Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.06,2024

ISSN 2178-6925

A PREVISÃO DO ACORDADO SOBRE O LEGISLADO: UMA PERSPECTIVA PÓS-REFORMA TRABALHISTA

THE PREDICTION OF NEGOTIATED OVER LEGISLATED: A POST-LABOR REFORM PERSPECTIVE

Gabriel Lima da Silva

Graduando em Direito, UNEC Campus Nanuque, Brasil

E-mail: gabriel_lima3@hotmail.com

Igor Caiafa Ferreira Silvério

Mestrando em Direito, Especialista em Direito e Processo do Trabalho, Professor UNEC Campos Nanuque, Brasil

E-mail: contato@igorcaiafa.com

Ludmila Lopes Lima

Doutoranda em Direito, Mestra em Gestão Integrada do Território, Especialista em Processo Civil e Família e Sucessões, Professora UNEC Campos Nanuque, Brasil

E-mail: ludmilalopesadv@gmail.com

Resumo

O conceito de acordo sobre o legislado é um princípio que permite às partes envolvidas em uma relação de trabalho estabelecer acordos específicos que, em certos aspectos, têm precedência sobre o que é estabelecido pela legislação trabalhista geral. Este mecanismo é projetado para promover a negociação direta entre empregadores e empregados (ou seus representantes), possibilitando arranjos de trabalho mais alinhados às suas realidades e necessidades específicas. Importante frisar que a aplicação desse princípio deve respeitar os limites impostos pela Constituição, não podendo, em hipótese alguma, resultar na supressão ou diminuição dos direitos trabalhistas fundamentais.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Negociação Coletiva; Relação Trabalhista.

Abstract

The concept of negotiated over legislated is a principle that allows the parties involved in an employment relationship to establish specific agreements that, in certain aspects, take precedence over what is established by general labor legislation. This mechanism is designed to promote direct negotiation between employers and employees (or their representatives), enabling work arrangements that are more aligned with their specific realities and needs. It is important to emphasize that the application of this principle must respect the limits imposed by the Constitution and cannot, under any circumstances, result in the suppression or reduction of fundamental labor rights.

Keywords: Labor Reform; Collective Bargaining; Employment Relationship**.**

ISSN 2178-6925

1. INTRODUÇÃO

A concepção de acordo sobre o legislado representa uma inovação significativa no direito do trabalho brasileiro, introduzindo flexibilidade e adaptabilidade nas relações de trabalho. Tradicionalmente, a legislação trabalhista no Brasil é conhecida por sua rigidez, com normas estritas que muitas vezes não se ajustam às necessidades específicas de empresas e trabalhadores.

No entanto, a introdução do acordo sobre o legislado busca equilibrar essa equação, permitindo que acordos individuais ou coletivos possam prevalecer sobre a lei, desde que respeitem os limites constitucionais e assegurem direitos fundamentais dos trabalhadores. Essa mudança é vista como uma maneira de modernizar as relações de trabalho, adaptando-se melhor às dinâmicas do mercado e às demandas específicas de cada setor.

Por exemplo, em um cenário onde uma empresa necessita de flexibilidade nos horários de trabalho devido à natureza de seu negócio, o acordo sobre o legislado pode permitir uma negociação para que se estabeleça um regime de trabalho que se adapte tanto às necessidades da empresa quanto à dos empregados, sem desrespeitar os direitos trabalhistas básicos.

Esse tipo de ajuste seria difícil de ser implementado sob a rigidez da legislação tradicional, evidenciando assim a importância e o potencial benefício da aplicação do acordo sobre o legislado. Ao mesmo tempo, é fundamental que essas negociações sejam feitas com transparência e justiça, garantindo que não haja prejuízos aos trabalhadores, e que os ajustes não sejam uma forma de burlar a legislação vigente, mas sim de encontrar soluções que beneficiem ambas as partes.

