

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO**

**FÁBIO PIRES ESCOBAR**

**A PREVALÊNCIA DA NORMA COLETIVA SOBRE A LEI: O NOVO PARADIGMA  
DA REFORMA TRABALHISTA**

**Porto Alegre**

**2023**

Fábio Pires Escobar

**A PREVALÊNCIA DA NORMA COLETIVA SOBRE A LEI: O NOVO PARADIGMA  
DA REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
como requisito parcial à obtenção do título de  
bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais da  
Faculdade de Direito da Universidade Federal  
do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Coimbra Santos.

Porto Alegre

2023

Fábio Pires Escobar

**A PREVALÊNCIA DA NORMA COLETIVA SOBRE A LEI: O NOVO PARADIGMA  
DA REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
como requisito parcial à obtenção do título de  
bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais da  
Faculdade de Direito da Universidade Federal  
do Rio Grande do Sul.

Aprovado em 5 de abril de 2023.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Rodrigo Coimbra Santos  
Orientador

---

Prof. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles  
Membro da Banca

---

Prof. Leonardo Lima Vargas  
Membro da Banca

## AGRADECIMENTOS

Esse trabalho é fruto do apoio irrestrito que tive de muitas pessoas ao longo dos anos. Logo, o estudo não estaria realmente completo sem uma manifestação de gratidão a todos aqueles que, ao meu lado, construíram essa história.

Primeiramente, tenho que dar graças a Deus por ter me dado a vida, e com ela todas as realizações, oportunidades e experiências que tive até hoje. À Virgem Maria, pela intercessão junto a Deus. À Igreja Católica, pela doutrina em tantos campos do conhecimento, através dos quais pude solidificar a minha moralidade.

Agradeço à minha mãe, Marilise, por ter me transmitido o amor pelo direito e pela justiça, pela dedicação incansável em tempo integral, pelo incentivo das horas ruins e pelas congratulações das horas boas. Ao meu pai, Júlio César, por me ensinar o valor do trabalho, da perseverança, e por criar em mim uma consciência social.

Agradeço a todos os meus familiares por sempre terem acreditado no meu potencial e em todas as minhas empreitadas. Agradeço em especial minha avó Maria do Carmo, por todo o amor que teve por mim e por todos os elogios infindáveis que me deu, e ao meu avô Fernando, por ter sido modelo de pessoa íntegra, honesta e incorruptível em toda sua vida.

À minha namorada, Rafaela, pela escolha consciente de compartilhar uma vida comigo e por, mesmo sabendo de todos os milhares de desdobramentos que essa opção teria, bons e ruins, nunca ter recuado dessa decisão. Agradeço também a sua família, por fazerem com que eu sentisse como que os conhecesse há 22 anos.

Agradeço aos meus colegas e amigos da UFRGS, Matheus, Rafael e Zambo, por terem feito essa caminhada ser mais leve, com muitos risos e piadas. Aos meus amigos de videogame, João Pedro e Lucas, por me fazerem esquecer dos problemas, até às 4 da manhã, nas nossas jogatinas.

Agradeço àqueles que me receberam de braços abertos no 12º Ofício do MPF/RS, Dra. Ana Paula, Luís Otávio e Marta, pela oportunidade de me tornar um profissional melhor, sempre atento aos problemas existentes no contexto em que vivemos. Finalmente, agradeço aos professores desta Casa por todo o conhecimento de excelência adquirido nestes anos, que farão toda a diferença na minha vida futura.

*“Cada um deve pois ter a sua parte nos bens materiais; e deve procurar-se que a sua repartição seja pautada pelas normas do bem comum e da justiça social. Hoje porém, à vista do contraste estridente, que há entre o pequeno número dos ultra-ricos e a multidão inumerável dos pobres, não há homem prudente, que não reconheça os gravíssimos inconvenientes da actual repartição da riqueza”.*

(Papa Pio XI, 1931)

## RESUMO

O trabalho examina o regramento das normas coletivas na vigência da Reforma Trabalhista, considerando os novos arts. 611-A e 611-B da CLT. O contexto atual de flexibilização das normas estatais e valorização do pactuado foi considerado como fundo para a investigação realizada. O papel do Poder Judiciário no exame de normas coletivas após a restrição de sua atuação pela Lei 13.467/17 foi estudado, com vistas a compreender a abrangência do controle de convencionalidade autorizada legalmente. O estudo procurou analisar as posições da doutrina e da jurisprudência para identificar as balizas utilizadas na definição do que é considerado válido no campo da negociação coletiva. A análise privilegiou a principiologia justralhista, sugerindo a sua aplicação para a resolução das controvérsias surgidas com a alteração legislativa. O julgamento do STF no Tema 1.046 da repercussão geral foi considerado como ponto de partida para o exame da jurisprudência recente do TST no âmbito do direito coletivo do trabalho. O conceito de patamar mínimo civilizatório foi investigado, para a definição de quais são seus componentes. O trabalho intentou verificar como o Tribunal tem aplicado o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado em casos concretos. A possibilidade de aplicação do princípio da proteção e da primazia da realidade ao direito coletivo do trabalho foi investigada a partir da mencionada decisão do STF e das posições críticas da doutrina. A equivalência dos sujeitos contratantes e a liberdade sindical foram observadas sob o prisma do contexto socioeconômico do país e das tendências de regulamentação pelas próprias partes.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista; negociação coletiva; patamar mínimo civilizatório; controle de convencionalidade; principiologia do direito do trabalho.

## ABSTRACT

The work examines the regulation of collective norms during the Labour Reform, considering the new articles 611-A and 611-B of CLT. The current context of easing state norms and valuing what was agreed upon by the celebrating parties was considered as the basis for the investigation carried out. The role of the Judiciary in the examination of collective norms after the restriction of its cognition by Law no. 13.467/17 was studied, for the purpose of understanding the scope of the legally authorized conventionality control. The study sought to analyze the positions of doctrine and jurisprudence to identify the benchmarks used in defining what is considered valid in the field of collective bargaining. The analysis favored the labour law principles, suggesting their application for the resolution of controversies that arose with the legislative change. The judgment of the STF in Theme 1.046 of the general repercussion was considered as a starting point for the examination of the recent jurisprudence of the TST in the scope of collective labour law. The concept of the minimum civilizing level was investigated for the definition of what are its components. The work tried to verify how the Court has applied the principle of prevalence of the negotiated over the legislated in concrete cases. The possibility of applying the principle of protection and the primacy of reality to collective labour law was investigated from the aforementioned decision of the STF and the critical positions of the doctrine. The equivalence of contracting subjects and freedom of association were observed under the prism of the country's socioeconomic context and the regulatory trends by the parties themselves.

**Keywords:** Labour Reform; collective bargaining; minimum civilizing level; conventionality control; labour law principles.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo coletivo de trabalho
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito fundamental
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
ARE	Recurso Extraordinário com Agravo
CC	Código Civil
CCT	Convenção coletiva de trabalho
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EC	Emenda Constitucional
MP	Medida Provisória
NR	Norma Regulamentadora
OJ	Orientação Jurisprudencial
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RE-AgR	Agravo Regimental no Recurso Extraordinário
ROT	Recurso Ordinário Trabalhista
RR	Recurso de Revista
SBDI-I	Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais
SDC	Seção Especializada em Dissídios Coletivos
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho



## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
<b>2. CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E DAS ALTERAÇÕES ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1. As alterações no âmbito do direito negocial do trabalho.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2. A principiologia justralhista antes e depois da Lei 13.467/17.....</b>	<b>26</b>
<b>3. A APARENTE ANTINOMIA ENTRE A AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA E A REALIDADE FÁTICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO ATUAIS.....</b>	<b>40</b>
<b>3.1. A atuação do Poder Judiciário na fixação dos limites do negociado sobre o legislado.....</b>	<b>42</b>
<b>3.2. A zona cinzenta criada na conjuntura das novas possibilidades de transação advindas da Lei 13.467/17.....</b>	<b>66</b>
<b>4. CONCLUSÕES.....</b>	<b>78</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>82</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O mundo presenciou, nas últimas décadas, a transformação das relações de trabalho clássicas, desinentes da Revolução Industrial dos séculos XVIII e XIX. Os vínculos empregatícios que fundamentaram os primórdios do direito do trabalho naquela época, foram substituídos por ligações maleáveis, próprias da modernidade e do contexto atual de globalização. É nessa conjuntura que se percebe a ascensão de um fenômeno de flexibilização, que não diz respeito somente às relações trabalhistas em si, mas, também, da sua regulamentação pelo Estado.

O Brasil, assim como a maioria dos países ocidentais, não esteve imune a essas tendências de modificação estrutural do sistema justralhista, privilegiando a liberdade normativa das partes em detrimento da regulação heterônoma. Assim sendo, e tendo como objetivos declarados a modernização do arcabouço normativo então vigente, para adaptá-lo aos mercados concorrenciais do século XXI, bem como às novidades tecnológicas, para as quais a legislação trabalhista não estaria apta a ajustar, foi sancionada, no dia de 13 de julho de 2017, a Lei 13.467.

A nova legislação, segundo seus proponentes, teria o efeito prático de diminuir a informalidade do trabalho no país, bem como reduzir o desemprego e estimular o crescimento econômico da nação. Para esse fim, foram estipuladas inúmeras alterações no regime legal trabalhista, principalmente no texto da Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, cujo texto sofria diversas críticas à época, segundo as quais, estaria defasado, pela sua idade, em relação aos ordenamentos jurídicos de outros países, que já haviam feito reforma semelhante em suas leis. Assim sendo, a Lei 13.467/17 ficou conhecida popularmente pelo seu cognome de Reforma Trabalhista. Essa denominação foi aplicada à lei justamente pelo seu caráter de rompimento com o sistema então vigente, que tinha natureza mais rígida e primava pela tutela estatal dos direitos do trabalhador.

Dentre as mais expressivas alterações no texto legal, pode-se mencionar a nova estatutura conferida às negociações coletivas, cujas cláusulas acordadas, a partir da vigência da Lei 13.467/17, passaram a ter prevalência sobre o legislado. Em outras

palavras, privilegiou-se tanto a liberdade das entidades coletivas, como, por exemplo, sindicatos obreiros e patronais, para disporem acerca das regras concernentes ao trabalho desempenhado no âmbito de abrangência de um determinado pacto, que as normas contidas no instrumento resultante se colocarão acima da própria lei trabalhista na hierarquia normativa.

