



FACULDADE IRECÊ  
BACHARELADO EM DIREITO

DAVI ALVES MACIEL

**ANÁLISE DA EFETIVIDADE DE UMA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
DO SECIR: REFLEXOS DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NAS  
RELAÇÕES TRABALHISTAS NA REGIÃO DE IRECÊ-BA**

IRECÊ  
2025

DAVI ALVES MACIEL

**ANÁLISE DA EFETIVIDADE DE UMA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
DO SECIR: REFLEXOS DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NAS  
RELAÇÕES TRABALHISTAS NA REGIÃO DE IRECÊ-BA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel(a) em Direito na Faculdade Irecê – FAI, sob a orientação do professor Me. Heitor de Souza Dantas.

IRECÊ

2025

DAVI ALVES MACIEL

**ANÁLISE DA EFETIVIDADE DE UMA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
DO SECIR: REFLEXOS DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NAS  
RELAÇÕES TRABALHISTAS NA REGIÃO DE IRECÊ-BA**

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel(a) em Direito na Faculdade Irecê – FAI.

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador(a): Me. Heitor de Souza Dantas  
Mestre(a) em Direito pela Universidade Federal da Bahia  
Professor(a) da Faculdade de Irecê – FAI

---

Avaliador(a) 01: Me. Ancelmo Machado Miranda Bastos  
Mestre(a) em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação pela Universidade do Estado da  
Bahia (UNEB)  
Professor(a) da Faculdade de Irecê – FAI

---

Avaliador(a) 02: Me. Roberto José de Oliveira Neto  
Mestre(a) em Administração Pública pela Escola Brasileira de Administração Pública e de  
Empresas (FGV-EBAPE)  
Professor(a) da Faculdade de Irecê – FAI

Gostaria de começar agradecendo a Deus pelas benções e oportunidades concedidas a mim nessa jornada. A minha família, que sempre me apoiou em minhas decisões. Ao professor Heitor de Souza Dantas, meu orientador, pela paciência ao me guiar durante o desenvolvimento deste trabalho. Aos meus colegas e amigos que conheci ao longo da graduação. A instituição Faculdade Irecê (FAI) e os professores do curso de Direito, por todo o conhecimento compartilhado ao longo desses anos de formação.

**“O trabalho dignifica o homem, e o homem o seu trabalho”  
Cirino, Francis.**

# ANÁLISE DA EFETIVIDADE DE UMA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO SECIR: REFLEXOS DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA REGIÃO DE IRECÊ-BA

Davi Alves Maciel<sup>1</sup>  
Heitor de Souza Dantas<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente estudo analisa a efetividade das convenções coletivas de trabalho firmadas pelo Sindicato dos Comerciários de Irecê (SECIR), à luz da Reforma Trabalhista de 2017 e do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado. Justifica-se pela necessidade de avaliar, em contexto regional, os impactos normativos das convenções na proteção dos direitos sociais e trabalhistas dos trabalhadores. Com abordagem qualitativa e descritiva, a pesquisa baseia-se em análise documental da convenção coletiva vigente em 2024 e sua comparação com dispositivos da CLT e da Constituição Federal. Os resultados demonstram que a maior parte das cláusulas convencionadas amplia ou reforça direitos mínimos legais, destacando-se o piso salarial acima do mínimo nacional, adicional de hora extra superior ao legal e garantias de estabilidade ampliadas. Contudo, identificaram-se pontos que colidem com a legislação, como a previsão de contribuição assistencial obrigatória a empregados não sindicalizados, o que contraria a liberdade sindical constitucional. Conclui-se que, apesar de alguns entraves pontuais, a negociação coletiva promovida pelo SECIR tem efetividade positiva na ampliação de garantias trabalhistas e evidencia o papel relevante das convenções coletivas como instrumento de proteção e adaptação normativa setorial. O estudo sugere pesquisas futuras com enfoque empírico para aferir o grau de eficácia prática dessas normas junto aos trabalhadores da região.

**Palavras-chave:** Convenção coletiva de trabalho; SECIR; Negociado sobre o legislado; Direitos trabalhistas.

## ABSTRACT

The present study analyzes the effectiveness of collective labor agreements established by the Union of Commerce Workers of Irecê (SECIR), in light of the 2017 Labor Reform and the principle of the prevalence of negotiated agreements over statutory law. The research is justified by the need to evaluate, in a regional context, the normative impacts of these agreements on the protection of social and labor rights. Using a qualitative and descriptive approach, the study is based on a documentary analysis of the collective agreement in effect in 2024, comparing its provisions with those of the Consolidation of Labor Laws (CLT) and the Federal Constitution. The results show that most of the negotiated clauses expand or reinforce minimum legal rights, notably a base salary above the national minimum wage, overtime pay exceeding the legal rate, and extended job stability guarantees. However, some provisions were found to conflict with current legislation, such as the mandatory assistance contribution imposed on non-unionized workers, which contradicts constitutional freedom of association. It is concluded that, despite a few specific issues, the collective bargaining carried out by SECIR has a positive effect on enhancing labor guarantees and highlights the

---

<sup>1</sup> Graduando em Direito pela Faculdade Irecê - FAI.

<sup>2</sup> Mestre em Ciências pela Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF), mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Norte do Paraná (UNOPAR), graduado em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Professor de Direito da Faculdade Irecê - FAI.

important role of collective agreements as instruments of protection and normative adaptation within the sector. The study suggests future research with an empirical focus to assess the practical effectiveness of these norms among workers in the region.

**Keywords:** Collective labor agreement; SECIR; Negotiated over legislated; Labor rights.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CUT – Central Única dos Trabalhadores

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

SECIR – Sindicato dos Comerciários de Irecê

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2 METODOLOGIA</b> .....	10
<b>3 O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E AS CONVENÇÕES COLETIVAS</b> .....	12
3.1 Evolução histórica e conceitual do direito coletivo do trabalho .....	12
3.2 O papel das convenções coletivas na regulação das relações trabalhistas.....	15
<b>4. AVANÇOS E RETROCESSOS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: PROTEÇÃO OU FLEXIBILIZAÇÃO?</b> .....	16
4.1. A Reforma Trabalhista e seus impactos .....	16
4.2. O princípio do negociado sobre o legislado.....	18
<b>5. AS CONVENÇÕES COLETIVAS DO SECIR: DIREITOS, LIMITES E IMPACTOS</b> .....	19
5.1. Principais cláusulas convencionadas e suas convergências e divergências com a legislação .....	19
5.2. Reflexos das normas negociadas na proteção dos trabalhadores.....	24
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	25
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	27

## 1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é um ramo do direito que surgiu como um tipo de resposta para atender a necessidade de proteção dos trabalhadores no auge da desigualdade de poder para com os empregadores. Esse ramo tem como principal objetivo garantir condições mínimas de trabalho, estabelecendo direitos que assegurem a dignidade, a segurança e bem-estar dos trabalhadores.