A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis, especialmente quanto ao artigo 611-A, em que dispõe sobre hipóteses em que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei.

Apesar de benefícios, a aplicação do acordo sobre o legislado no Brasil enfrenta desafios. O principal é encontrar um equilíbrio justo que proteja os direitos dos trabalhadores enquanto oferece às empresas a flexibilidade necessária. Há também a necessidade de promover uma cultura de negociação transparente e equitativa, evitando a imposição de condições desfavoráveis aos trabalhadores.

ISSN 2178-6925

Além disso, é crucial fortalecer os mecanismos de fiscalização para assegurar o cumprimento das normas acordadas e evitar abusos.

2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A adoção e o fortalecimento do acordo sobre o legislado podem redefinir o panorama das relações de trabalho no Brasil, abrindo caminho para uma nova era de maior cooperação e entendimento mútuo entre empregadores e empregados. Contudo, para que seu potencial pleno seja alcançado, é essencial que haja um compromisso partilhado com a manutenção dos direitos trabalhistas e a busca por soluções que beneficiem ambas as partes. Somente através de um diálogo construtivo e de uma aplicação cuidadosa desse princípio será possível aproveitar suas vantagens sem comprometer a proteção e o bem-estar dos trabalhadores (MENEZES, 2022).

O acordo sobre o legislado apresenta-se como uma ferramenta valiosa para a modernização das relações de trabalho no Brasil, oferecendo um caminho para conciliar as demandas por flexibilidade operacional das empresas com a proteção dos direitos dos trabalhadores (STUDART, 2019).

A chave para seu sucesso reside na construção de um diálogo aberto, transparente e, sobretudo, equilibrado entre as partes envolvidas. À medida que avançamos nessa jornada, o comprometimento com os princípios da justiça social e do respeito mútuo será indispensável para garantir que o acordo sobre o legislado sirva efetivamente como um instrumento de progresso e harmonia no ambiente de trabalho (SILVA, 2017).

A dinâmica do mercado de trabalho está em constante evolução, sofrendo influências diretas das mutações econômicas, dos avanços tecnológicos e das mudanças nas relações entre empregados e empregadores. No centro dessas transformações, encontra-se a flexibilização das normas trabalhistas, personificada no princípio do "acordado sobre o legislado" (SCHEFFER, 2019).

Tal princípio, revolucionário por natureza, promete uma adaptação fluida das relações laborais às novas demandas e realidades das empresas e da força de trabalho. Ele estabelece que acordos coletivos negociados entre empregadores e empregados podem ter supremacia em relação à legislação trabalhista padrão,

ISSN 2178-6925

viabilizando assim, uma maior liberdade para negociações que se enquadrem precisamente nas necessidades específicas de cada parte (OLIVEIRA, 2018).

Esta abordagem inovadora permite uma customização detalhada das condições de trabalho, criando oportunidades para a implementação de benefícios exclusivos, ajustes nas jornadas de trabalho, modelos de remuneração variável, entre outros aspectos que frequentemente se encontram limitados pela rigidez das leis trabalhistas. Ao possibilitar tais ajustes, as empresas conseguem atender de forma mais eficaz às expectativas e necessidades tanto dos empregadores quanto dos empregados, promovendo um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo (SILVA, 2017).

Por exemplo, a adoção de um acordo coletivo pode viabilizar a implementação de uma jornada de trabalho flexível, especialmente desenhada para harmonizar-se com o ciclo de produção específico de uma indústria, ou para responder às demandas de serviço de uma empresa de tecnologia. Esta flexibilidade pode se traduzir em turnos adaptáveis, regimes de trabalho remoto ou híbrido, e escalas que consideram as variações sazonais nas cargas de trabalho, o que beneficia tanto as organizações quanto os seus colaboradores, ao promover um equilíbrio mais efetivo entre a vida pessoal e profissional (MENEZES, 2022).