Com efeito, tal previsão legal foi considerada fortemente controversa assim que publicada a lei, com debates que não se restringiram ao âmbito jurídico da medida, mas também alcançaram as suas consequências socioeconômicas e políticas. Um dos pontos que atraíram maior discussão, foi quanto ao alcance dessa norma, uma vez que o novo art. 611-A da CLT trouxe um rol com várias hipóteses negociais agora reputadas válidas dentro do ordenamento justralhista, em que pese o resultado dessa negociação contradissesse normas estatais mais protetivas ao trabalhador. Além disso, o rol foi considerado como exemplificativo, já que em seu *caput* estava presente uma cláusula negocial aberta, considerando que outras tratativas, ainda que não tivessem por objeto as hipóteses do art. 611-A, seriam igualmente válidas, desde que não adentrassem o âmbito das restrições, previsto no art. 611-B da CLT.

Todavia, ainda que considerada a norma restritiva, que foi vista como salvaguarda de direitos essenciais à própria dignidade do ser humano e protegidos pelo próprio interesse estatal enquanto normas de ordem pública, os limites da flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista não estavam totalmente delimitados, quando analisado o texto legal isoladamente. Isso porque a redação aberta do dispositivo, conjugada com a natureza constitucional de alguns direitos que se tornaram passíveis de disposição, resultam na adequação de um exame casuístico das hipóteses elencadas no art. 611-A da CLT.

Portanto, o presente estudo se propõe a analisar o âmbito das novas possibilidades negociais trazidas pela Lei 13.467/17 sob a luz da principiologia justralhista, em especial do princípio da equivalência dos sujeitos negociais, do princípio da primazia da realidade e do princípio da proteção. Será feito o exame das opiniões da doutrina nacional acerca da temática, bem como serão analisados julgados das cortes superiores do país, com destaque para o Tema 1.046 do Supremo Tribunal Federal, que decidiu acerca da validade de normas coletivas que limitam ou restringem direito trabalhista não garantido constitucionalmente.

O presente estudo tem como objetivo investigar os limites atuais no ordenamento jurídico às negociações coletivas a partir da análise da doutrina, da jurisprudência, bem como dos princípios do direito do trabalho. Assim, será realizada a comparação do regramento vigente antes da Lei 13.467/17 com o atual, em vigor após o ano de 2017. A análise considerará, também, o novo âmbito de atuação do Poder Judiciário no controle de convencionalidade, que foi restrito pelo art. 611-A, § 1º, combinado com o art. 8º, § 3º, ambos da CLT.

Nesse diapasão, espera-se contribuir na discussão presente acerca das negociações coletivas no cenário posterior à Reforma Trabalhista, investigando a validade de normas coletivas que dispõem em contrariedade à legislação trabalhista, bem como aquelas que dispõem contrariamente à realidade fática. Ainda, tem-se o objetivo de averiguar a aplicabilidade do princípio protetivo quando do controle de convencionalidade pelo Poder Judiciário.

Por fim, o trabalho analisará o princípio da equivalência dos sujeitos coletivos, que sustenta as permissões legais concedidas às entidades coletivas para a negociação coletiva, considerando a conjuntura atual e a reorganização das relações sindicais trazida pela Lei 13.467/17. Portanto, entende-se que será possível apresentar, no final do estudo, um panorama aprofundado acerca das normas coletivas no contexto atual de flexibilização da regulação estatal, de regulação autônoma e de reforma legislativa.

## 2. CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E DAS ALTERAÇÕES ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA

A história do direito do trabalho moderno no Brasil iniciou-se no ano de 1930, com a chamada fase de oficialização, que durou até 1945 e teve como principal expoente a Consolidação das Leis do Trabalho, a popular CLT, em 1943. Nessa etapa histórica, foram estabelecidas as bases institucionais da Administração Pública Federal, dos sindicatos, da resolução judicial de conflitos trabalhistas, e do sistema previdenciário. A legislação recém institucionalizada tinha forte caráter protetivo, e buscava manter uma unicidade com a política oficial do governo da época. Essa estrutura manteve-se praticamente intocada durante os anos da República Nova (1946-1964) e do Regime Militar (1964-1985), sendo reformulada substancialmente somente quando da promulgação da Constituição Federal de 1988<sup>1</sup>.

O modelo originado no período compreendido entre os anos 1930 e 1945 foi reestruturado em boa parte pela denominada Reforma Trabalhista, nome pelo qual é conhecida popularmente a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Como mencionado, a lei é relevante sobretudo pelo rompimento que promoveu para com as estruturas antes vigentes do direito obreiro. De fato, a legislação trabalhista, desde a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, fora continuamente atualizada, buscando adaptar-se às novas realidades do labor humano. Todavia, a Lei 13.467/17 foi a única dessas atualizações que ganhou tamanha notoriedade, principalmente por suas diversas repercussões jurídicas, sociais e econômicas, a ponto de ser conhecida como verdadeira “reforma” nas normativas laborais pátrias.

Anteriormente a 2017, além das leis esparsas já mencionadas, que cuidavam de incluir, modificar ou revogar determinados artigos ou parágrafos da CLT, a Consolidação sofrera duas significativas alterações oriundas do Decreto-Lei 229/67, que modificou o texto de diversos dispositivos legais e adicionou outros, e pela Lei 5.584/70, que, dentre outras matérias, instituiu o rito sumário ao processo do trabalho.

---

<sup>1</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr Editora, 2017, p. 118-122.

Nesse diapasão, não é recente a ideia de que a legislação obreira estaria em descompasso com as novas relações de trabalho existentes na modernidade. Para os doutrinadores que defendem esta corrente de pensamento, o contexto no qual o direito trabalhista surgiu, para o qual as normas clássicas foram pensadas, havia sido modificado a tamanha extensão que essas regras haviam se tornado disfuncionais. Ainda, segundo a crítica de João Bosco Pinto Lara, a maioria dos juristas não estava preparada para reconhecer essa nova realidade, tampouco para propor soluções voltadas à nova conjuntura<sup>2</sup>.

Segundo afirma José Augusto Rodrigues Pinto, ainda em 2003, muito antes da edição da Lei 13.467, considerando a nova dinâmica existente entre trabalhador, máquina e empregador, o futuro tenderia à flexibilização das normas laborais<sup>3</sup>. Realmente, um dos principais argumentos utilizados para justificar a Reforma Trabalhista foi a necessidade de modernizar o arcabouço legal que enrijecia a dinâmica moderna dos vínculos de trabalho e se mostrava antiquado para regular as novas tecnologias. Nesse sentido, a nova lei teria como efeitos diretos a melhora no ambiente de negócios, o aumento da produtividade e a redução dos níveis de desemprego<sup>4</sup>.

Portanto, depreende-se que o movimento intelectual e legislativo que resultou na Lei 13.467/17 tem origem na transição democrática, na década de 1980, resultando em uma crise cultural do direito do trabalho no Brasil, consoante com a lição de Maurício Godinho Delgado<sup>5</sup>:

A transição democrática no Brasil realizou-se, porém, em meio a profunda crise cultural, caracterizada pela incorporação no País, na década de 1990, de linhas de pensamento que propugnavam pela diminuição da intervenção estatal, inclusive normativa, na economia e na sociedade. Essa vertente ideológica defendia a desregulamentação acentuada das relações econômicas e sociais, inclusive na seara do Direito do Trabalho, que deveria, em consequência, criar instrumentos para a mais franca desconstrução ou flexibilização de suas regras jurídicas.

---

<sup>2</sup> LARA, João Bosco Pinto. A reforma trabalhista e a segurança jurídica: análise crítica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, n. especial, p. 97-141, nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/127110>. Acesso em: 1 fev. 2023.

<sup>3</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. As opções legislativas para uma reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 22, p. 177-189, 2003.

<sup>4</sup> ARAUJO FILGUEIRAS, V.; MOREIRA LIMA, U.; FONSECA DE SOUZA, I. Os Impactos Jurídicos, Econômicos e Sociais das Reformas Trabalhistas. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 32, n. 86, p. 231-251, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/30731>. Acesso em: 2 fev. 2023.

<sup>5</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 125.

De fato, o movimento em favor da flexibilização das normas trabalhistas não é novidade no pensamento político brasileiro, tampouco se trata de um fenômeno local, já que esta tendência de privilegiar a regulação privada em detrimento da regulação estatal podia ser observada em diversos países da Europa Ocidental desde a década de 1980<sup>6</sup>. Assim, seguindo as experiências de diversos países capitalistas, essa corrente de pensamento atingiu seu clímax em terras brasileiras com a publicação da Lei 13.467/17, a Reforma Trabalhista, que iniciou o ciclo atual de modificações do direito laboral nacional, continuado com a Lei 13.874/19, a Lei da Liberdade Econômica, e a Medida Provisória 905, de 2019, que instituiu o contrato verde e amarelo e vigeu até 20 de abril de 2020.

## 2.1. As alterações no âmbito do direito negocial do trabalho

Como mencionado, a , pode-se dizer que, em apertada síntese, as principais alterações trazidas pela Reforma na Consolidação foram: a flexibilização da jornada de trabalho, sendo autorizado o banco de horas pactuado individualmente, eliminadas as *horas in itinere*, e a regulamentada jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso; a flexibilização da remuneração e da equiparação salarial; a criação da modalidade de trabalho intermitente e a distinção entre empregado e autônomo; a dispensabilidade da homologação da rescisão contratual pelo respectivo sindicato; a equiparação da demissão coletiva à demissão individual; e, por fim, a elevação dos acordos e convenções coletivas sobre da lei, nas hipóteses previstas nos incisos do novo art. 611-A da CLT<sup>7</sup>. Importante citar, ainda, que a Lei 13.467/17 alterou determinados dispositivos da Lei 6.019/74, que rege o trabalho temporário, da Lei 8.036/90, que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, e da Lei 8.212/91, a Lei Orgânica da Seguridade Social<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, [S. l.], v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/138082>. Acesso em: 2 fev. 2023.

<sup>7</sup> CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma Visão Geral sobre a Reforma Trabalhista. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**. v. 63, p. 83-89, out. 2017. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8130>. Acesso em: 2 fev. 2023.