Esse conjunto de direitos foram firmados na Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecida em 1943, sendo ampliado pela Constituição Federal posteriormente em 1998, que, além de definir prerrogativas mínimas para os trabalhadores, reconhece a importância da negociação coletiva como meio de fixar garantias específicas de trabalho a categorias profissionais.

Com o passar das décadas e em resposta a evolução histórica e as transformações políticas, sociais e econômicas, tornou-se necessário adaptar as normas trabalhistas, o que resultou em uma valorização das negociações coletivas. Essas negociações coletivas, realizadas entre sindicatos e empregadores, geraram as chamadas Convenções Coletivas de Trabalho, instrumentos que passaram a ser reconhecidos não somente como complementares a legislação, mas também como mecanismos capazes de adequar as condições trabalhistas as particularidades de cada setor e contexto regional.

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) deu força ao movimento instituindo o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado. No entanto, mesmo há quase dez anos desde sua implementação, os resultados que vieram dessa mudança não se mostraram efetivos na melhoria das condições de trabalho. Em vez de proporcionar avanços significativos para a classe trabalhadora, muitas categorias passaram a conviver com a flexibilização de direitos e a crescente fragilização dos representantes sindicais, sem ter uma melhoria concreta no que diz respeito a valorização do trabalho.

Nesse cenário, o presente trabalho tem como problema de pesquisa a seguinte indagação: em que medida as convenções coletivas de trabalho, notadamente as firmadas pelo SECIR – Sindicato dos Comerciários de Irecê, contribuem ou não para a efetivação de direitos sociais e trabalhistas dos trabalhadores? Para tanto, buscou-se analisar a efetividade da convenção coletiva firmada pelo SECIR – Sindicato dos Comerciários de Irecê – vigente no período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, em relação aos direitos previstos na CLT e na Constituição Federal.

A importância desse estudo se mostra na necessidade de avaliar, tendo como base uma realidade concreta, os desdobramentos da prevalência do negociado sobre o legislado. Focando na convenção do SECIR, pretende-se compreender como a negociação coletiva vem sendo aplicada em um contexto regional e quais efeitos essa convenção pode ter sobre a proteção dos direitos trabalhistas.

Essa pesquisa tem como objetivo geral analisar os direitos previstos na convenção coletiva de trabalho do SECIR e sua efetividade em comparação com as disposições da CLT e Constituição Federal, avaliando em que medida essas normas convencionais cumprem sua finalidade na proteção dos trabalhadores.

Como objetivos específicos, visa-se: 1. Compreender aspectos históricos e conceituais da evolução do direito coletivo do trabalho; 2. Identificar os direitos previstos na convenção coletiva de trabalho 2024 firmada pelo SECIR e analisar suas convergências e divergências em relação à CLT e à Constituição; e 3. Investigar em que medida as negociações coletivas garantem maior proteção ou flexibilização dos direitos trabalhistas na região.

Além da introdução, este trabalho é estruturado em quatro capítulos. O segundo capítulo apresenta a metodologia adotada por esta pesquisa. O terceiro capítulo trata do direito coletivo do trabalho e as convenções coletivas. O quarto discute os avanços e retrocessos na legislação trabalhista. O quinto analisa a convenção coletiva do SECIR e suas convergências e divergências com a legislação. Por fim, nas considerações finais, são apresentadas as conclusões da pesquisa juntamente com sugestões para estudos futuros.

## **2 METODOLOGIA**

A presente pesquisa possui natureza qualitativa, seguindo uma abordagem descritiva, baseando-se na análise bibliográfica e documental. A escolha por essa metodologia se encontra na natureza do seu objeto de estudo, o fenômeno social da convenção coletiva de trabalho do Sindicato dos Comerciários de Irecê (SECIR) enquanto instrumento de proteção do trabalhador em contraponto à legislação trabalhista vigente, sendo que, Eisman, Bravo e Pina (1998) afirmam que a investigação qualitativa adota maneiras específicas de coleta e estudo de dados, originando, assim, uma nova linguagem metodológica.

A investigação analisará a última convenção coletiva de trabalho firmada pelo SECIR, posto que é a última que esteve vigente no momento desta pesquisa, o que revela o anseio de que este trabalho seja atual e busque averiguar os reflexos trabalhistas recentes na normatização dos trabalhadores.

Os dados obtidos por meio da convenção coletiva do SECIR serão comparados com as normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além das previstas na Constituição Federal (CF/88), especialmente acerca de direitos considerados como garantias fundamentais e sociais, cujos temas foram abordados pela negociação coletiva.

Juntamente às fontes normativas, a pesquisa ainda se baseará em artigos acadêmicos, obras doutrinárias e demais livros e manuais de autores que abordem o direito coletivo do trabalho, a Reforma Trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/17, e o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, seja de maneira abrangente ou específica. Por meio dessa fundamentação teórica se torna possível produzir uma análise crítica do conteúdo presente na convenção, auxiliando na compreensão dos seus limites, avanços e eventuais retrocessos.

A pesquisa adota a técnica de comparação, onde visa identificar convergências, divergências e omissões em relação a legislação vigente, sem ter o condão de esgotar a discussão sobre a temática, até por se tratar de um artigo científico de conclusão de curso de graduação. Esta pesquisa não teve como método a realização de entrevistas, questionários ou observações diretas, tendo em vista que, tais métodos de pesquisa não se enquadram na proposta. Além disso, não houve a utilização de técnicas de análise de caráter empírico.

Por fim, o recorte temporal adotado abrange o período posterior à vigência da convenção coletiva a ser analisada, diga-se, 01/01/2024 até 31/12/2024, e, quanto ao recorte espacial, adotou-se o território da região de Irecê-BA, o qual é o de competência da CCT analisada e, além disso, figura como local em que o pesquisador está inserido na sociedade e busca, de algum modo, trazer um contributo para a coletividade afetada como forma de retribuição pela trajetória acadêmica.