Outra inovação permitida por esta abordagem é a negociação de planos de participação nos lucros e resultados, ajustados para serem mais atrativos e motivacionais para os funcionários. Estes planos podem ser customizados para alinhar os interesses dos trabalhadores com os objetivos financeiros e estratégicos da empresa, incentivando a produtividade, a melhoria contínua e a colaboração (SCHEFFER, 2019).

Ao permitir que os funcionários compartilhem diretamente dos sucessos financeiros da organização, reforça-se o sentido de pertencimento e a motivação para contribuir com o seu crescimento. Este conceito, portanto, ao fomentar uma maior flexibilidade e aderência entre as condições de trabalho e as demandas atuais do mercado, não apenas simplifica a gestão de recursos humanos nas empresas, mas também contribui de forma significativa para a satisfação e para o aumento da produtividade dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2018).

Além disso, ao estimular práticas de trabalho mais ajustadas às realidades contemporâneas, fortalece as bases para uma economia mais dinâmica e resiliente, capaz de se adaptar rapidamente às mudanças e inovações do mercado.

ISSN 2178-6925

O princípio do "acordado sobre o legislado" desempenha um papel vital no âmbito das relações de trabalho, provendo uma flexibilidade essencial para que empresas e sindicatos possam adaptar-se a contextos e necessidades mutáveis (MENEZES, 2022).

Este conceito permite que as partes negociantes estabeleçam condições de trabalho que tenham precedência sobre as regras gerais estipuladas pela legislação trabalhista, desde que tais acordos não contrariem os direitos garantidos pela Constituição aos trabalhadores (SILVA, 2017).

Na prática, isso significa que empregadores e representantes dos trabalhadores podem dialogar para definir, por exemplo, jornadas de trabalho mais flexíveis, esquemas de remuneração variável ou programas de benefícios personalizados, que se ajustem melhor às demandas da produção e às expectativas dos empregados, respectivamente. Importante frisar que, apesar da maior liberdade negociativa, qualquer ajuste realizado não pode resultar em uma diminuição dos direitos fundamentais dos empregados, tais como a redução de salário de forma arbitrária ou a supressão de benefícios indispensáveis (SCHEFFER, 2019).

Um bom exemplo dessa aplicação seria um acordo que estabeleça a possibilidade de trabalho remoto para determinadas funções dentro da empresa, algo que a legislação padrão pode não especificar claramente, mas que, dada a evolução das práticas de trabalho, tornou-se uma demanda crescente. Outro exemplo poderia ser a implementação de jornadas de trabalho comprimidas, permitindo que os trabalhadores completem suas horas semanais em menos dias, proporcionando-lhes mais dias de descanso (STUDART, 2019).

Esses acordos refletem a compreensão de que a rigidez, muitas vezes encontrada na legislação trabalhista, pode não se adequar perfeitamente à realidade dinâmica do mercado de trabalho atual. Ao valorizar a negociação coletiva, o princípio do "acordado sobre o legislado" desempenha um papel crucial, estimulando uma maior aproximação e cooperação entre empregadores e trabalhadores. Este movimento não apenas fomenta um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo, mas também preserva a integridade dos direitos trabalhistas (OLIVEIRA, 2018).

Este cenário se desdobra em várias vantagens. Por um lado, os empregadores podem implementar políticas mais flexíveis, adaptadas às

ISSN 2178-6925

necessidades específicas de seu negócio e de seus funcionários, sem a necessidade de seguir rigidamente as normas estabelecidas por lei. Por outro lado, os trabalhadores ganham uma voz mais ativa nas decisões que afetam diretamente seu cotidiano e bem-estar. Isso pode incluir, por exemplo, a adoção de horários de trabalho mais flexíveis, oportunidades de trabalho remoto, ou até mesmo políticas de bem-estar no trabalho que permitam uma melhor conciliação entre a vida profissional e pessoal (MENEZES, 2022).