<sup>8</sup> CARVALHO, Fábio Lopes de. **A reforma trabalhista e a Justiça do trabalho: breves comentários à Lei 13.467/2017**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 21, n. 2,

É acerca do novo regime estabelecido para as tratativas coletivas que o presente trabalho terá maior enfoque, principalmente porquanto a prevalência do negociado sobre o legislado, expressão cunhada pela doutrina para resumir o significado do dispositivo legal, se trata de um novo paradigma na interpretação do direito obreiro pátrio. Assim sendo, cabe referir que esse novo paradigma se desdobra em diversas disposições incluídas ao texto da CLT através da Lei 13.467/17, em especial pelo parágrafo único do art. 444, e pelos arts. 611-A, 611-B e 620.

A proposição de um entendimento, um consenso, entre os fatores de produção, ou seja, entre o capital e o trabalho, é uma ideia que despontou e adquiriu grande relevância no século XIX, com a publicação da encíclica *Rerum Novarum*, documento acerca das condições dos operários da época, pelo Papa Leão XIII. Na declaração, que se converteu em um dos mais importantes e influentes escritos católicos voltados à temática social, compondo um dos pilares da Doutrina Social da Igreja, o Sumo Pontífice admitiu a importância dos dois opostos, bem como sua interdependência para o bom funcionamento da sociedade. Na encíclica leonina, assim foi conceituada a relação entre as classes sociais<sup>9</sup>:

O erro capital na questão presente é crer que as duas classes são inimigas natas uma da outra, como se a natureza tivesse armado os ricos e os pobres para se combaterem mutuamente num duelo obstinado. Isto é uma aberração tal, que é necessário colocar a verdade numa doutrina contrariamente oposta, porque, assim como no corpo humano os membros, apesar da sua diversidade, se adaptam maravilhosamente uns aos outros, de modo que formam um todo exactamente proporcionado e que se poderá chamar simétrico, assim também, na sociedade, as duas classes estão destinadas pela natureza a unirem-se harmoniosamente e a conservarem-se mutuamente em perfeito equilíbrio. Elas têm imperiosa necessidade uma da outra: não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital.

Assim, percebe-se de pronto a preferência dos ensinamentos da Igreja Católica pela concórdia entre as classes sociais, em substituição à luta entre essas, entendendo o Bispo de Roma que a harmonia entre o capital e o trabalho seria de grande valia para a prosperidade da sociedade, beneficiando a todos. Essa doutrina influenciou diversos doutrinadores e movimentos sociais ao longo do Século XX, refletindo, na predileção pela solução dos conflitos por meio do consenso entre o patronato e os operários, sendo que a pactuação coletiva é um dos meios mais

---

p. 43-52, nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125432>. Acesso em: 1 fev. 2023.

<sup>9</sup> LEÃO XIII. **Rerum Novarum**: sobre a condição dos operários (15 de maio de 1891). Roma: Libreria Editrice Vaticana, 1891. Disponível em: [https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html). Acesso em: 25 fev. 2023.



utilizados ao longo do mundo para a obtenção dessa concordância. Assim, de acordo com Clovis Scherer, a valorização da negociação coletiva é uma iniciativa que tem como objetivo a redução do nível de conflitos de natureza coletiva nas relações de trabalho, através do entendimento direto entre as partes<sup>10</sup>.

A temática tem grande impacto nas condições de trabalho de milhões de trabalhadores brasileiros, já, que, de acordo com o estudo elaborado pela OIT, agência das Nações Unidas para o trabalho, o Brasil ocupa a 18ª posição no ranking de cobertura sindical, com 64,8% dos seus trabalhadores sob a abrangência de um instrumento coletivo. Esse número é inferior a países de tradição sindical forte, como, por exemplo, Itália (99%), França (98%) e Espanha (80,1%) mas superior aos números de países do antigo bloco soviético, como a Ucrânia (40,2%), a Rússia (28,5%) e a Polônia (17,2%)<sup>11</sup>.

Todavia, antes de examinar as mudanças em vigor na lei trabalhista após 2017, é necessário conceituar os seguintes termos: acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva de trabalho e norma coletiva. Inicialmente, cabe esclarecer que a "norma coletiva", no âmbito do direito do trabalho, é gênero que engloba os dois primeiros termos mencionados, além doutros, como a sentença normativa.

Como similaridades entre os dois tipos normativos, tanto o acordo coletivo de trabalho (ACT), quanto a convenção coletiva de trabalho (CCT), são atingidos por meio da chamada pactuação coletiva, que se desenvolve entre os sindicatos dos trabalhadores e a própria empresa ou entre sindicatos dos trabalhadores e os sindicatos patronais, a depender da espécie que se esteja tratando<sup>12</sup>. Ao fim dessa transação, nos dois casos, se atingido um consenso entre as partes, é elaborado um instrumento com valor de norma jurídica, o acordo ou a convenção coletiva, que tem prevalência sobre o contrato individual do empregado sob sua abrangência, conforme dispõe o art. 619 da CLT. As cláusulas estipuladas no âmbito do trato são referentes às condições de trabalho e ao conjunto de direitos negociado entre as partes, mas

---

<sup>10</sup> SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN, José Dari (Org.); OLIVEIRA, Roberto Vêras de (Org.); FILGUERAS, Vitor Araújo (Org.). **Reforma Trabalhista no Brasil: Promessas e Realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. cap. 6, p. 182-199.

<sup>11</sup> International Labour Organization. **Statistics on collective bargaining**. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/topics/collectivebargaining/>. Acesso em: 15 fev. 2023.

<sup>12</sup> PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Método, 2010, p. 15-16.

também podem ser inseridas disposições prevendo a forma de resolução de eventual conflito superveniente ou multa, na hipótese de descumprimento contratual.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, a negociação coletiva, que origina as espécies normativas em análise, pode ser definida nos seguintes termos<sup>13</sup>:

Para nós, negociação coletiva de trabalho constitui procedimento prévio, fruto do princípio da autonomia privada coletiva, que tem por objeto a criação de uma fonte formal – autônoma ou heterônoma – que solucionará o conflito coletivo de trabalho.

Quanto às distinções entre os tipos normativos, elas são principalmente referentes à legitimidade para a celebração e ao âmbito de incidência da norma. O acordo coletivo é celebrado entre o sindicato profissional de uma determinada categoria, de um lado, e uma ou mais empresas, do outro. Por outra banda, a convenção coletiva é celebrada obrigatoriamente entre duas entidades coletivas representantes de categorias profissionais ou econômicas: sindicatos, federações ou confederações, de acordo com o art. 611, §§ 1º e 2º, da CLT<sup>14</sup>.

Dessa primeira diferença entre os instrumentos decorre uma segunda, lógica, que diz respeito à abrangência limitada do acordo em relação à convenção. Enquanto o ACT vincula somente às partes que participaram da transação e celebraram o instrumento, a CCT é vinculante para todas as empresas e todos os trabalhadores inclusos na base territorial dos sindicatos estipulantes, ainda que não filiados ao sindicato. Assim, conforme ensina Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, seus efeitos alcançam todos os membros da categoria, independentemente do vínculo com os respectivos sindicatos<sup>15</sup>.

A faculdade de celebrar os negócios jurídicos supracitados foi considerada de tamanha relevância pelo legislador constituinte, que, desde sua redação original, a Constituição essa elenca dentre o rol dos direitos fundamentais trabalhistas o direito ao reconhecimento dos acordos e convenções coletivas celebrados pelas respectivas entidades de representação de categoria<sup>16</sup>. Essa garantia aos trabalhadores não é

<sup>13</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 10 fev. 2023.

<sup>14</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 30 de abril de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 01 de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 7 fev. 2023.

<sup>15</sup> PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *op. cit.*, p. 19.

<sup>16</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

recente em nosso ordenamento jurídico, estando presente no art. 121, § 1º, “j”, da Constituição Federal de 1934<sup>17</sup>, no art. 137, “a” e “b”, da Constituição Federal de 1937 (sob a denominação “contrato coletivo de trabalho”)<sup>18</sup>, no art. 157, XIII, da Constituição Federal de 1946<sup>19</sup>, bem como no art. 158, XIV, da Constituição Federal de 1967<sup>20</sup>.

Percebe-se assim a importância do direito à transação coletiva, elevado a tal estatura dentro do ordenamento jurídico pátrio que é aparição constante dentro do rol de direitos garantidos aos trabalhadores pelas constituições da República desde a década de 1930, traduzindo-se em fonte normativa autônoma, pois suas regras são criadas pelas próprias partes a quem se destinam. Todavia, este princípio do direito trabalhista coletivo não pode ser visto de forma absoluta, tendo, por contraparte, o princípio da adequação setorial negociada, com o qual é necessária sua ponderação.

Para Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto Cavalcante, “o princípio da adequação setorial negociada trata das possibilidades e dos limites jurídicos da negociação coletiva. É o limite da autonomia da vontade privada dos entes coletivos

---

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 8 fev. 2023.

<sup>17</sup> Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: [...] j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho. BRASIL. **Constituição da República Federativa dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 8 fev. 2023.

<sup>18</sup> Art. 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos: a) os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam; b) os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina interior e o horário do trabalho. BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937**. Rio de Janeiro, 1937. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm). Acesso em: 8 fev. 2023.

<sup>19</sup> Art. 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: [...] XIII - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho. BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946)**. Rio de Janeiro, 1946. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm). Acesso em: 8 fev. 2023.

<sup>20</sup> Art. 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social: [...] XIV - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados; Senado Federal, 1967. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm). Acesso em: 8 fev. 2023.

de trabalho”<sup>21</sup>. Em complementação ao conceito supra, Rogério Renzetti ensina que as restrições impostas podem ser vistas por dois prismas: a vedação à renúncia pura e simples de direitos trabalhistas e a garantia de que o conjunto de direitos resultante da transação coletiva seja superior àquele previsto na normatização heterônoma trabalhista (leis, decretos etc.). Como mencionado pelo próprio autor, essas instruções advindas do princípio da adequação setorial negociada foram fortemente impactadas pela Lei 13.467/17<sup>22</sup>.

Assim, conforme afirmam Rodrigo Coimbra e Marco Santos, o ordenamento jurídico pátrio, no que se refere ao direito coletivo do trabalho, parte de um pressuposto diferente daquele que inspira o direito individual do trabalho, porquanto permite a criação de normas pelas próprias partes ou pelo Poder Judiciário, quando este profere as chamadas sentenças normativas no âmbito dos dissídios coletivos<sup>23</sup>.