Para a elaboração deste projeto, foi utilizada, de forma responsável e programática, uma inteligência artificial generativa de texto (ChatGPT), como auxílio especialmente no desenvolvimento da estrutura textual e revisão de parágrafos. A ferramenta foi utilizada de forma acessória, com o fim de otimizar o processo de escrita e garantir a clareza das ideias do autor, e a organização do conteúdo. Os prompts foram criados objetivando a revisão dos conceitos e possíveis correções na estrutura textual, agindo como uma ferramenta complementar.

### **3 O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E AS CONVENÇÕES COLETIVAS**

Neste capítulo far-se-á uma abordagem sobre os aspectos históricos e conceituais do tema, bem como uma análise da literatura referente ao papel das convenções coletivas de trabalho na regulação e proteção dos direitos sociais e trabalhistas. A relevância deste capítulo reside em oferecer ao leitor uma compreensão geral do panorama social e jurídico em que se insere o objeto de estudo.

#### **3.1 Evolução histórica e conceitual do direito coletivo do trabalho**

As convenções coletivas de trabalho surgiram no contexto da revolução industrial, no século XIX, em decorrência da crescente industrialização e das precárias condições que os trabalhadores eram submetidos enquanto exerciam suas funções nas fabricas. Nesse momento havia duas classes antagônicas (Antunes, 1985), sendo elas a classe trabalhista e a empregadora. Em face dessa situação, o movimento sindical ganhou força, como forma de resistência ao poder exercido pela classe burguesa, ensejando as primeiras convenções coletivas ainda como acordos informais, sem força de lei.

Os países nos quais a revolução industrial era mais intensa também foram os países pioneiros na criação e institucionalização das convenções coletivas, como exemplo, na Inglaterra, país onde se iniciou a revolução industrial, as *Trade Unions*, os sindicatos do país, já haviam sido reconhecidos de maneira legal (Nascimento, 2009). Já na França, a legislação de 1884 já reconhecia de maneira formal a existência dos sindicatos, além de permitir negociações de condições de trabalho direcionadas para categorias específicas.

O desenvolvimento do sindicalismo, e, por conseguinte, da autonomia privada coletiva dos trabalhadores, teve natureza constitutiva de ordenamento originário, uma vez que sua manifestação, inicialmente proibida, passou a ser objeto de mera tolerância estatal, até alcançar, em momento posterior, reconhecimento jurídico-formal (Santos, 2009).

Nesta perspectiva, o Direito Coletivo do Trabalho nasce como um resultado da luta histórica dos trabalhadores em busca de melhorias em suas condições de vida e de trabalho. Sendo esse um dos dois segmentos do Direito do Trabalho, onde é estabelecido por relações laborais envolvendo os seres coletivos trabalhistas, estes sendo, o empregador, sozinho ou amparado por suas entidades representativas, e, os trabalhadores, por meio dos seus respectivos estes representativos (Delgado, 2001).

No Brasil, os trabalhadores começaram a se organizar no início do século XX, principalmente em São Paulo e no Rio de Janeiro, de modo que as relações trabalhistas eram precárias e o movimento sindical enfrentava forte resistência do Estado, com a autonomia sindical sendo nula. Segundo Delgado (2019):

A década de 1930 vê instaurar-se no Brasil, como se conhece, um sistema sindical de estrutura e dinâmica centralizadas, sob direto e minucioso controle político e administrativo do Estado, nos moldes corporativistas, embebido do modelo fascista importado da Itália da época (Delgado, 2019, p. 1563).

Observa-se que, até a chegada da Constituição Federal de 1988, apesar da existência formal das convenções coletivas de trabalho, podendo ser observada na Constituição de 1934 em seu artigo 121, §1º, que reconhecia a força de lei das convenções, nota-se que a eficácia dessa previsão era limitada, pelo fato do sistema sindical ainda ser controlado pelo Estado (Brasil, 1934, art. 121).

Com a chegada da constituição de 1937 não se viu qualquer menção acerca da negociação coletiva, com o Estado tendo rígido controle sob as relações laborais. Somente com a consolidação da Constituição de 1946, por meio do seu artigo 157, que houve singelo avanço, com os sindicatos voltando a ter o mínimo controle sob as convenções e acordos coletivos, mas ainda mantendo-se a tutela estatal. Desse ponto em diante, somente na promulgação da Constituição de 1988 houve um novo avanço (Brasil, 1946, art. 157).

Após a Constituição Federal de 1988, as convenções coletivas ganharam ainda mais força, com os direitos dos trabalhadores ampliados e a fixação da importância da negociação coletiva (Barros, 2017). Com a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467), as convenções coletivas evoluíram novamente, possibilitando um maior poder para ajustar as condições trabalhistas, com uma maior flexibilização.

O Estado concede autorização constitucional para o desempenho individual ou coletivo dos grupos sociais, assegurando de forma plena a liberdade de associação (artigo 5º, XVII da CF). Com essa prerrogativa prevista formalizou-se a criação de sindicatos e garantiu-se a não interferência estatal na atuação sindical (artigo 5º, XVIII e 8º, 1 da CF).

O Direito Coletivo baseia-se no entendimento de que a relação que existe entre os representantes de trabalhadores e empregadores é uma relação teoricamente igualitária, pautada no princípio da igualdade jurídica. Dessa forma, existe uma paridade formal, possibilitando a negociação e a celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho, de acordo com Delgado “O Direito Coletivo é ramo jurídico construído a partir de uma relação

entre seres teoricamente equivalentes: seres coletivos ambos, o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais” (Delgado, 2001, p. 80).

Neste contexto, a negociação coletiva se torna a maneira mais viável de concretizar os princípios que regem o direito laboral, materializando-se principalmente por meio da criação de convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho.

As convenções coletivas de trabalho constituem instrumentos normativos decorrentes da autonomia privada coletiva, resultantes de negociações entre sindicatos de trabalhadores e empregadores. Tais pactuações têm por finalidade estabelecer condições específicas de trabalho para determinadas categorias profissionais e, embora não emanem de qualquer autoridade pública, produzem efeitos jurídicos com força vinculante equiparada à lei material, conforme assevera Orlando Gomes: “a convenção coletiva apresenta-se com todas as características de uma verdadeira lei, do ponto de vista material, mas que não emana do Estado, senão da vontade de particulares, por acordo” (Gomes, 1936, p. 35).