Um exemplo concreto desse princípio em ação pode ser observado em setores que demandam alta flexibilidade operacional, como o de tecnologia da informação, onde projetos podem exigir horários extensivos durante certos períodos, seguidos de uma folga compensatória. Em tais casos, acordos coletivos que permitem ajustes no calendário de trabalho, baseando-se nas demandas projetuais e não em um padrão fixo estabelecido por lei, resultam em uma gestão de tempo muito mais eficaz e satisfatória para ambas as partes (SCHEFFER, 2019).

A interação positiva promovida pelo princípio do "acordado sobre o legislado" vai além de uma mera facilitação entre empregadores e trabalhadores. Esse princípio, ao permitir que acordos coletivos prevaleçam sobre a legislação padrão, abre espaço para soluções de trabalho personalizadas, que se moldam às necessidades específicas de cada contexto laboral (MENEZES, 2022).

Isto não é apenas uma maneira de garantir a satisfação de ambas as partes, mas também uma estratégia eficaz para fomentar um ambiente de trabalho harmonioso, onde o diálogo e o respeito mútuo são valorizados acima de tudo. Além disso, incorpora uma valiosa lição sobre a importância da flexibilidade e adaptabilidade nas modernas relações de trabalho (SILVA, 2017).

Por outro lado, o princípio do "acordado sobre o legislado" não apenas sublinha a importância das negociações coletivas, mas também as destaca como um mecanismo fundamental para alcançar acordos justos e equilibrados. Esses acordos possuem o poder de satisfazer tanto os direitos dos trabalhadores quanto as necessidades de adaptabilidade das empresas, possibilitando um equilíbrio essencial entre as partes (STUDART, 2019).

Através da adaptação às constantes mudanças do ambiente de trabalho, tais negociações asseguram que as práticas laborais vão além do cumprimento dos

ISSN 2178-6925

requisitos legais básicos; elas se transformam em práticas produtivas e sustentáveis ao longo do tempo (SILVA, 2017).

Este aspecto revela-se particularmente crucial em um contexto econômico globalizado, onde as organizações enfrentam o desafio de se manterem competitivas. A evolução e a inovação contínua, portanto, não são apenas uma opção, mas uma necessidade para a sobrevivência e o crescimento a longo prazo (SCHEFFER, 2019).

Neste cenário, o princípio do "acordado sobre o legislado" emerge como uma ferramenta estratégica, promovendo um mercado de trabalho mais justo e flexível. Além disso, contribui significativamente para a construção de uma economia mais resiliente, preparada para absorver e se adaptar às mudanças e aos choques externos (MENEZES, 2022).

A abordagem proativa estimulada pelo "acordado sobre o legislado" não só favorece a adaptação das empresas às novas realidades do mercado, mas também valoriza a voz e os direitos dos trabalhadores no processo de tomada de decisões. O envolvimento ativo dos trabalhadores nas negociações coletivas, combinado com a flexibilidade das organizações, promove um ambiente laboral dinâmico e inovador. Este cenário propicia o desenvolvimento de soluções criativas e eficientes, capazes de atender às necessidades de ambas as partes de forma equilibrada e sustentável, delineando, assim, um futuro de trabalho colaborativo e adaptável (MENEZES, 2022).

Portanto, a sua prevalência está fundamentada em princípios legais que objetivam a valorização das negociações coletivas, reconhecendo a autonomia da vontade coletiva nas relações de trabalho. Essa abordagem é sustentada pela Constituição Federal brasileira, que assegura o direito à livre associação sindical e à negociação coletiva como meio de definição de condições de trabalho (SCHEFFER, 2019).

Isso coloca as negociações coletivas no centro das relações de trabalho, incentivando um diálogo mais eficaz entre empregadores e empregados. Para os empregadores, oferece uma oportunidade de negociar condições que estejam mais em sintonia com as necessidades operacionais e estratégicas do negócio, podendo resultar em ganhos de produtividade e competitividade (OLIVEIRA, 2018).