Assim, é lógico que se inicie a análise pelo dispositivo legal que representou um verdadeiro rompimento com a cosmovisão trabalhista vigente até então e uma das principais adições à CLT pela Lei 13.467/17, o art. 611-A. Em seu *caput*, fica expressamente determinado que os acordos e normas coletivas terão prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre um extenso rol de matérias, entre elas: jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada, plano de cargos e funções de confiança, teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente, enquadramento do grau de insalubridade, prorrogação de jornada em ambientes insalubres e participação nos lucros da empresa<sup>24</sup>.

<sup>21</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. E-book. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017, p. 535-542. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597011401/>. Acesso em: 22 mar. 2023.

<sup>22</sup> RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. E-book. 6. ed. Rio de Janeiro: Método, 2021. p. 692-703. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559641079>. Acesso em: 8 fev. 2023.

<sup>23</sup> COIMBRA, Rodrigo; SANTOS, Marco Fridolin Sommer. Diferenciais do Direito Coletivo do Trabalho. **Páginas de Direito**, Porto Alegre, n. 1361, 21 dez. 2018. Disponível em: <https://www.paginasdedireito.com.br/artigos/todos-os-artigos/diferenciais-do-direito-coletivo-do-trabalho.html>. Acesso em: 8 fev. 2023.

<sup>24</sup> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela

Na época da entrada em vigor da lei, houve considerável discussão doutrinária acerca da extensão das novas possibilidades de criação de normas laborais pelas próprias partes, considerando a redação dada ao dispositivo pelo legislador. Em suma, pode-se afirmar que o rol trazido nos incisos do art. 611-A, da CLT, é exemplificativo, atentando para a expressão “entre outros”, presente em seu *caput*, todavia, os limites de tal permissibilidade ainda estão sendo consolidados pela doutrina e pela jurisprudência. Nesse sentido, Rodrigo Coimbra entende que os limites impostos à negociação transbordam daqueles expressamente referidos no texto legal, incluindo também, por exemplo, os princípios do direito trabalhista. Assim, para o autor, é premente que se mantenha a visão clássica de que as normas coletivas têm como intuito principal a melhora da condição jurídica e de trabalho dos obreiros, devendo a reforma *in pejus* ser compreendida como exceção a essa regra<sup>25</sup>. Esse tema será abordado com maior profundidade ao longo do trabalho, na medida em que se analisará a atuação do Poder Judiciário na fixação dos novos limites da transação coletiva à luz do princípio da primazia da realidade.

---

Lei nº 13.467, de 2017) VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 30 de abril de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 01 de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 7 fev. 2023.

<sup>25</sup> COIMBRA, Rodrigo. Limites da permissão infraconstitucional de prevalência de normas coletivas menos favoráveis aos trabalhadores em relação à lei. São Paulo: **Revista de Direito do Trabalho** (Recurso Eletrônico), n. 227, v. 49, jan-fev. 2023. p. 197-213.

Cabe fazer menção, ainda, acerca da equiparação do denominado trabalhador hipersuficiente à entidade coletiva realizada pela Lei 13.467/17<sup>26</sup>. No novo art. 444, parágrafo único, da CLT, referindo-se à livre disposição acerca do contrato de trabalho prevista no *caput*, o legislador dispensou ao empregado com diploma de nível superior e com salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social<sup>27</sup> tenha a mesma liberdade negocial concedida às entidades de representação de categoria profissional ou econômica, fazendo menção expressa ao art. 611-A, da CLT. Ademais, o novo dispositivo previu a preponderância do ajuste individual do trabalhador hipersuficiente aos instrumentos coletivos que este eventualmente estivesse submetido pela pertença a uma determinada categoria.

Portanto, cria-se um impasse, no qual o trabalhador, ainda que melhor remunerado, mas sem a mesma posição de barganha que um sindicato teria, pode dispor de seus direitos em prejuízo à própria letra da lei. É questionável a aplicabilidade das possibilidades negociais oriundas do art. 611-A ao empregado individual hipersuficiente, porque pautadas em princípios próprios do direito coletivo do trabalho, intencidas a reger relações de equilíbrio entre as duas partes celebrantes do instrumento.

Conforme afirma Gustavo da Cunha, essas novas normas deverão ser interpretadas tendo por base os princípios específicos do direito do trabalho<sup>28</sup>:

Vale frisar que o Direito do Trabalho possui princípios específicos, tais como: princípio da norma mais favorável, princípio da proibição do retrocesso social, entre outros. Portanto, o art. 444, parágrafo único, e 611-A, ambos da CLT, devem ser interpretados, no caso concreto, à luz dos citados princípios específicos.

Em seus parágrafos, o art. 611-A ainda trata de regular certas questões ligadas à interpretação e à elaboração do acordo ou convenção coletiva, bem como certas matérias processuais, como, por exemplo, o litisconsórcio necessário dos sindicatos subscritores em ações que visem anular cláusula norma coletiva. Desses, os dois

---

<sup>26</sup> RENZETTI, Rogério. *op. cit.*, p. 123.

<sup>27</sup> Em 2023, o teto do Regime Geral de Previdência Social é de R\$ 7.507,49. Multiplicando-se esse valor por dois, chega-se ao valor de R\$ 15.014,98, patamar mínimo para que um empregado seja considerado “hipersuficiente”.

<sup>28</sup> CUNHA, Gustavo Henrique Carvalho Vieira da. A prevalência da autonomia privada da vontade individual sobre a coletiva nas contratações de hipersuficientes. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 23, n. 2, p. 89-104, nov. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/169392>. Acesso em: 9 fev. 2023.

primeiros parágrafos do novo artigo merecem maior atenção, de forma que serão explorados mais detalhadamente a seguir.

Quanto ao primeiro parágrafo, a lei estipulou que no exame de acordos e convenções coletivas, quando judicializada a lide, a Justiça do Trabalho deverá observar o art. 8º, § 3º, da CLT. A remissão diz respeito à restrição da cognição judicial aos elementos essenciais do negócio jurídico, remetendo, por sua vez, ao art. 104 do CC<sup>29</sup>, que elenca os requisitos de validade daquele, bem como direciona os julgadores a aplicarem o princípio da intervenção mínima na autonomia privada coletiva. Conforme explica Rodrigo Coimbra, os requisitos de validade prescritos no Código Civil são amplos, em especial o requisito de objeto lícito, possível, determinado ou determinável. Isso porque o conceito utilizado pela lei civil remete à ideia de licitude, termo que tem acepção mais ampla do que a legalidade *stricto sensu*, abrangendo, ainda, as regras, os princípios e, no direito do trabalho, as normas coletivas<sup>30</sup>.

Já no que se refere ao segundo, o art. 611-A, § 2º, estabelece que não são evitadas de vício as normas coletivas que não contarem com contrapartidas recíprocas em seus termos. Disso pode-se depreender que, nos termos da redação do art. 611-A, § 2º, é possível que a norma coletiva enseje na depreciação da posição jurídica de somente uma das partes envolvidas. Essa nova possibilidade chancelada pela Reforma Trabalhista choca-se com a ideia prévia de que as normas coletivas poderiam somente melhorar a posição jurídica dos trabalhadores. Assim, cabe mencionar, nesse diapasão, que para alguns doutrinadores, na verdade, a transação que tivesse por objeto tão somente a diminuição da esfera de proteção do trabalhador, não poderia sequer ser reputada como tal, quedando descaracterizada, em razão de eventual colisão com as Convenções 98 e 154 da OIT, já que, segundo esta última, a negociação coletiva tem por objetivo a melhora das condições de vida e de trabalho daqueles que o sindicato representa<sup>31</sup>. Também nesse sentido, o art. 611-A, § 4º,

---

<sup>29</sup> Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei. BRASIL. **Lei nº 10.406, de 09 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil**, Brasília, 10 jan. 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 2 fev. 2023.

<sup>30</sup> COIMBRA, Rodrigo. *op. cit.*, p. 197-213.

<sup>31</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos; DA ROCHA, Cláudio Janotti; LAU, Ana Isabella Bezerra. A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: ANÁLISE DA INCONVENCIONALIDADE DOS ARTS. 611-A E 611-B DA CLT, DIANTE DOS LIMITES DA AUTONOMIA COLETIVA. *In*: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **CONALIS: 10 Anos de Promoção da Liberdade Sindical**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2021. cap. 11, p. 177-204. Disponível em: <http://sinteces.org.br/wp-content/uploads/2021/11/COLIS.pdf>. Acesso em: 2 fev. 2023.

orienta que, na hipótese de anulação de uma cláusula, a correspondente cláusula compensatória também deverá ser anulada.

Por outra banda, o art. 611-B, também incluído na CLT pela Lei 13.467/17, cuida de resguardar um rol de direitos que foge à regra geral da flexibilização, conforme verifica-se da redação do art. 611-A. A completa retirada, ou até mesmo a redução, desses direitos, conforme a redação do *caput*, não podem ser objeto de acordo ou convenção coletiva, sendo considerados objetos ilícitos de eventual negócio jurídico.

Todavia, o texto do dispositivo atraiu algumas críticas, pois, segundo afirma Rebeca Assis, pode-se entender que, se um artigo dispõe taxativamente os direitos que não poderão ser objeto de negociação, todos os remanescentes poderão ser tratados, ainda que não constantes no rol do art. 611-A da CLT<sup>32</sup>. Além disso, como sustenta Manoel Carlos Toledo Filho, o conteúdo do novo art. 611-B limita-se a replicar as garantias trabalhistas entabuladas no art. 7º da Constituição Federal, sobre os quais a lei ordinária não teria poder para autorizar qualquer pactuação, logo, a disposição seria redundante, pois somente cita direitos que compõem a esfera do mínimo existencial do trabalhador<sup>33</sup>. Assim, depreende-se a firme intenção de flexibilização do legislador, ao criar um rol exemplificativo no art. 611-A, sobre as quais a lei pode ser elipsada pela norma coletiva, e um rol taxativo no art. 611-B, que serve como restrição à autonomia privada coletiva.

Já no parágrafo único do art. 611-B está inscrita outra disposição cujo intuito é aumentar a abrangência do âmbito das pactuações coletivas, na medida em que dispõe que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são reputadas como normas relativas à saúde, higiene e segurança do trabalho. Contudo, a possibilidade de o legislador ordinário retirar essas regras do âmbito de incidência do art. 611-B, XVII, é questionada por alguns autores. Segundo Maurício de Carvalho Góes e Denise Horta, essa exclusão poderia até mesmo ser considerada inconstitucional, tendo em vista a proteção constitucional dispensada ao meio ambiente do trabalho, bem como

---

<sup>32</sup> ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas. A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 6, n. 9, p. 212-222, out. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/130414>. Acesso em: 7 fev. 2023.