Por sua vez, os acordos coletivos de trabalho, por mais que também representem a autonomia privada coletiva, funcionam de maneira distinta das convenções coletivas, de maneira que, o acordo coletivo é firmado entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas específicas, vinculando suas cláusulas somente e empregados diretamente ligados a essas empresas. Nos acordos há um sindicato de um lado e uma ou mais empresas do outro, sua aplicação será apenas na esfera da empresa ou das empresas acordantes (Teixeira Filho, 2005).

Dessa forma, a convenção coletiva de trabalho atua de maneira mais ampla, seja de maneira setorial ou territorial, que o acordo coletivo, sendo que esse, possui eficácia limitada ao ambiente empresarial envolvido (Delgado, 2020). Ambos possuem força normativa, porém a convenção coletiva gera maior impacto social e normativo. O acordo pode ser útil para demandas singulares de empresas, mas a convenção coletiva regula condições gerais que se aplicam a toda uma categoria representada.

A convenção coletiva de trabalho pode, desde que não contrarie a legislação presente na Constituição Federal, tanto ampliar quanto restringir os direitos que estão previstos na CLT, como dispõe o artigo 611-A. Mesmo que sejam de origem privada, geram normas autônomas, e tais normas devem sempre respeitar os direitos mínimos já estabelecidos pela legislação trabalhista (Delgado, 2019). A própria CLT assim o conceitua:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e

profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Sendo assim, a convenção coletiva de trabalho tem o seu destaque por apresentar uma flexibilização normativa, por possuir força de lei entre as partes envolvidas, com o objetivo de propiciar melhores condições trabalhistas, podendo alterar temas como, salários, jornada de trabalho, segurança trabalhista, além de horas extras e adicionais noturnos. Desta maneira, permitem que os empregadores e empregados possam adequar as condições trabalhistas as suas realidades (Santos, 2009).

Assim, importante a compreensão acerca da finalidade precípua das convenções coletivas, enquanto instrumentos de autorregulação das relações de trabalho, possibilitando a concretização de direitos adaptados às peculiaridades das categorias envolvidas, sem desrespeito aos limites impostos pela ordem pública trabalhista. O instrumento ainda fortalece a inerência da representação sindical (Nascimento, 2009).

### **3.2 O papel das convenções coletivas na regulação das relações trabalhistas**

O Direito coletivo do trabalho se difere das demais normas trabalhistas, que são imperativas, relativas e absolutas, pelo fato de que, o direito coletivo, apesar de ter seus parâmetros jurídicos estabelecidos, por concordância coletiva, as regras que o regem podem ter seus frutos afastados pela negociação coletiva (Santos, 2018, p.102).

A Consolidação das Leis Trabalhistas, que atua como norma fundamental para o contrato individual do trabalho, age como norma dispositiva para o direito coletivo, porém, tem atuação de caráter facultativo e supletivo, podendo ser superada por meio de acordos ou convenções coletivas, ainda que o empregado tenha sua situação trabalhista piorada (Santos, 2018, p.102).

No direito trabalhista, os direitos dos trabalhadores podem ser divididos em duas categorias principais. Sendo a primeira delas os Direitos indisponíveis relativamente, direitos que são passíveis de modulação, desde que preservadas as garantias essenciais, a segunda categoria é composta pelos direitos indisponíveis de maneira absoluta, direitos que representam núcleos intransponíveis da proteção aos trabalhadores (Moura; Teixeira, 2019, p. 90).

As convenções coletivas de trabalho se destacam pela sua abrangência, pois, assim que são consolidadas, entre sindicatos, exercem impacto sobre toda uma categoria trabalhista, não somente uma empresa, proporcionando um efeito erga omnes. De maneira que, a importância

de uma convenção coletiva pode ser mensurada pela sua capacidade de fornecer condições laborais que atendam as especificidades e necessidades dos setores e regiões. A convenção coletiva “incide em universo mais amplo, caracterizado pela base profissional e econômica representada pelos respectivos sindicatos” (Delgado, 2025, p. 1624).

Nas relações trabalhistas contemporâneas, as convenções coletivas de trabalho são responsáveis por proporcionar significativa flexibilização normativa. Por meio desses instrumentos é possível regular temas como salários fora do escopo previsto em legislação, jornadas alternativas, normas acerca de saúde e segurança no trabalho, adicionais de insalubridade, periculosidade, horas extras, e ainda, adicionais noturnos. Na visão de Sérgio Pinto Martins essa flexibilização parte da “[...] existência de uma norma legal mínima, estabelecendo regras básicas, e o restante seria determinado pelas convenções ou acordos coletivos.” (Martins, 2009, p. 29).

#### **4. AVANÇOS E RETROCESSOS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: PROTEÇÃO OU FLEXIBILIZAÇÃO?**

Neste capítulo, propõe-se uma análise da evolução normativa do Direito do Trabalho, principalmente após a promulgação da Reforma Trabalhista de 2017. De forma a compreender como as mudanças legislativas impactaram no equilíbrio entre a proteção trabalhista e a flexibilização das relações laborais. Nesse contexto, avalia-se em que medida a prevalência do negociado sobre o legislado contribuiu para o fortalecimento ou enfraquecimento das garantias trabalhistas.

##### **4.1. A Reforma Trabalhista e seus impactos**

Como destaca Sérgio Pinto Martins, mesmo em época anterior a reforma trabalhista de 2017, já havia prevalência do negociado sobre o legislado, um exemplo claro disso pode ser observado no inciso XIV do 7º artigo presente na Constituição Federal, artigo esse que possibilita a modificação da jornada trabalhista em troca de compensações por meio da negociação coletiva (Brasil, 1988).

A reforma trabalhista surge como uma resposta a crise econômica que era vivenciada no Brasil, foi a tentativa do governo para combater o desemprego e reduzir os impactos na economia. Tinha-se a ideia de modernizar a legislação e adequar as normas para atender as recentes transformações digitais e sociais. Nesse contexto, a reforma buscou reduzir os

procedimentos burocráticos e aumentar a flexibilização nas relações de trabalho (Delgado, 2017).