Para os empregados, esse princípio pode levar a acordos que refletem melhor suas necessidades e expectativas, potencializando a satisfação e o

ISSN 2178-6925

engajamento no trabalho. No entanto, ambos os lados enfrentam o desafio de negociar de forma justa, equilibrada e transparente, visando acordos que beneficiem mutualmente as partes sem comprometer a proteção legal dos trabalhadores (STUDART, 2019).

Existem diversos exemplos de negociações bem-sucedidas que beneficiaram tanto empregadores quanto empregados, demonstrando a eficácia do princípio do "acordado sobre o legislado" em criar condições de trabalho mais adaptadas às necessidades contemporâneas. No entanto, esse princípio também é motivo de controvérsias, especialmente quando há percepção de desequilíbrio nas negociações, levantando preocupações sobre a possibilidade de erosão dos direitos trabalhistas (MENEZES, 2022).

O futuro da legislação trabalhista, no contexto do "acordado sobre o legislado", parece caminhar em direção a um modelo mais flexível e adaptável de relações de trabalho. Ao valorizar a negociação coletiva e reconhecer a diversidade das necessidades de empregadores e empregados, esse princípio tem o potencial de moldar um mercado de trabalho mais dinâmico e responsivo. Contudo, a sustentabilidade desse modelo depende da manutenção de um equilíbrio entre flexibilidade e proteção dos direitos dos trabalhadores, desafiando legisladores, empresas e sindicatos a encontrar um terreno comum que promova tanto a inovação quanto a justiça social (SCHEFFER, 2019).

3. IMPACTOS DA NEGOCIAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

No universo corporativo e jurídico, a arte da negociação entre as partes é um elemento central. Essa prática consiste na discussão aprofundada e estabelecimento de termos entre duas ou mais partes antes da concretização de um contrato, funcionando muitas vezes como uma via para soluções que são não apenas personalizadas, mas que também trazem benefícios mútuos (MENEZES, 2022).

A negociação entre o empregado e seu empregador, pode facilitar a flexibilidade, permitindo adaptações às condições de trabalho que são mais adequadas à realidade de cada setor e empresa. Isso significa que, em um ambiente em constante mudança, as empresas podem ajustar os horários de trabalho, as modalidades de contrato e até mesmo os locais de trabalho (como o

ISSN 2178-6925

trabalho remoto) para melhor atender às suas necessidades e às de seus funcionários. Essa flexibilidade contribui para um equilíbrio mais saudável entre trabalho e vida pessoal, além de poder aumentar a produtividade e satisfação no trabalho.

Outro aspecto importante diz respeito a modernização das relações laborais, promovendo uma atualização do direito do trabalho, tornando-o mais alinhado às necessidades contemporâneas do mercado. Com o avanço das tecnologias e a globalização, o mercado de trabalho está passando por transformações significativas, como a introdução de tecnologias digitais no ambiente de trabalho, permitindo novas formas de emprego, como o trabalho freelancer e o teletrabalho, além de reforçar a importância da aprendizagem contínua e do desenvolvimento de habilidades.

Ademais, é estimular a autorregulação das relações de trabalho, reduzindo a necessidade de intervenção estatal constante. Isso pode ser alcançado por meio de códigos de conduta setoriais, acordos coletivos e outras formas de diálogo social, que permitem aos empregadores e empregados estabelecer conjuntamente regras que refletem suas realidades específicas. Esta abordagem promove não apenas um ambiente de trabalho mais harmonioso e adaptado às necessidades específicas de cada setor, mas também encoraja a responsabilidade e a autogestão entre as partes envolvidas.

Entretanto, é importante reconhecer que a prevalência dessas negociações em relação à legislação vigente introduz uma série de desafios e complicações. A liberdade para contratar, embora ampla, encontra-se inevitavelmente sujeita às limitações e aos parâmetros estabelecidos pela lei (OLIVEIRA, 2018).