<sup>33</sup> TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Reforma trabalhista: pressa, atecnia e irresponsabilidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 51, p. 61-68, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125459>. Acesso em: 7 fev. 2023.



diversas convenções e tratados internacionais dos quais o qual o Brasil é signatário, em especial a Convenção 155 da OIT<sup>34</sup>.

Assim, tendo em vista o objetivo do presente estudo, é importante aprofundar a análise sobre o denominado “patamar civilizatório mínimo” do trabalhador, bem como acerca do rol de direitos trabalhistas assegurados pelo art. 7º da Carta Magna de 1988. Trata-se de um rol aberto e exemplificativo, que comporta uma contínua evolução, conforme menciona o caput do dispositivo legal, e que, a exemplo do direito ao reconhecimento das convenções coletivas de trabalho, seguem uma trajetória de expansão, iniciada ainda na Constituição de 1934. Cabe mencionar que a carta de direitos trabalhistas imiscuída na Carta Magna sempre teve caráter exemplificativo, abrindo a possibilidade de inclusão de direitos além daqueles expressamente mencionados no texto. A ideia de um mínimo existencial trabalhista é exposta por Maurício Delgado da seguinte forma<sup>35</sup>:

Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por se constituírem em um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização basilar pertinente ao trabalho (arts. 1º, III e 170, caput, CF/88). Expressam, ilustrativamente, essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação de CTPS, o pagamento do salário mínimo, as normas de saúde e segurança do trabalho.

Esse grupo de direitos, que se confunde com a própria noção de dignidade da pessoa humana, conceito basilar de nossa ordem jurídica, conforme menciona o autor, tem como fontes as normas constitucionais em geral (excetuadas as próprias permissões previstas no art. 7º da CF), os tratados e convenções internacionais vigentes no direito brasileiro, bem como as normas infraconstitucionais que têm por objetivo a garantia desse patamar civilizatório mínimo<sup>36</sup>. Portanto, é bem verdade que, em que pese o intuito de flexibilização das normas trabalhistas, esses valores não poderão ser objeto de acordo ou convenção coletiva, sob pena de invalidá-los.

Por fim, a nova redação dada ao art. 620 da CLT pela Lei 13.467/17 estipula que o acordo coletivo de trabalho terá prevalência sobre a convenção coletiva de

---

<sup>34</sup> GÓES, Maurício de Carvalho; HORTA, Denise de Oliveira. Parágrafo único do artigo 611-B da Consolidação das leis do trabalho e a possibilidade de aplicação do controle de convencionalidade. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 95-119, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197578>. Acesso em: 7 fev. 2023.

<sup>35</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 127.

<sup>36</sup> *Ibid.*, p. 1499.

trabalho, em caso de colisão entre as cláusulas nos respectivos instrumentos jurídicos. Importante notar que o novo texto legal parece criar uma hierarquia entre o acordo e a convenção coletiva, colocando aquele acima desta, sem atentar para o conteúdo das cláusulas presentes.

Pode-se dizer, assim, que houve um rompimento com o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, que inspirava a redação anterior do dispositivo, dada pelo Decreto-Lei 229, de 28 de fevereiro de 1967, e mantida desde então. Em sua versão antiga, o art. 620 da CLT dispunha que a CCT teria prevalência sobre o ACT, lógica que foi invertida com a Reforma, e, ainda, somente quando as disposições contidas naquela fossem mais favoráveis ao trabalhador<sup>37</sup>.

Vale referir que, para a classificação de uma norma como sendo mais ou menos benéfica ao trabalhador, existem três principais correntes de pensamento, sendo elas: a teoria do conglobamento puro, segundo a qual a análise deve ser feita tendo por base a integralidade do sistema; a teoria do conglobamento mitigado, de acordo com a qual é possível a separação de blocos temáticos de um mesmo sistema; e a teoria da acumulação, para a qual devem ser fracionados os textos normativos, após o que deverão ser selecionados e aplicados aqueles cujo sentido seja mais favorável ao empregado. Conforme a doutrina de Maurício Delgado, a segunda tese é a mais prestigiada pela jurisprudência brasileira, bem como pela própria lei<sup>38</sup>.

Portanto, é possível noticiar a ruptura com a cosmovisão vigente até a introdução das novas normas trabalhistas em 2017, tornando-se apropriado designar o movimento legislativo como verdadeira reforma dos institutos jurídicos laborais no país. Conforme exposto, até a data presente, ainda não foi alcançado consenso doutrinário e/ou jurisprudencial acerca de vários pontos alterados a partir da Lei 13.467/17, o que torna o tema tão próprio para a pesquisa, na intenção de analisar e melhor compreender o novo panorama em que se encontra o direito obreiro pátrio. De fato, as modificações legais e principiológicas realizadas no ordenamento jurídico foram vastas, contudo, restringir-se-á o objeto do presente trabalho à investigação do

---

<sup>37</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 30 de abril de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 01 de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 7 fev. 2023.

<sup>38</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 198-199.

fenômeno da transação coletiva dentro da nova perspectiva legal e social, de flexibilização das relações jurídicas e de trabalho, em especial frente aos limites que lhe são impostos pelo ordenamento jurídico.

## 2.2. A principiologia justralhista antes e depois da Lei 13.467/17

É inegável que o direito, entendido enquanto um sistema coerente e ordenado, possui, dentre suas engrenagens, determinados princípios que servem como baliza da criação, da interpretação e da aplicação das leis, resultando nas normas jurídicas como as conhecemos. Assim sendo, o direito do trabalho, como ramo do direito em geral, é regido por seus princípios específicos, em complementação aos princípios gerais do direito, aplicáveis a toda a ordem jurídica. Por sua vez, o direito coletivo do trabalho também tem seus princípios, mais específicos em grau do que aqueles aplicáveis ao direito do trabalho como um todo, e que se diferenciam, em alguns pontos, daqueles que inspiram o direito individual do trabalho.

O presente estudo não tem como objetivo fazer cognição exauriente da origem de todos os princípios que compõem o ordenamento jurídico pátrio, senão desenvolver a análise daqueles mais relevantes e, em especial, mais específicos, com ligação mais estreita com o direito coletivo do trabalho. Pretende-se, ainda, traçar eventuais contraposições surgidas entre o conteúdo da Lei 13.467/17 e a visão que vigia anteriormente sobre esses princípios, expondo, por fim, como a doutrina pátria tem se posicionado a respeito da flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista e seus desdobramentos no campo da principiologia justralhista coletiva.

Consequentemente, é importante para o desenvolver do trabalho a conceituação teórica acerca do termo “princípio”, bem como sua importância para o ordenamento e a forma em que são aplicados na prática do direito. Estudo aprofundado acerca do tema foi feito por Robert Alexy, com grande aceitação na doutrina nacional, que assim definiu o que seria um princípio jurídico<sup>39</sup>:

Segundo a definição standard da teoria dos princípios, princípios são normas que ordenam que algo seja realizado em uma medida tão ampla quanto

---

<sup>39</sup> ALEXY, Robert. Colisão de direito fundamentais e realização de direitos fundamentais no Estado de Direito democrático. **Revista de Direito Administrativo**, [S. l.], v. 217, p. 67-79, 1999. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47414>. Acesso em: 11 fev. 2023.

possível relativamente a possibilidades fáticas ou jurídicas. Princípios são, portanto, mandados de otimização. Como tais, eles podem ser preenchidos em graus distintos. A medida ordenada do cumprimento depende não só das possibilidades fáticas, senão também das jurídicas. Estas são determinadas, ao lado, por regras, essencialmente por princípios opostos.

Depreende-se da explicação que esse tipo normativo não é caracterizado por sua rigidez, mas sim por uma certa maleabilidade, o que implica na possibilidade da coexistência de diversos princípios, inclusive daqueles cujos conteúdos são conflitantes entre si, em um mesmo sistema jurídico. Contudo, segundo o influente autor alemão, essa mesma propriedade não pode ser atribuída às regras, que são normas que sempre somente podem, ou não, serem cumpridas. Em razão disso, pode-se dizer que um conflito entre regras não comporta resolução pelo mesmo método aplicado ao conflito entre princípios<sup>40</sup>:

Bem diferente estão as coisas nas regras. Regras são normas que, sempre, ou só podem ser cumpridas ou não cumpridas. Se uma regra vale, é ordenado fazer exatamente aquilo que ela pede, não mais e não menos. Regras contêm, com isso, determinações no quadro do fática e juridicamente possível. Elas são, portanto, mandamentos definitivos. A forma de aplicação de regras não é a ponderação, senão a subsunção.

Dentro da doutrina nacional, destaca-se no tema a obra de Humberto Ávila, que deu grande enfoque às diferenças conceituais e de caracterização entre princípios e regras. Em sua concepção, o doutrinador entende que os princípios são normas que são complementares entre si, aceitando que sua aplicação prática requer a ponderação entre o objetivo almejado pelo princípio em questão (o “estado de coisas”) e os efeitos dos comportamentos necessários para tanto<sup>41</sup>:

Os princípios são normas imediatamente finalísticas, primariamente prospectivas e com pretensão de complementaridade e de parcialidade, para cuja aplicação se demanda uma avaliação da correlação entre o estado de coisas a ser promovido e os efeitos decorrentes da conduta havida como necessária à sua promoção.

Assim, superada a breve definição conceitual dos princípios, cabe referir sua importância ao ordenamento jurídico, principalmente no que se refere às funções por eles desempenhadas. Utilizando-se da terminologia proposta por Humberto Ávila, a eficácia dos princípios é interna quando atuarem sobre outras normas do mesmo sistema jurídico, em especial, sobre as regras, que, como visto, não se confundem com os princípios. Essa eficácia pode ser direta, quando não intermediada por outro

<sup>40</sup> *Ibid.*, p. 75.