A lei nº 13.467 foi aprovada ainda quando o Brasil possuía cerca de 13,3 milhões de desempregados, tendo uma taxa de desemprego que beirava os 13%, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021). Esses números só começaram a cair após esse ano, onde atingiu seu pico com 14.9% de desempregados. Os dados mais recentes apontem que, na atualidade, o Brasil possui uma taxa de 7% de desempregados, sugerindo uma certa adaptação tardia a reforma trabalhista.

Depois da reforma trabalhista emergiram novos debates no âmbito jurídico e sindical, pelo fato de que, com a consagração da reforma, os acordos coletivos começaram a prevalecer sobre as convenções coletivas de trabalho, por oferecer ajustes personalizados e agilidade na estruturação das relações trabalhistas. Em contrapartida, essa prevalência acaba por enfraquecer a unidade sindical e fragmenta as negociações, dificultando a negociação de normas igualitárias para categorias mais amplas (Boucintas Filho, 2017).

Essa flexibilização trabalhista reflete uma tentativa de adaptação as tendências globais, no mercado internacional há uma maior propensão a contratos parciais e trabalhos remotos. A reforma tenta incorporar esses modelos no Brasil como alternativa para ampliar a qualificação profissional e atender as necessidades de setores específicos (Delgado, 2017).

Nesse sentido, é importante distinguir flexibilização de desregulamentação, no que tange ao assunto, Arnaldo Süssekind é preciso quando diz:

Nesta, o Estado se omite tanto quanto possível (*laissez faire*) a fim de que as condições de emprego sejam ditadas, preponderantemente, pela autonomia privada, segundo as leis do mercado; na flexibilização, o Estado impõe algumas normas de ordem pública, admitindo, em relação a diversas regras gerais, sua adaptação ou complementação pela autonomia privada, especialmente por meio da negociação coletiva (Süssekind, 1999, p. 6).

Após a reforma trabalhista de 2017, o governo se viu pressionado pelos sindicatos para que haja uma revisão da reforma, pelo fato de que, a reforma enfraquecia os sindicatos. Em 2023, sindicatos como a CUT (Central Única dos Trabalhadores), começaram a pressionar o Estado objetivando a alteração de pontos legais presentes na reforma. As pessoas ainda empregadas veem seus direitos sendo mais flexibilizados, porém, ao mesmo tempo, mais precarizados (Antunes, 2020).

Os sindicatos almejam a sua revalorização em conjunto da volta da negociação coletiva como centro das relações trabalhistas, com mais garantias legais e menor redução de

direitos. De maneira que, as mudanças trazidas pela reforma trabalhista mudaram o trabalho dos sindicatos e afetaram a proteção da classe trabalhista, sendo necessário trazer de volta a discussão ao redor das noções e definições acerca dos sindicatos trabalhistas (Rocha, 2020).

#### 4.2. O princípio do negociado sobre o legislado

A teoria do negociado sobre o legislado é uma teoria que ganhou força após a Reforma Trabalhista de 2017, a abordagem sustenta que, aquilo que foi acordado de maneira coletiva entre os trabalhadores e empregadores pode sobrepor aquilo que está estabelecido na legislação (Fernandes, 2018), contanto que não contrarie os direitos fundamentais presentes na Constituição Federal. A teoria busca uma maior autonomia das partes, sem substituir a legislação em si, mas sim a adaptando da melhor maneira para ambas as partes com base em seus interesses e realidades.

Nesse sentido, a prevalência do negociado sob o legislado é legítima apenas quando é preservada a proteção mínima constitucional ao empregado. De forma que, os direitos fundamentais não podem ser reduzidos, nem mesmo diante da negociação coletiva, de forma que, tal redução apresentaria afronta à dignidade da pessoa humana, ferindo normas primordiais dos direitos humanos (CRFB/88, artigos 1º, III, e 170).

Assim como afirma Mauricio Godinho Delgado:

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta) (Delgado, 2016, p. 1465-1466).

A prevalência do acordado sobre o legislado traz consigo uma nova organização hierárquica das fontes jurídicas, de maneira que, diferente de outros ramos do direito, onde a lei atua como principal fonte do ramo específico, no ramo do direito coletivo, ao menos no que tange a negociação coletiva, a principal fonte são as cláusulas previstas em acordos e convenções coletivas (Leite, 2018).

O artigo 611-A da CLT estabelece as matérias sob as quais as convenções e acordos coletivos prevalecem sobre a lei, destacam-se, jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, salários, teletrabalho, trabalho intermitente, remuneração por produtividade e

representação dos trabalhadores no local de trabalho (Brasil, 1943).

Todavia, as convenções e acordos coletivos possuem limitações previstas na CLT, como disposto no artigo 611-B, caso qualquer cláusula prevista em convenção ou acordo coletiva infrinja a vedação presente no artigo, a clausura terá impacto nulo na relação de trabalho, não havendo nenhum princípio pautado na intervenção mínima na autonomia coletiva que possa afastar tal nulidade (Amado, 2017).

A exemplo de importantes limitações há de ser citado o direito ao salário mínimo, à limitação da jornada de trabalho conforme o limite constitucional, além da proteção à saúde e segurança do trabalhador. Tais direitos são indisponíveis, razão pela qual não podem ser reduzidos ou suprimidos por meio de negociação coletiva, ainda que sob a justificativa da prevalência do negociado sobre o legislado. As garantias constitucionais indisponíveis contidas no art. 7º da CF/88 funcionam como um núcleo mínimo de proteção ao trabalhador, estabelecendo barreiras normativas que limitam o alcance das cláusulas convencionadas quando estas visam restringir direitos fundamentais (Brasil, 1988).

## **5. AS CONVENÇÕES COLETIVAS DO SECIR: DIREITOS, LIMITES E IMPACTOS**

Nesse capítulo, visou-se analisar de maneira concreta a convenção coletiva de trabalho firmada pelo SECIR, vigente no período do ano de 2024. O foco foi na identificação das principais cláusulas negociadas e sua relação com a legislação. Por meio dessa análise, buscou-se compreender os limites e a extensão do instrumento normativo na efetivação das garantias laborais dos trabalhadores da região de Irecê-BA.