Este equilíbrio entre a liberdade contratual e as limitações impostas pelas leis constitui um campo minado delicado, cuja navegação exige não apenas conhecimento jurídico, mas também habilidade negociadora. A importância prática desta interação é imensa, afetando desde pequenas a grandes empresas, influenciando decisões estratégicas e operacionais. Ao mergulharmos mais a fundo na definição, nas implicações e nas restrições legais que formam a espinha dorsal da negociação entre as partes, começamos a perceber a complexidade desta dinâmica (SCHEFFER, 2019).

A complexidade mencionada não é apenas de natureza acadêmica; ela possui implicações práticas profundas e amplamente significativas. Essa

ISSN 2178-6925

sobreposição entre acordos negociados e o arcabouço jurídico revela facetas duplas de influência em negociações. De um lado, pode potencializar as oportunidades para as partes envolvidas, criando cenários nos quais a flexibilidade alcançada através da negociação abre portas para acordos mutuamente vantajosos que seriam inviáveis dentro de limites estritos e inflexíveis (LIRA, 2018).

Essa dinâmica permite, por exemplo, que negociações criativas e inovadoras se desenvolvam em terrenos que a legislação sozinha talvez não pudesse cultivar, promovendo assim uma maior adaptabilidade e resposta às necessidades específicas das partes. Por outro lado, a mesma sobreposição pode complicar significativamente as transações, gerando obstáculos inesperados. Isso ocorre quando cláusulas meticulosamente negociadas se encontram em conflito direto com normas e disposições legais vigentes, o que pode resultar em disputas jurídicas prolongadas e atrasos na execução dos acordos (STUDART, 2019).

Exemplificando, pode haver ocasiões em que acordos de confidencialidade negociados entre empresas, visando proteger segredos comerciais, esbarram em regulamentações sobre transparência e divulgação de informações, levando à necessidade de revisões contratuais e, em alguns casos, a litígios. Da mesma forma, negociações que envolvam acordos de exclusividade podem violar leis antitruste ou de concorrência, requerendo uma análise detalhada para evitar consequências negativas (MENEZES, 2022).

Assim sendo, torna-se imperativo que as partes envolvidas - sejam elas empresas, indivíduos ou entidades - juntamente com seus consultores legais, adquiram uma compreensão abrangente dos potenciais complexidades que circundam o processo de negociação (LIRA, 2018).

Este conhecimento detalhado é crucial para se prepararem adequadamente a fim de navegar por este terreno cheio de nuances, com o objetivo primordial de otimizar os benefícios advindos dos acordos, ao mesmo tempo em que minimizam a ocorrência de riscos legais e eventuais disputas. A sinergia entre uma preparação meticulosa e o entendimento das leis aplicáveis resulta em negociações mais frutíferas e, por consequência, em acordos contratuais não apenas mais sólidos e seguros, mas também em uma gestão estratégica mais acurada das relações comerciais (MENEZES, 2022).

A relevância deste aprofundamento nos meandros entre negociações contratuais e legislação aplicável não pode ser subestimada. Conhecer as

ISSN 2178-6925

peculiaridades do direito contratual e as implicações legais de determinadas cláusulas contratuais permite às partes antecipar problemas e contorná-los antes que se tornem obstáculos intransponíveis (SCHEFFER, 2019).

Por exemplo, entender plenamente as restrições antitruste ou de concorrência pode evitar a celebração de acordos que, posteriormente, se revelem inviáveis sob o escrutínio legal, resultando em sanções ou na invalidação do contrato. Esta percepção avançada ressalta a importância da integração entre conhecimento legal e estratégias de negócio, fomentando não somente a formalização de acordos que atendam aos interesses de todas as partes, mas também a construção de um relacionamento comercial duradouro e produtivo (STUDART, 2019).