<sup>41</sup> ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios**: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 4. ed. ver. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 70.

princípio ou regra, ou indireta, quando sua atuação sofre a interposição de outro princípio ou regra. No primeiro caso, tem-se a chamada função integrativa, que admite a agregação de elementos não originariamente previstos nos subprincípios ou nas regras, com vistas a alcançar o estado de coisas intendido pelo princípio. Já no segundo caso, aparecem em destaque as seguintes funções: a) definitória, quando um subprincípio se presta a definir os limites do comando do princípio superior; b) interpretativa, que se traduz em diretivas a serem seguidas na interpretação das normas construídas a partir dos textos normativos (considerando que, para o autor, normas são os sentidos construídos a partir da interpretação sistemática dos textos normativos); c) bloqueadora, por afastar elementos previstos expressamente que sejam contrários ao estado de coisas buscado; e d) rearticuladora, própria dos sobreprincípios (aqueles que atuam em um nível superior aos demais princípios), que trata da articulação entre vários os elementos que compõem o estado ideal de coisas a ser atingido.<sup>42</sup>

Além da eficácia interna, que se projeta para as outras normas dentro de um mesmo sistema jurídico, os princípios possuem eficácia externa, que se divide em eficácia externa objetiva, ligada aos fatos ocorridos, da qual decorre a influência dos princípios em sua interpretação, e eficácia externa subjetiva, vinculada aos sujeitos atingidos pela eficácia dos princípios. No campo da eficácia externa objetiva, os princípios servem para selecionar os fatos relevantes e posteriormente valorizá-los, de forma a privilegiar os aspectos destes fatos que levem à proteção do bem jurídico defendido por determinado princípio. Por fim, os princípios têm eficácia argumentativa, pois, como defendem bens ou interesses jurídicos, recai um maior ônus argumentativo sobre as condutas em sentido contrário oriundas do Poder Público.<sup>43</sup>

Naturalmente, o próximo passo da exposição deve centrar-se sobre o rol de princípios que emanam seus efeitos sobre o campo do direito do trabalho, primordialmente aqueles voltados à tutela das relações negociais coletivas. Assim, a presente análise da principiologia do direito coletivo do trabalho inicia-se pelo princípio

---

<sup>42</sup> *Ibid.*, p. 78-80.

<sup>43</sup> *Ibid.*, p. 80-82.

da liberdade sindical, que, conforme Luciano Martinez, constitui pressuposto essencial para o diálogo entre o capital e o trabalho<sup>44</sup>.

O princípio da liberdade sindical é verdadeiro componente dos direitos fundamentais, destinando-se a proteger não somente o sindicato, enquanto pessoa jurídica de direito privado, no exercício de suas prerrogativas, mas, além disso, busca proteger os próprios trabalhadores, assegurando a estes um canal para a obtenção de melhores condições sociais. Ainda, Luciano Martinez afirma que a liberdade sindical está vinculada às conquistas históricas do operariado, que encontram no princípio um ponto de apoio. Assim, o autor conclui que a liberdade sindical tem a função de instrumento de suporte para a efetivação dos direitos sociais, e em geral, à sua ampliação, logo, não tolera a retrocessão destes, motivo pelo qual os instrumentos oriundos da negociação coletiva possuem presunção de progressividade e melhoria da condição social dos trabalhadores<sup>45</sup>.

Não se pode olvidar, por certo, da estatura constitucional detida por esse princípio, inscrito na Carta Magna em seu art. 8<sup>o</sup><sup>46</sup>, que regulamenta os sindicatos no ordenamento brasileiro. Isso porque os incisos do dispositivo contemplam várias dimensões da liberdade sindical, quais sejam: a) a liberdade do sindicato em relação ao Estado; b) a liberdade institucional do sindicato; e c) a liberdade do indivíduo de sindicalizar-se, constituindo essa uma faculdade do trabalhador, na medida em que é

---

<sup>44</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. *E-Book*. p. 571-587. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786553622128>. Acesso em: 13 fev. 2023.

<sup>45</sup> *Ibid.*, p. 571-587.

<sup>46</sup> Art. 8<sup>o</sup> É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 13 fev. 2023.

vedado que lhe seja imposta a associação. Logo, este dispositivo constitucional se traduz em texto de grande importância, porquanto podem dele ser extraídos diversos outros princípios do direito coletivo do trabalho, os quais a Constituição alçou aos patamares mais elevados da ordem jurídica nacional.

Luciano Martinez entende que a liberdade sindical pode ser analisada em sua dimensão individual e em sua dimensão coletiva. Enquanto a primeira se constitui na liberdade de formar associação sindical, de filiar-se positiva ou negativamente a sindicato e de atuar e participar na entidade sindical, a segunda diz respeito aos direitos que são atribuídos aos próprios sindicatos para que possam exercer adequadamente suas atribuições na defesa dos representados. A dimensão coletiva se relaciona à auto-organização da entidade, à filiação positiva ou negativa à outras entidades sindicais de maior escopo de atuação (como, por exemplo, federações e confederações sindicais), bem como ao livre exercício da atividade sindical, entendida como um conjunto de salvaguardas, dentre as quais estão a independência da associação sindical do controle do aparato estatal e a proteção dos seus dirigentes e representantes<sup>47</sup>.

Vinculado intimamente à liberdade sindical, e desta, de certa forma, decorrente, está o princípio da autonomia privada coletiva, que legitima toda a atuação sindical no âmbito da negociação coletiva e da produção de normas coletivas. No direito do trabalho, assim como nos outros ramos do direito civil, a autonomia privada é tida em grande estima, sendo uma expressão clara do poder de autorregulação das entidades personificadas. Assim como, no direito individual do trabalho, o legislador privilegiou a autonomia privada a ponto de transformá-la em princípio orientador das relações de trabalho, como se extrai do art. 444 da CLT, no direito sindical, a mesma prioridade foi dada à liberdade, aqui denominada de autonomia privada coletiva ou autonomia coletiva dos particulares. Segundo a lição de Gustavo Garcia<sup>48</sup>:

O princípio da autonomia coletiva dos particulares explicita o poder de que são titulares os atores sociais, inseridos nas relações coletivas, possibilitando a criação de normas que regulem os conflitos laborais, ao mesmo tempo em que estabelecem condições de trabalho.

---

<sup>47</sup> MARTINEZ, Luciano. *op. cit.*, p. 571-587.

<sup>48</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. *E-Book*. p. 574. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555599688>. Acesso em: 15 fev. 2023

Portanto, em suma, a autonomia privada coletiva, é o poder que se confere aos entes sindicais, de estabelecer normas coletivas de trabalho, a serem aplicadas às relações trabalhistas dos seus representados. Essa autonomia contratual conferida às entidades sindicais é, de certa forma, superior até mesmo à autonomia contratual que possui o trabalhador enquanto indivíduo, seja na sua abrangência de conteúdo, seja na hierarquia das fontes do direito do trabalho. Isso porque, conforme visto anteriormente, o contrato individual de trabalho não pode contrariar disposições contidas em acordo ou convenção coletiva de trabalho, bem como o sindicato tem a faculdade de dispor, em nome de seus representados, determinados direitos cuja disposição seria vedada se realizada individualmente.

Ao lado desses princípios específicos do direito coletivo do trabalho está o princípio da boa-fé, que permeia todo o direito civil brasileiro. No campo do direito sindical, esse princípio se traduz no dever de lealdade entre os pactuantes de um acordo ou convenção coletiva. De acordo com a doutrina de Vólia Bomfim Cassar, esse princípio deve ganhar mais destaque no cenário pós-2017, tendo em vista as múltiplas oportunidades de transação oferecidas aos participantes<sup>49</sup>.

Por outra banda, alguns dos princípios do direito sindical são ligados à própria estrutura da entidade sindical e do sistema sindical em si, como é o caso do princípio da democracia interna, a partir do qual se busca que a participação dos filiados dentro da organização sindical seja concretizada através de meios democráticos, como, por exemplo, votações para cargos de mando nas quais os membros podem votar e serem votados, e do princípio da pureza, que veda a formação de sindicatos mistos, ou seja, entidades coletivas compostas por empregados e empregadores conjuntamente. Essa exclusividade sindical tem como objetivo garantir que o sindicato atue nos interesses de seus representados, proibindo arranjos institucionais que pudessem vir a dismantelar essa atuação, e, por conseguinte, a própria natureza da entidade. Ainda, o sindicato goza de presunção de legitimidade no que se refere aos atos negociais desenvolvidos em sua base territorial, legitimidade esta que não é maculada pela aparente piora da situação jurídica de seus representantes, em consonância com o mandamento do art. 611-A, *caput* e § 2º, da CLT<sup>50</sup>.

---

<sup>49</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2017. p.1235.

<sup>50</sup> *Ibid.*, p. 579-582.



Outros princípios, por sua vez, estão intimamente relacionados com os instrumentos normativos celebrados pela entidade de representação, como os acordos e convenções coletivas, considerando o papel de grande relevância que os sindicatos possuem no âmbito das tratativas coletivas no direito brasileiro. Assim, dentro desse grupo de princípios, destacam-se os princípios: a) da equivalência contratual, que estabelece a igualdade jurídica dos entes coletivos signatários de um ACT ou CCT, sejam eles sindicatos operários, empresas, sindicatos patronais, federações ou confederações sindicais, representando clara divergência com o direito individual do trabalho, que reputa a relação contratual entre empregador e empregado como desigual, concedendo, por consequência, maior proteção ao empregado, visto como o contratante mais vulnerável; b) da intervenção obrigatória, do qual resulta a imperatividade da participação das entidades coletivas representantes dos trabalhadores (mas não dos sindicatos patronais, porquanto a própria Constituição mantém a distinção entre ACT e CCT no bojo de seu texto) no âmbito da negociação e da celebração de qualquer negócio jurídico de natureza coletiva, requisito que, se ausente, acarreta a invalidade do negócio jurídico; e c) da inescusabilidade negocial, que impõe aos sindicatos e empresas a obrigação de conduzirem negociações coletivas quando provocados, sendo o fracasso dessas um dos requisitos para uma declaração de greve válida, bem como para o ajuizamento de dissídio coletivo<sup>51 52 53</sup>.

É necessário, porém, tecer algumas considerações acerca do princípio da equivalência dos sujeitos coletivos, atentando para o fato de que as mudanças que a Lei 13.467/17 trouxe no direito sindical podem ter impactado o estado de coisas anterior, infringindo o equilíbrio presumido pelo direito. A equivalência das entidades

---

<sup>51</sup> *Ibid.*, p. 579-581.

<sup>52</sup> Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho. BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito à greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências.** Brasília, DF, 28 jun. 1989. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7783.HTM](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM). Acesso em: 14 fev. 2023

<sup>53</sup> Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) [...] § 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério de Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967). BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 30 de abril de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 01 de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 14 fev. 2023.

coletivas parte do pressuposto de que ambos os contratantes estão em condições jurídicas e materiais similares, possuindo, então, poderes de barganha proporcionais, dispondo de meios aptos a influenciar efetivamente o rumo das negociações. Assim sendo, a partir dessa presunção de igualdade entre os sujeitos, legitima-se o ajuste coletivo e é afastado o princípio da proteção, tão necessário no âmbito das negociações individuais entre o empregado e seu empregador.

