setor Secundário* compreende a transformação das matérias-primas em bens de consumo ou de produção. É composto principalmente pela indústria (de transformação, extrativa etc.) e pela construção civil.

O *Setor Terciário* é o setor que mais contribui para o Produto Interno Bruto (PIB) e para a geração de empregos no Brasil. Abrange o comércio e a prestação de serviços (como educação, saúde, transporte, finanças, turismo e telecomunicações).

A necessidade das negociações coletivas específicas para essas atividades e de flexibilidade das normas trabalhistas decorre da vasta diversidade de setores econômicos no Brasil, que possuem peculiaridades distintas em termos de sazonalidade, processos produtivos e demandas de mercado.

Como atender às necessidades de setores tão diferentes? Como ajustar a jornada semanal e diária de um vigilante em empresa de vigilância, de um contador que atua em escritório e de uma vendedora que trabalha em *shopping*, considerando que possuem realidades tão diversas?

A resposta reside na realização das negociações coletivas, ou seja, através de acordos e convenções coletivas que irão ajustar as regras às peculiaridades da atividade e da empresa e vão atingir o que lei não consegue prever.

4. RESULTADOS E EVIDÊNCIAS DA FLEXIBILIDADE NEGOCIADA

A valorização da negociação coletiva não se limita a um debate teórico, mas se manifesta em resultados concretos, inclusive em ganhos reais para o trabalhador.

O DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), entidade que produz pesquisas e assessoria para o movimento sindical brasileiro divulga constantemente dados reflexos das negociações no

Brasil e no estudo de setembro de 2025 constatou-se uma realidade que vem se repetindo: reajustes salariais acima da inflação.

Os dados de reajustes salariais oriundos de acordos coletivos demonstram a eficácia da negociação na recuperação ou aumento do poder de compra dos trabalhadores.

No ano de 2025 (em 12.997 negociações):

- 78,7% conquistaram reajustes acima da inflação (INPC).
- 12,9% conseguiram reajustes iguais ao INPC.
- 8,4% tiveram reajustes abaixo do INPC.

No acumulado de 12 meses (em 18.979 negociações):

- 79,5% obtiveram reajustes acima da variação do INPC.
- 13,4% obtiveram reajustes iguais ao INPC.
- 7,1% obtiveram reajustes abaixo do INPC.

Esses números comprovam que a autonomia coletiva não apenas protege, mas, em muitos casos, melhora as condições de trabalho e salário em relação ao índice inflacionário.

A eficácia e a legitimidade da negociação coletiva (Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho – CCTs e ACTs) não se restringem aos aspectos econômicos, como os reajustes salariais. O diálogo entre as partes é uma poderosa ferramenta para estabelecer cláusulas sociais que complementam ou aprimoram a proteção prevista na legislação ordinária (CLT), demonstrando o real ganho do trabalhador na autonomia privada.

Essas cláusulas sociais são especialmente importantes porque demonstram a capacidade de flexibilizar para cima, ou seja, de conceder condições mais vantajosas que o patamar legal.

Como exemplos podemos trazer abonos e benefícios assistenciais que a CLT não contempla como auxílio-creche/babá, auxílio-educação, licenças remuneradas, ajustes no intervalo intrajornada que atendem tanto o trabalhador quanto o negócio.

5. VANTAGENS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA FORTALECIDA E SEU PAPEL NA FORMALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A valorização do negociado sobre o legislado representa uma mudança de cultura fundamental nas relações de trabalho, transitando de um modelo estri-

tamente tutelar para um de autonomia responsável. Uma negociação coletiva fortalecida oferece múltiplas vantagens, sendo a principal a adequação à realidade. O diálogo entre as partes permite adaptar as normas trabalhistas às especificidades de cada setor, considerando sazonalidades, processos produtivos e necessidades regionais. Regras mais ajustadas resultam em maior produtividade e promovem o comprometimento entre empregadores e empregados, culminando na redução de ações judiciais.

O investimento na qualidade do diálogo é crucial para garantir a segurança jurídica. Contudo, para que essa valorização seja concreta, é necessária a conscientização de todos os atores sociais envolvidos – sindicatos, empresas e trabalhadores, judiciário, Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego. Isso implica a busca por sindicatos representativos e com capacidade técnica e a prática da boa-fé negocial, que exige compromisso real com o equilíbrio e a transparência.