### **5.1. Principais cláusulas convencionadas e suas convergências e divergências com a legislação**

O presente capítulo visa apresentar e detalhar as principais cláusulas convencionadas na Convenção Coletiva de Trabalho do SECIR que entrou em vigência a partir de 01º de janeiro de 2024 e saiu de vigência na data de 31 de dezembro, assegurando a anualidade das cláusulas. Essas cláusulas representam os avanços e os limites negociados entre os empregadores e o sindicato, trazendo um reflexo direto na vida cotidiana dos comerciários de Irecê-BA e região.

Primeiramente, necessita-se entender a abrangência tanto das categorias guardadas pela Convenção Coletiva de Trabalho quanto a área territorial na qual incidirá efeito. As categorias abrangidas são: Comercio, atacadista, varejista, de bens e serviços.

O território no qual surtará efeito inclui: América Dourada/BA, Barra do Mendes/BA, Barro Alto/BA, Cafarnaum/BA, Canarana/BA, Central/BA, Ibipeba/BA, Ibititá/BA, Irecê/BA, Itaguaçu da Bahia/BA, João Dourado/BA, Jussara/BA, Lapão/BA, Presidente Dutra/BA, São Gabriel/BA, Uibaí/BA e XiqueXique/BA.

A convenção coletiva, na sua terceira cláusula vem por estabelecer o piso salarial da categoria, estabelecendo o valor de R\$1.482,03 (um mil, quatrocentos e oitenta e dois reais e três centavos) para os comerciários e funcionários do setor administrativo, concedendo aos empregados que possuam mais de 04 (quatro) meses de trabalho na empresa, de maneira que, o piso salarial para empregados em povoados dos municípios abrangidos é levemente menor, estando no valor de R\$ 1.456,83 (um mil, quatrocentos e cinquenta e seis reais e oitenta e três centavos).

A Constituição Federal, nos termos do Artigo 7º, inciso V, assegura aos trabalhadores piso salarial proporcional a extensão e complexidade do trabalho. A CLT não fixa valores de piso por categorias, cabendo as convenções coletivas a definição, assim conforme o artigo 611-A da CLT, contanto que não se estabeleça valor abaixo ao salário-mínimo nacional. Nesse sentido, a convenção estabelece valor acima do salário-mínimo da época, que estava no valor de R\$ 1.412,00 (um mil e quatrocentos e doze reais).

A cláusula seguinte trata acerca do reajuste salarial, onde concede aos seus funcionários e funcionárias um reajuste salarial de 6,5% (seis virgula cinco por cento), acumulado do período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, e aplicando-se mesmo aos empregados que recebam salário de valor superior ao piso da categoria dos comerciários.

A cláusula sétima trata especificadamente dos empregados que exercem função de caixa, assegurando a esses, o direito de presenciarem a conferência de valores e saldos, de maneira que, caso a conferência seja realizada em revelia do empregado, ele fica isento de qualquer responsabilidade. A cláusula vai de encontro com o princípio da ampla defesa e ao contraditório, não conferindo culpa em caso de ausência.

A cláusula seguinte versa acerca dos descontos nos salários, obrigando os empregadores a não promoverem descontos salariais dos seus empregados, seja de maneira individual ou coletiva, seja em caso de mercadorias eventualmente desaparecidas, roubadas,

trocadas ou danificadas, seja em caso de recebimento de cheque sem provisão. Desde que decorram de terceiros e que estejam devidamente observadas e respeitadas as normas da empresa.

O dispositivo reforça o previsto no artigo 462 da CLT, que veda quaisquer descontos salariais indevidos, sendo lícito apenas em casos onde haja real dolo por parte do empregado, com respaldo no inciso primeiro do mesmo artigo (Brasil, 1943).

Na cláusula decima são previstos direitos relacionados a empregados assalariados e comissionados, sendo que, define-se que o percentual de comissão deve ser anotado pela empresa na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), garante também ao empregado comissionado remuneração mínima equivalente ao piso salarial da categoria, além de verbas de férias, 13º salário, salário maternidade, horas extras e aviso prévio com base da média dos últimos 06 (seis) meses trabalhados. Estabelece ainda salário igualitário a todo comissionário que exerça igual função na empresa.

Tais disposições se encontram em conformidade com o disposto no artigo 457, §1º da CLT, que garante a comissão como parte integrante da remuneração do empregado. O devido registro na CTPS é especificadamente exigido pelo artigo 29, §1, também da CLT. A garantia de piso mínimo e 13º e cálculo de férias sobre média já é prática consolidada na jurisprudência com reforço na sumula 340 do TST (Tribunal Superior do Trabalho). Dessa forma, a cláusula aprimora a proteção ao comissionista.

Na cláusula sucedente confere-se estabilidade provisória, concedida para gestantes, desde o momento da notificação da gravidez até 90 (noventa) dias após o término da licença, cabendo apenas, justa causa. Pré-aposentado, no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito a aquisição da aposentadoria voluntaria, salvo em caso de falta grave. Acidentado, desde a notificação do acidente até 01 (um) ano após cessação do auxílio acidente. Retorno das férias, após retorno de período de férias, por um prazo de 30 (trinta) dias.

A Constituição Federal, em seu artigo 10, II, “b”, do ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) veda a dispensa arbitrária da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, garantia que é reiterada pelo artigo 391-A da CLT. Dessa forma, a cláusula limita demissões a caso de justa causa, como estipula a CF/88 e a jurisprudência do TST na súmula 244.

No que tange à estabilidade do acidentado, ela é prevista no artigo 118 da Lei 8.213/91, garantindo 12 meses de manutenção do contrato após cessar o auxílio-acidente. A

cláusula da convenção incorpora de maneira plena o direito previdenciário ao contrato trabalhista.

Por fim, no caso da estabilidade de retorno de férias, não tem sua previsão na legislação brasileira, sendo assim, é uma estabilidade criada pelo sindicato como forma de benefício adicional, compatível com a liberdade coletiva de acordar condições, visto que, é benéfico ao empregado. Nenhuma das prerrogativas presentes na cláusula contraria o preceito de *jus cogens* trabalhista.

A cláusula decima terceira trata do empregado estudante, garantindo, como prerrogativa, que a jornada de trabalho não seja alterada de maneira que implique prejuízo em frequência as aulas. Deve o empregador tentar conciliar as férias do empregado estudante com as férias com o período das férias escolares. Faltas motivadas pela decorrência da realização de exames, desde que comprovado ao empregador 48 (quarenta e oito) horas antes, serão consideradas faltas justificadas, sem necessidade de compensação. Essa proteção se alinha ao direito à educação, previsto no artigo 205 da CF/88.