A negociação entre as partes é um processo dinâmico e interativo pelo qual duas ou mais partes discutem propostas e condições com o objetivo de alcançar um entendimento mútuo. É um componente essencial da liberdade de contratar, permitindo que os participantes moldem as condições do seu acordo de acordo com suas necessidades específicas e preferências. Esta flexibilidade é uma das principais vantagens da negociação, promovendo soluções criativas e eficazes que beneficiam todos os envolvidos (MENEZES, 2022).

Apesar da liberdade que a negociação proporciona, os contratos e acordos resultantes não existem no vácuo e estão sujeitos às leis e regulamentos em vigor. As limitações legais buscam garantir a equidade, a transparência e a justiça nas transações, protegendo as partes de abusos e garantindo o cumprimento dos deveres contratuais. Normas relacionadas a práticas comerciais justas, proteção do consumidor e direitos autorais são exemplos de como a legislação pode limitar o escopo das negociações, garantindo que estas não violem princípios legais ou causem danos a terceiros (LIRA, 2018).

Quando as negociações das partes superam os limites da legislação, uma série de consequências pode surgir. Por um lado, tal sobreposição pode conduzir a soluções inovadoras que desafiam as normas estabelecidas e promovem a adaptação legal. No entanto, por outro lado, pode também resultar em conflitos legais, disputas contratuais e penalidades. Portanto, é fundamental que as partes envolvidas estejam não apenas cientes das leis aplicáveis, mas também preparadas para navegar cuidadosamente as zonas cinzentas entre o acordo negociado e o arcabouço legal (SCHEFFER, 2019).

ISSN 2178-6925

A necessidade de equilibrar a negociação das partes com as limitações legais nunca foi tão prevalente. Em um mundo cada vez mais governado por contratos complexos e regulamentações abrangentes, encontrar esse equilíbrio é chave para criar acordos que sejam ao mesmo tempo inovadores e conformes com a lei. A colaboração entre advogados especializados e partes negociadoras é essencial neste processo, garantindo que os acordos atendam às necessidades imediatas das partes enquanto permanecem dentro dos limites legais (STUDART, 2019).

A negociação entre as partes é uma ferramenta poderosa na formulação de contratos e acordos, oferecendo a flexibilidade necessária para atender às demandas complexas do mundo moderno. Contudo, essa flexibilidade vem com a responsabilidade de assegurar que tais negociações não ultrapassem os limites impostos pela legislação (LIRA, 2018).

O desafio reside em manter um equilíbrio saudável entre inovação e conformidade legal, garantindo que as soluções negociadas promovam um benefício mútuo sem comprometer os princípios da justiça e da equidade. Ao enfrentar este desafio com diligência e cooperação, partes e legisladores podem juntos construir um ambiente de negócios mais justo e eficiente (MENEZES, 2022).

4. CONCLUSÃO

A eficácia deste mecanismo se apoia na habilidade das partes interessadas de conduzir negociações de maneira justa e transparente, o que é crucial para assegurar que os avanços tecnológicos e as demandas de um mercado de trabalho em constante transformação não prejudiquem os direitos dos trabalhadores. Tem-se observado, em diversas partes do mundo, que quando essas negociações são conduzidas com respeito e equidade, os resultados tendem a beneficiar tanto empregadores quanto empregados, criando um ambiente de trabalho mais adaptável e inovador.

Para concretizar um futuro do trabalho que seja ao mesmo tempo adaptável, justo e inclusivo, é imprescindível que o princípio de prevalência do acordo sobre a legislação esteja solidamente implantado como um pilar chave da modernidade trabalhista.

ISSN 2178-6925

Esta abordagem não apenas fomenta uma maior flexibilidade nas relações de trabalho, mas também garante que tal flexibilidade não se conquiste em detrimento dos direitos dos trabalhadores. A relevância deste princípio na era atual não pode ser subestimada, especialmente em um contexto de rápidas transformações tecnológicas e econômicas que demandam respostas ágeis e adaptáveis por parte das organizações e da legislação trabalhista.