É imprescindível observar que, diante de variáveis contemporâneas como o aumento da informalidade, a crise de mão de obra e os impactos da Inteligência Artificial (IA), valorizar as negociações é também fortalecer a formalidade.

A negociação coletiva, quando fortalecida e devidamente conscientizada pelos atores sociais, assume um papel estratégico no combate à informalidade nas relações de trabalho. Isso ocorre porque a flexibilidade e a capacidade de adaptação que ela oferece mitigam os fatores que levam empregadores e empregados a optarem pela informalidade.

O principal fator que leva à informalidade é a rigidez e o alto custo da formalização, especialmente em setores com margens de lucro apertadas ou peculiaridades operacionais.

Quando se pode utilizar a negociação coletiva para atender as necessidades reais do setor isso possibilita que as partes criem regras sob medida, adaptando a legislação trabalhista às suas sazonalidades e diferentes realidades econômicas regionais.

Assim, ao negociar temas como a jornada de trabalho, banco de horas e até mesmo o intervalo intrajornada (dentro dos limites estabelecidos pelo art. 611-B da CLT e pela jurisprudência do Tema 1.046 do STF), a negociação alivia a rigidez legal. Essa flexibilidade controlada torna o emprego formal mais viável e menos oneroso para as empresas.

A capacidade de ajustar regras permite adequar-se mais facilmente às novas modalidades de trabalho, como o trabalho intermitente ou o teletrabalho,

que são áreas frequentemente associadas à precarização e à informalidade quando não regulamentadas por acordo.

A informalidade prospera na incerteza. A atuação do diálogo coletivo confere maior segurança e estabilidade, elementos cruciais para a formalização.

E para que toda essa engrenagem ganhe corpo e força é necessária a realização de acordos e convenções coletivas, especialmente após o reconhecimento do Tema 1.046 do STF, estabelecidos dentro dos limites legais e validados pelo Judiciário, assim caminharemos para a esperada e necessária valorização das negociações e segurança jurídica às empresas e trabalhadores sobre as regras aplicáveis. Essa clareza reduz o risco de litígios futuros.

A existência de um instrumento normativo coletivo, fruto de um diálogo maduro, tende a diminuir a litigiosidade, pois as regras foram definidas com o comprometimento e a boa-fé negocial das próprias partes.

A negociação coletiva só funciona como ferramenta contra a informalidade se for conduzida por sindicatos representativos e com capacidade técnica. Com isso, quando os sindicatos demonstram capacidade de obter ganhos ou de criar regras que atendam às necessidades setoriais, eles fortalecem sua legitimidade e incentivam o trabalhador e a empresa a se engajarem no sistema formal, reconhecendo o valor do instrumento coletivo.

Ao permitir que as regras sejam mais flexíveis e adequadas às peculiaridades de cada atividade, o sistema se torna mais atraente para a formalização, oferecendo mecanismos de adaptação que a lei rígida não comporta. Assim, o futuro do Direito do Trabalho passa pela qualidade do diálogo para assegurar um ambiente de trabalho mais equilibrado, justo e formalizado.

Dessa forma, a valorização do negociado é um ato de inteligência regulatória que reconhece a ineficácia da tutela excessivamente rígida. Ao tornar o sistema formal mais adaptável e atraente, a negociação coletiva atua diretamente no combate à informalidade, garantindo o equilíbrio entre a proteção mínima estatal e a autonomia das partes.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O fortalecimento da negociação coletiva é um imperativo para a modernização das relações de trabalho no Brasil. Trata-se de uma mudança de cultura, passando do modelo tutelar do Estado para um de autonomia responsável.

A negociação permite uma adequação à realidade, o que gera regras “sob medida” que podem melhorar a produtividade e resultar em menos ações judiciais, promovendo maior comprometimento entre as partes. Os pilares desse novo paradigma incluem: fortalecimento sindical, boa-fé negocial, equilíbrio e segurança jurídica.

Diante de desafios contemporâneos, como o aumento da informalidade, a crise de mão de obra e a chegada da Inteligência Artificial (IA), valorizar as negociações é também uma medida que fortalece a formalidade. O futuro reside na qualidade do diálogo para garantir a segurança jurídica, sendo necessária a conscientização de todos os atores sociais envolvidos neste processo.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 nov. 2025.
- BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 27 nov. 2025.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *De Olho nas Negociações*. São Paulo: DIEESE, n. 60, set. 2025.