A jornada de trabalho é o tópico a ser tratado na cláusula decima sexta, estabelecendo que a jornada de trabalho do comerciário será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com hora extra remunerada com acréscimo de 65% (sessenta e cinco por cento), salvo em caso de vigia. Em caso de trabalho suplementar com duração superior a 02 (duas) horas, o empregador há de conceder 10 (dez) minutos de intervalo para alimentação. Caso o empregado comerciário trabalhar em dia de domingo, receberá quantia de R\$81,11 (oitenta e um reais e onze centavos), com garantia de folga em dia diverso da semana, vedado o trabalho em 02 (dois) domingos consecutivos.

A cláusula se encontra em conformidade com o disposto no artigo 7º, XIII, da CF/88, que fixa duração de oito horas e quarenta e quatro semanais, além do artigo 58 da CLT. O aditivo de 65% (sessenta e cinco por cento) vai além do previsto na legislação, tanto a CF/88 no seu Artigo 7º, XVI, quanto a CLT no seu artigo 59, estabelecem aditivo mínimo de 50% (cinquenta por cento).

A cláusula estabelece ainda intervalo de dez minutos para horas extras acima de duas horas, observando as exigências de descanso contidas no artigo 71 da CLT, limitando jornada continua.

A cláusula dezoito permite o funcionamento do comercio em domingos e feriados, desde que cumpram o horário de 08:00 horas às 15:00 horas. Juridicamente, o descanso semanal remunerado, previsto no artigo 7º, XV, CF/88, além do artigo 1º da Lei 605/1949,

deve ocorrer preferencialmente no domingo, na falta de folga dominical a jurisprudência exige pagamento em dobro ou outra forma de compensação, conforme previsto na súmula 146 do TST.

A convenção prevê o valor fixo de R\$81,11 (oitenta e um reais e onze centavos) mais folga compensatória garantida. Esse valor pode ou não se enquadrar na definição de “pagamento em dobro” a depender do salário do empregado. A cláusula garante a folga, mesmo em semana diversa, em conformidade com o artigo 67 da CLT, que assegura o descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas. Além disso, a prerrogativa de que não se laborará em mais de dois domingos consecutivos reforça o limite de seis dias seguidos de trabalho, alinhando-se ao previsto na Orientação Jurisprudencial 410 do TST.

A cláusula vigésima segunda prevê que empresas com mais de dez empregados liberam, sem prejuízo de remuneração e/ou repouso remunerado, um empregado para participar de evento de interesse da categoria, com devido aviso prévio no período de 72 (setenta e duas) horas. A cláusula está em harmonia com o previsto no artigo 543 da CLT, de maneira que, amplia os direitos previstos garantindo ainda a remuneração ao empregado na função.

Na cláusula vigésima quarta institui-se uma contribuição assistencial laboral no valor de R\$20,00 (vinte reais), valor a ser descontado dos empregados não sindicalizados e destinado a custear a negociação coletiva. Tal cobrança iria contra o previsto na CF/88 no seu artigo 8º, V, que versa acerca da liberdade sindical, de forma que, a contribuição assistencial só pode ser exigida dos sindicalizados ou daqueles que a autorizam individualmente. Essa discussão já foi apreciada pelo STF por meio da ADI (Ação Direta de Inconstitucionalidade) 5794/2018, com entendimento favorável a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical.

A vigésima sexta cláusula autoriza as entidades signatárias a renegociarem as cláusulas coletivas a qualquer tempo, para isso, deve ter a participação de ambos os sindicatos, sob pena de multa. Tal prerrogativa é de suma importância para manutenção da convenção em face das especificidades dos empregados, além de obrigar a presença de ambos os sindicatos, visando promover uma negociação formal plena com a participação de ambas as partes envolvidas no negócio coletivo.

Na cláusula seguinte, estabelece multa equivalente a um piso salarial para a parte que descumprir qualquer obrigação presente na convenção, revertida em favor da outra parte. A

multa não se confunde com desconto salarial, já que, independe da remuneração do empregado.

## **5.2. Reflexos das normas negociadas na proteção dos trabalhadores**

A análise dos dispositivos presentes na convenção coletiva de trabalho do SECIR evidencia reflexos positivos em distintos aspectos da proteção ao comerciário. O piso salarial supralegal e o adicional de hora extra de 65% (sessenta e cinco por cento) conferem elevada segurança econômica, evitando remuneração abaixo do parâmetro setorial. Essa elevada segurança em contraposto ao disposto na legislação demonstra a efetividade do negociado em aprimorar as condições dos empregados.

Em termos de estabilidade e proteção social, a convenção coletiva incorpora de maneira integral as garantias previstas pela legislação e consolidadas pela jurisprudência jurídica. Dessa forma, ao entender as condições específicas dos trabalhadores, o instrumento negocial normativo, além de reforçar a aplicação dos direitos previdenciários, também assegura a continuidade de renda e a reintegração social de empregados em situação de fragilidade.

No âmbito da jornada de trabalho e qualidade de vida no trabalho, as cláusulas previstas favorecem o trabalhador ao garantir devido intervalo entre turnos trabalhados e regulamentar o trabalho em dias de feriados e domingos, prevendo folga compensatória e pagamento fixo adicional.

Algumas cláusulas apresentam restrições, notadamente a cobrança de contribuição assistencial de não filiados, que vai contra o previsto no artigo 8º, V, da Constituição Federal. Tal dispositivo demonstra limitação para o trabalhador de maneira a restringir o direito previsto pela legislação.

Em síntese, as normas negociadas pelo SECIR, em sua maioria, estabeleceram uma normatização que demonstra avanços na proteção aos comerciários de Irecê-BA e região, oferecendo estabilidade ampliada e equilibrada jornada trabalhista, com a devida remuneração. A convenção apresentou poucos instrumentos que restringem os direitos dos trabalhadores, tais dispositivos merecem serem revisados objetificando aperfeiçoar o conjunto de normas convencionadas e assegurar que o poder normativo autônomo fortaleça, e não fragilize o sistema de garantias trabalhistas.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho teve como objetivo geral avaliar a efetividade da convenção coletiva de trabalho firmada pelo SECIR em vigência no período de 01 de janeiro até 31 de dezembro, em comparação com os dispositivos presentes na CLT e na Constituição Federal de 1988, objetificando verificar de qual maneira o instrumento normativo amplia, mantém ou restringe os direitos dos trabalhadores na região de Irecê-BA.