No âmbito de uma contratação individual, regradada pelo art. 444, *caput*, da CLT, a expressão “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas”, que poderia dar ensejo a uma interpretação de que os contratos trabalhistas possuiriam liberdade igual àquela dos contratos civis comuns, é restringido logo em seguida pelo trecho “em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”<sup>54</sup>. Assim, tem-se a noção de que a disposição individual não pode transgredir a lei, as normas coletivas e decisões das autoridades competentes, como, por exemplo, aquelas do Ministério do Trabalho. Daí surge a visão clássica do princípio da proteção no direito do trabalho, sintetizada da seguinte forma por Maurício Delgado<sup>55</sup>:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

O princípio da proteção emana seus efeitos dentro da própria estrutura do direito do trabalho, servindo para a orientação da produção, da interpretação e da aplicação das normas aos litígios laborais. O princípio protetivo, que é baliza fundamental do direito do trabalho, se desdobra em vários subprincípios, que podem ser considerados como manifestações diversas do mesmo princípio de proteção. Nesse sentido, Américo Plá Rodríguez elenca três ideias representativas: a) *in dubio, pro operário*; b) regra da aplicação da norma mais favorável; e c) regra da condição mais benéfica<sup>56</sup>.

<sup>54</sup> Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. *ibid*.

<sup>55</sup> DELGADO, Maurício. *op. cit.*, p. 213.

<sup>56</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 61-62.

De acordo com o autor uruguaio, conhecido teórico do direito do trabalho, cujas obras obtiveram reconhecimento no cenário nacional<sup>57</sup>:

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o direito do trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no direito trabalhista a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

Percebe-se, então, que a diferenciação feita entre as relações contratuais oriundas dos diferentes ramos do direito laboral individual e coletivo, é baseada na visão que o legislador teve dos sujeitos contratuais: enquanto reputou que o empregado singular era merecedor de especial proteção frente ao patrão, possuidor de uma posição jurídica mais forte, não concedeu a mesma tutela à entidade coletiva representante dos trabalhadores, em suas negociações com as empresas e os respectivos sindicatos patronais. Verifica-se, conforme manifestado no entendimento antes exposto, que a sistemática justralhista coletiva diferencia-se da individual pela maior afinidade com o direito civil comum. Logo, ficaria justificada a aplicação do princípio da autonomia privada coletiva em detrimento do princípio da proteção no âmbito das transações coletivas, pois se deriva da noção de que os negociantes estão em par de igualdade entre si.

Isso é, a equivalência dos sujeitos contratantes tem íntima relação com a autonomia privada dos entes coletivos, muito expandida com a Reforma Trabalhista, na medida em que a flexibilização promovida pela lei, permitindo que os acordos coletivos se encontrem em superioridade hierárquica ante a lei, é pautada no entendimento de que os sujeitos reunidos em negociação são livres para dispor as cláusulas que regerão as relações de trabalho entre os seus respectivos representados (ou, no caso do ACT, entre os representados pelo sindicato obreiro e a empresa). Esse pressuposto, por sua vez, parte de uma noção de igualdade das posições jurídicas dos acordantes, o que tornaria desnecessária a aplicação do princípio da proteção, aproximando a relação contratual com aquela dos outros ramos do direito privado.

---

<sup>57</sup> *Ibid.*, p. 83.

Prosseguindo a exposição, cabe destacar os princípios incluídos no ordenamento trabalhista com os desdobramentos legislativos de 2017, materializados nos mandamentos dos arts. 8º, § 3º, e 611-A da CLT, já analisados anteriormente, na exposição das novas normas negociais vigentes no ordenamento brasileiro. Cuida-se dos princípios da intervenção mínima e da prevalência do negociado sobre o legislado, que representam verdadeiras novidades teóricas no direito coletivo do trabalho, ainda que este ramo do direito do trabalho não compartilhe integralmente da principiologia do direito individual laboral.

O jurista Luciano Martinez, estudando o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva sob o prisma dos impactos na atividade das entidades sindicais, faz a seguinte observação<sup>58</sup>:

Anote-se, por fim, que “intervir minimamente” não significa “jamais intervir”, mas interceder o mínimo possível e suficiente, e sempre no sentido de promover e proteger as potencialidades da liberdade sindical, especialmente a autonomia da vontade coletiva dos entes sindicais, garantindo-se os direitos mínimos já conquistados e, por isso, absolutamente infensos à negociação. “Intervir minimamente” não significa que o magistrado, uma vez chamado a corrigir iniquidades, as admita e foque o seu controle unicamente nos requisitos formais. Cabe-lhe, até mesmo no âmbito da verificação da “conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico” — e no amplo espectro de sindicabilidade admitido pelo próprio art. 104 do Código Civil — declarar a invalidade de toda cláusula cujo objeto seja ilícito ou juridicamente impossível. É delicada a busca desse equilíbrio, mas o seu encontro se funda essencialmente em bom senso e em técnica jurídica. Assim é; e assim será.

Nesse diapasão, é de grande importância a investigação dos limites estabelecidos pela nova legislação para a atuação do Poder Judiciário em eventuais dissídios coletivos ajuizados tendo por base controvérsias fundadas em negócios jurídicos celebrados nos termos do art. 611-A da CLT, bem como dos limites impostos pelo próprio ordenamento jurídico, às negociações coletivas. A relação entre os dois fatos é explícita, tendo em vista que a jurisprudência é fonte heterônoma do direito do trabalho e, ainda mais que nos outros ramos do direito, primordial para a delimitação dos limites entre o permitido e o vedado em cenários de mudança legislativa. Assim, em que pese tenham se passado alguns anos desde a publicação da Lei 13.467/17, percebe-se que a jurisprudência, bem como a doutrina, ainda está se consolidando e determinando como melhor a aplicar, intencionando encontrar um equilíbrio, tendo por

---

<sup>58</sup> MARTINEZ, Luciano. *op. cit.*, p. 581.

um lado os novos princípios oriundos da Reforma Trabalhista e, por outro, as garantias fundamentais trabalhistas.

Por fim, cabe analisar mais detalhadamente acerca do denominado princípio da limitação da transação coletiva, ou, como denominado por outros autores, princípio da adequação setorial negociada. De acordo com a doutrina de Vólia Cassar, a negociação coletiva tem como objetivo a adequação das relações jurídicas trabalhistas à realidade dos interessados, que se encontra em constante mutação. Assim, para a autora, trata-se da harmonia temporária dos interesses antagônicos por meio da autocomposição<sup>59</sup>.

Conforme já mencionado, a norma coletiva tem total liberdade para aumentar direitos em benefício dos obreiros, considerando os ditames da progressividade dos direitos sociais, bem como o princípio da norma mais benéfica, que, como também visto, não se aplica ao direito coletivo do trabalho na mesma abrangência em que é aplicado ao direito individual do trabalho. Todavia, em que pese o aumento da abrangência da pactuação coletiva, permitindo que certas cláusulas contratuais disponham em favorecimento ao empregador, ainda que em contrariedade à lei, esta autorização não é absoluta, ou seja, não alcança todos os direitos componentes da posição jurídica do trabalhador.

Contudo, a doutrinadora afirma que essa salvaguarda, materializada, na CLT, em seu art. 611-B, tornou-se exígua, sendo que, no geral, existem mais oportunidades de flexibilização do que restrições a esse poder. Segundo a autora, a principal evidência disso é que o rol do art. 611-A é aberto, exemplificativo, enquanto que o rol do art. 611-B é restritivo. Segundo a autora, as hipóteses citadas nos incisos do art. 611-B não são taxativas, pois neles não constam quaisquer menções à direitos da personalidade e direitos constitucionais, bem como diversos princípios e valores defendidos pela Constituição Federal<sup>60</sup>. Assim, passa a elencar uma série de exemplos de convenções que violariam tais valores constitucionais, mas acerca dos quais o art. 611-B omitiu-se por inteiro<sup>61</sup>:

Não poderá, assim, a norma coletiva violar a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra do trabalhador, determinando, por exemplo, a utilização de uniforme indecente, que exponha as partes íntimas; ou autorizando o

---

<sup>59</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *op. cit.*, p.1226.

<sup>60</sup> *Ibid.*, p.1226.

<sup>61</sup> *Ibid.*, p.1234.

monitoramento dos banheiros; não poderá a norma coletiva excluir a responsabilidade extrapatrimonial decorrente da violação de algum bem imaterial contido no inciso X do art. 5º da CF; não poderá a norma coletiva restringir a liberdade do trabalhador, impedindo, por exemplo, seu afastamento do local de trabalho durante os intervalos; ou impedir a contratação ou a promoção de algum trabalhador por motivo de crença, etnia, gênero ou opção sexual, etc.

As observações de Vólia Cassar são de relevada importância, na medida em que muitos dos limites não estão dispostos no próprio texto da Consolidação, mas sim no texto constitucional e nos princípios nele contido, bem como nos princípios específicos do próprio direito do trabalho. Verifica-se, assim, um exemplo da eficácia integrativa dos princípios, ao complementarem a disposição trazida pelo art. 611-B.

Portanto, percebe-se, o valor da discussão acerca dos limites da negociação coletiva, tendo em vista que é necessária a interpretação da lei sob a ótica dos princípios, alguns deles opostos entre si, que influenciam o direito do trabalho. Um dos princípios que devem guiar a interpretação e o controle de convencionalidade, ainda que no reduzido espaço deixado para a atuação do Poder Judiciário pela Lei 13.467/17, é o princípio da primazia da realidade. Além de sua conceituação, é necessário verificar se o princípio é passível de ser no escopo do direito do trabalho coletivo, como o é no direito obreiro individual.

Segundo os ensinamentos de Maurício Delgado, o princípio da realidade sobre a forma “amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu a vontade”. Isso corresponde a dizer que o cotidiano das relações de trabalho, a forma com que elas foram desenvolvidas ao longo do tempo entre os sujeitos envolvidos, deve ter maior valor interpretativo do que as cláusulas presentes em um contrato formal, ou seja, no instrumento escrito. Segundo o autor, o contrato modifica-se pelo uso, ou seja, a prática habitual tem o poder de alterar o negócio jurídico anteriormente criado, estabelecendo um novo conjunto de direitos e deveres às partes celebrantes<sup>62</sup>. Ainda no campo da conceituação do princípio, cabe referir que parte da doutrina entende que essa criação de direitos e deveres ao longo de uma relação laboral, pelo uso, denominada de contrato-realidade, é uma das teorias para

---

<sup>62</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *op. cit.*, p. 223

definir a natureza jurídica da relação de trabalho, não se confundindo com a principiologia do direito obreiro<sup>63</sup>.