Entre os exemplos práticos que ilustram a eficácia dessa abordagem, destacam-se a adoção de modelos de trabalho remoto, a flexibilização das jornadas de trabalho e a implementação de políticas que promovem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Estas iniciativas, quando alinhadas ao respeito pelas condições mínimas de trabalho estabelecidas em lei, demonstram como o acordo sobre o legislado pode agir como uma ferramenta poderosa para equilibrar as necessidades dos trabalhadores e dos empregadores.

Adicionalmente, a flexibilização das jornadas de trabalho pode atender a necessidades específicas de trabalhadores que, por questões familiares ou pessoais, buscam horários mais adaptáveis. Políticas voltadas para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional se evidenciam cada vez mais como essenciais para a atração e retenção de talentos, especialmente entre as gerações mais jovens que valorizam a qualidade de vida e o bem-estar.

REFERÊNCIAS

ASSIS, R. L. B. D. **A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista**. 2017. Disponível em: <https://www.abrat.adv.br/teses_conat_2017/rebeca_bensabath.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2024

ALVES FRANÇA, A.; DA SILVA FREITAS, F. UMA ANÁLISE CONCEITUAL ACERCA DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, [S. l.], v. 11, n. 1, 2023. DOI: 10.61164/rmnm.v11i1.1622. Disponível em: https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/1622. Acesso em: 12 jun. 2024.

DE OLIVEIRA SANTOS, G. C.; MAGALHÃES JUNIOR, J. E.; DINIZ PEREIRA, A. A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FRAUDE OU RECOMPENSA?. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, [S. l.], v. 2, n. 1, 2024. DOI: 10.61164/rmnm.v2i1.2135. Disponível em: https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/2135. Acesso em: 12 jun. 2024.

LEITE, N. B. M. **A prevalência do negociado sobre o legislado em temas de saúde e segurança do trabalho**: limites da autonomia coletiva frente ao princípio da adequação setorial negociada. 2022. Disponível em: <https://bdm.unb.br/bitstream/10483/33422/1/2022_NathaliaBatistaDaMotaLeite_tcc.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2024

LIRA, C. R. S. **A prevalência do legislado sobre o acordado sob a égide da Lei 13.467/2017**. 2018. Disponível em: <https://attena.ufpe.br/bitstream/123456789/27748/1/Monografia%20-A%20Preval%C3%AAncia%20do%20Acordado%20Sobre%20o%20Legislado%20Sob%20a%20%C3%89gide%20da%20Lei%2013.467.2017%20-%20Caio%20Raphael%20Santos%20de%20Lira%20-%2011~1.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2024

MENEZES, G. K. **Negociado sobre o legislado e o dilema da flexibilização versus a proteção trabalhista, de acordo com a Lei n° 13.467/2017**. 2022. Disponível em: <https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/3536/1/Guilherme%20Kepplin%20Menezes.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2024

OLIVEIRA, P. W. **A prevalência do negociado sobre o legislado**: uma alteração trazida pela reforma trabalhista (Lei n° 13.467, de 13 de julho de 2017). 2018. Disponível em: <https://rd.uffs.edu.br/bitstream/prefix/2406/1/OLIVEIRA.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2024

SILVA, R. G. **Prevalência do negociado sobre o legislado**. 2017. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/27339/1/RAFAELA%20GEZEBELUKA%20SILVA.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2024

SCHEFFER, M. B. **A reforma trabalhista e o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva**. 2019. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/6246/TCC%20Maiara%20Borges%20Scheffer.pdf?sequence=1>. Acesso em: 11 abr. 2024

STUDART, A. P. D. **O negociado sobre o legislado: uma análise dos aspectos positivos e negativos dessa mudança**. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161359/2019_studart_ana_negociado_legislado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 11 abr. 2024