Diante da pesquisa, entendeu-se que os objetivos, geral e específicos, foram cumpridos, bem como que o resultado obtido permite responder ao problema de pesquisa no sentido de que a CCT do SECIR observa importantes direitos sociais, todavia, prevê em suas cláusulas dispositivos que conflitam com o disposto na CF/88, como a contribuição assistencial de não filiados, prática vedada pelo artigo 8º, V, da CF/88.

Ao decorrer da discussão fica claro que o direito coletivo evoluiu de um regime com tutela estatal no período anterior a Constituição Federal de 1988 para um sistema centrado na autonomia negocial plena após o estabelecimento da CF/88, atingindo seu suprassumo pela Lei 13.467/2017. Essa evolução histórica revela que a negociação coletiva passou a exercer papel de suma importância na adaptação setorial de direitos, prometendo determinar normas específicas para as especificidades de cada categoria, sem deixar de respeitar o núcleo mínimo de proteção constitucional.

Ainda, a análise das principais cláusulas, tratando-se de reajuste, comissões, piso salarial, uniformes, trabalho aos domingos e feriados, jornada e adicionais, estabilidade provisória, condições de trabalho e contribuições sindicais, deixou evidenciado que na maior parte das suas prerrogativas a convenção coletiva de trabalho do SECIR do período de 2024 supera as garantias mínimas previstas na CF/88 e na CLT.

Na convenção nota-se benefícios como o adicional de hora extra de 65% (sessenta e cinco por cento), que está acima do valor de 50% (cinquenta por cento) definido na legislação, porém, também se identifica cláusulas que entram em conflito com o disposto em lei, como a cláusula vigésima quarta, que trata da cobrança de contribuição assistencial laboral de não filiados ao sindicato, incompatível com o previsto na CF/88.

Por fim, constatou-se que a convenção coletiva de trabalho do SECIR do período de 2024 teve impacto efetivo na melhoria das condições de trabalho para a categoria dos comerciários, conferindo maior segurança jurídica e previsibilidade na aplicação dos direitos fundamentais. Poucas cláusulas restringem o direito do trabalhador, como é o caso da cláusula sobre contribuições sindicais. No mais, o conjunto de dispositivos convencionados reforça e

expande a proteção trabalhista, consolidando a prevalência do negociado sobre o legislado como instrumento que aprimora as relações de trabalho.

Como possíveis trabalhos futuros sugere-se a realização de pesquisas empíricas em conjunto a empregadores e empregados para medir o grau de eficácia resultante dessas cláusulas. Além disso, estudos comparativos entre as diferentes convenções coletivas de sindicatos distintos que atuam na microrregião de Irecê poderiam revelar práticas e lacunas comuns na região, resultando em um entendimento mais amplo e claro das relações laborais do território.

## REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. Negociado x legislado: a experiência e a reforma trabalhista brasileira: algumas notas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 3, p. 138-159, jul./set. 2017.

ANTUNES, Ricardo. **O que é sindicalismo**. 2. Ed. São Paulo: Brasiliense, 1985.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. Ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Reforma trabalhista e negociação coletiva no Brasil. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Chile, v. 8, n. 16, p. 127-140, 2017.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1936]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 12 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 11 abr. 2025.

BRASIL. [Constituição (1946)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1966]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm). Acesso em: 12 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, seção 1, p. 633, 14 jan. 1949. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm). Acesso em: 22 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 08 abr. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao). Acesso em: 08 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Súmula nº 340. COMMISSIONISTA. HORAS EXTRAS. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 nov. 2003. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?orgao=TST&pesquisar=1&tipoJuris=SUM&numJuris=340>. Acesso em: 08 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Súmula nº 146. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 nov. 2003. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?orgao=TST&pesquisar=1&tipoJuris=SUM&numJuris=146>.

Acesso em: 08 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Orientação Jurisprudencial nº 410 da SBDI-1. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22, 25 e 26 out. 2010. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?orgao=TST&pesquisar=1&tipoJuris=OJ&numJuris=410>.

Acesso em: 12 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Súmula nº 244. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 set. 2012. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?orgao=TST&pesquisar=1&tipoJuris=SUM&numJuris=244>.

Acesso em: 08 abr. 2025.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm).

Acesso em: 12 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5794. Constitucionalidade do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical (Lei 13.467/2017).

Relator: Ministro Edson Fachin. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 jun. 2018.

Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954>. Acesso em: 12 abr. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 67, n. 2, p. 79-98, abr./jun. 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1465-1466.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. Ed. Salvador: jusPODIVM, 2025.

EISMAN, Leonor Buendía; BRAVO, Pilar Colás; PINA, Fuensanta Hernández. *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill, 1998.

FERNANDES, Marília Costa Barbosa. Aspectos da prevalência do negociado sobre o legislado e sua afronta aos direitos fundamentais conforme a teoria de Robert Alexy. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 127-165, jan./jun. 2018.

GOMES, Orlando. **Contrato Coletivo de Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1936.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua: Taxa de desocupação**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores>. Acesso em: 04 de abr. 2025.

LEITE, Carlos Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

MOURA, Juliana Cristina Ferraz de; TEIXEIRA, Sérgio Torres. A Prevalência do Negociado sobre o Legislado na Reforma Trabalhista. **Cadernos de graduação: ciências humanas e sociais**. Universidade Tiradentes. RECIFE: Grupo Tiradentes, vol. 4, n.2, p. 81-98, jul. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascado. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. Ed. São Paulo: LTr. 2009.

ROCHA, Dayana Amorim da. **Os impactos da reforma trabalhista nas normas sindicais**. Unigranrio. 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Supremacia do Negociado em Face do Legislado: A Natureza Bifronte (ou as Faces) da nova CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Vol. 84, n. 2, p. 96-120, abr./jun. 2018.

SANTOS, Ronaldo Limas dos. **Teoria das normas coletivas**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Flexibilização do Direito do Trabalho: alcance e objeto. **Revista Síntese Trabalhista**. Porto Alegre, a. X, n. 126, p. 6, dez. 1999.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho – vol. II**. São Paulo: LTr, 22ª edição, 2005.