De pronto, pode-se observar diversas distinções entre os princípios do direito sindical e aqueles que influenciam o direito do trabalho individual, ainda que nem sempre haja uma contradição formal entre eles. Conforme visto, os princípios do direito do trabalho são oriundos de uma concepção diferente daquela que vige no direito individual, sendo muito mais próxima ao regime do direito civil comum, o que tem se verificado em maior intensidade com o advento da Reforma Trabalhista de 2017 e a produção legislativa que lhe seguiu.

Contudo, não se pode considerar o direito coletivo do trabalho como campo totalmente autônomo, porquanto, assim como o direito individual do trabalho, o objetivo a ser alcançado é a melhoria da condição dos trabalhadores. Portanto, não é possível que se observe o direito laboral como somente mais um ramo do direito privado, sem atentar para as suas particularidades, bem como para suas profundas implicações sociais. Nesse sentido é a lição de Américo Plá Rodríguez<sup>64</sup>:

Por isso, em todo o direito do trabalho há um ponto de partida: a união dos trabalhadores; e há um ponto de chegada, a melhoria da condição dos trabalhadores. Direito individual e direito coletivo são apenas caminhos diversos para percorrer o mesmo itinerário.

O caráter individual ou o coletivo constituem meras modalidades que não alteram a natureza do fenômeno. Por isso, cremos que os princípios expostos tanto se aplicam em um como em outro âmbito.

Por fim, cabe voltar ao tema da resguarda jurídica concedida a determinados direitos, aqueles que são considerados como parte de um patamar civilizatório mínimo e, portanto, insuscetíveis de transação, ainda que por meio de instrumento coletivo. Como já referido, o autor faz a distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta, que são assim conceituados porquanto pertencentes à esfera fundamental do cidadão e direitos de indisponibilidade relativa, aqueles que, em determinadas hipóteses, podem ser transacionados<sup>65</sup>:

Os direitos fundamentais da pessoa humana dizem respeito àqueles que são inerentes ao universo de sua personalidade e de seu patrimônio moral, ao lado daqueles que são imprescindíveis para garantir um patamar civilizatório

<sup>63</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *op. cit.*, p.187.

<sup>64</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. *op. cit.*, p. 66-67.

<sup>65</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz da Constituição de 1988 como parâmetro para a análise da reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 3, p. 193-211, jul./set. 2017. p. 205. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/115870>. Acesso em: 16 fev. 2023.

mínimo inerente à centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica.

Vólia Bomfim Cassar discorda dessa tipologia, pois considera que direitos indisponíveis só o podem ser de forma absoluta, ou seja, aqueles direitos que são passíveis de transação, ainda que por determinação legal nesse sentido, devem ser considerados como direitos disponíveis. Para a autora, a distinção relevante é aquela que contempla os interesses subjacentes aos direitos trabalhistas, isto é, os direitos indisponíveis são aqueles vinculados ao interesse público, como na hipótese dos direitos que asseguram um padrão civilizatório geral mínimo. Por outro lado, os direitos disponíveis seriam aqueles ligados unicamente aos interesses privados<sup>66</sup>.

Rogério Renzetti, por sua vez, analisando a temática, entende que os dois pilares do princípio dos limites à negociação coletiva, sendo eles, a impossibilidade de renúncia pura e simples, e de que o conjunto de direitos acordados seja superior àquele previsto na normatização heterônoma trabalhista, sofreram grande impacto com a Lei 13.467/17, principalmente com a autorização de negociações sem qualquer contrapartida<sup>67</sup>. Ademais, o autor parece ter entendimento semelhante ao de Maurício Delgado quanto à natureza das impossíveis de transação, comentando da seguinte forma sobre a vedação à disposição de direitos absolutamente indisponíveis<sup>68</sup>:

Além disso, ainda na primeira restrição, a transação somente poderia ocorrer em relação às parcelas de indisponibilidade relativa e não parcelas de indisponibilidade absoluta. Direitos como salário mínimo e normas de segurança e medicina do trabalho não podem ser afastadas ou reduzidas, por serem direitos de indisponibilidade absoluta. Por outro lado, normas sobre jornada e participação nos lucros são perfeitamente possíveis em uma negociação coletiva.

Assim, embora sejam perceptíveis as divergências acerca da nomenclatura desses direitos aos quais o ordenamento jurídico conferiu proteção especial, bem como sobre os seus componentes, há um consenso acerca da existência dessas normas que asseguram os direitos fundamentais dos trabalhadores. Logo, a celeuma é a definição dos limites entre o que é permitido pela nova lei e o que remanesce vedado. O balizamento deverá ser feito tendo por base os princípios constitucionais e aqueles específicos do direito do trabalho, tomando o trabalhador como sujeito de direitos, detentor de uma esfera jurídica intocável ante às tendências de flexibilização.

---

<sup>66</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *op. cit.*, p.207-210.

<sup>67</sup> RENZETTI, Rogério. *op. cit.*, p. 692-703.

<sup>68</sup> *Ibid.*, p. 701.



### 3. A APARENTE ANTINOMIA ENTRE A AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA E A REALIDADE FÁTICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO ATUAIS

O direito do trabalho tem suas estruturas permeadas pela interferência do poder estatal. Essa influência heteronormativa é melhor visualizada no direito laboral de dimensão individual, pois, diferentemente doutros ramos do direito privado, não se parte do pressuposto de igualdade entre ambos os polos da relação. Ao contrário, o ordenamento reputa o empregado como o sujeito de direitos que merece especial proteção frente ao empregador, cuja posição jurídica e econômica é considerada como superior.

Tendo por base essa cosmovisão, foram implementadas diversas salvaguardas no âmbito do direito do trabalho, com vistas a garantir o equilíbrio entre as partes contratantes e, por consequência, entre os dois fatores da produção, o capital e o trabalho. Assim sendo, e considerando a sua própria origem, o arcabouço normativo do direito obreiro foi construído sem olvidar do contraste entre patrão e empregado. Nesse sentido, Américo Plá Rodríguez ensina que “o Direito do Trabalho surge como consequência de uma desigualdade: a decorrente da inferioridade econômica do trabalhador. Essa é a origem da questão social e do Direito do Trabalho”<sup>69</sup>.

Assim, não é de se estranhar que figurem no rol principiológico do direito individual do trabalho, dentre outros, o princípio da proteção e o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. O intuito dessas normas é claramente nivelar as partes da relação, que, pelas circunstâncias fáticas, são desiguais. Pode-se mencionar, ainda, o princípio da primazia da realidade, que, embora ambivalente, acaba, na grande maioria das vezes, sendo como que uma garantia ao empregado. Logo, entende-se que a legislação deixou de primar pela igualdade formal estrita, almejando promover a igualdade material dos sujeitos.

Todavia, no âmbito do direito coletivo do trabalho, como verificou-se, a cosmovisão vigente após a vigência da Constituição de 1988 e com maior destaque nos últimos anos, é semelhante àquela do direito civil comum, entendendo as duas partes contratantes como iguais entre si. Com efeito, ainda que a liberdade negocial exista no âmbito individual, como se extrai do já mencionado art. 444 da CLT, ela se

---

<sup>69</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. *op. cit.*, p.66.

manifesta de forma mais preponderante nas negociações coletivas. Assim, em que pese alguns requerimentos legais de natureza formal persistam para a validade das pactuações coletivas, o seu escopo material é relativamente mais abrangente do que a negociação individual entre o trabalhador e seu empregador.

Entretanto, tem-se aí uma aparente contradição, pois, como ensina Américo Plá Rodriguez, o princípio da proteção aplica-se tanto ao direito individual como ao direito coletivo do trabalho, contudo, sua forma de aplicação, nos dois campos, é distinta. O autor entende que ambos os ramos do direito obreiro são vias para que sejam alcançadas melhores condições de trabalho aos operários, utilizando-se, todavia, de diferentes meios<sup>70</sup>. Assim, o professor uruguaio afirma que, no direito coletivo, “criam-se instrumentos cuja eficácia resulta do número, da disciplina, da organização técnica e administrativa, do poder material de cada uma das partes”<sup>71</sup>.

Com efeito, ao considerar que os princípios que visam à igualdade material entre o empregador e o operário são vigentes também no direito coletivo do trabalho, admite-se que não se trata de campos absolutamente autônomos entre si. Portanto, em que pese a aparente proximidade entre o direito obreiro em seu aspecto coletivo e outros ramos do direito civil, é necessário atentar para a salvaguarda da esfera jurídica mínima do trabalhador, decorrente não só de sua função social, mas também de sua condição de ser humano.

Nesse sentido, existe a importante problemática acerca do estágio atual de maleabilidade do direito trabalhista, o que poderia levar à sua desregulamentação. É importante mencionar que, embora muitas vezes usados como sinônimos, os dois fenômenos jurídicos não se confundem. A flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista diferencia-se da desregulamentação, que, segundo Diandra Nascimento, é “fenômeno em que o Estado abstém-se totalmente de intervir nas relações trabalhistas e de tutelá-las juridicamente, conferindo à sociedade civil o poder de regê-las”<sup>72</sup>.

---

<sup>70</sup> *Ibid.*, p. 66-67.

<sup>71</sup> *Ibid.*, p. 67.

<sup>72</sup> NASCIMENTO, Diandra Rodrigues. Abordagem sobre a reforma trabalhista: aspectos jurídicos da flexibilização e desregulamentação da legislação laboral no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 107-125, jan./jun. 2018. p. 116. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/145533>. Acesso em: 21 mar. 2023.

Portanto, é cabível a investigação dos limites remanescentes às normas coletivas criadas pelas próprias partes, à luz dos princípios do direito do trabalho, principalmente aqueles mais vinculados à proteção do trabalhador, como, por exemplo, o princípio da proteção e o princípio da primazia da realidade. Considerando a posição de destaque do Poder Judiciário na solução de controvérsias com repercussões jurídicas, sociais e econômicas de grande relevância, as cortes da nação já foram acionadas e proferiram decisões importantes na matéria. Todavia, como ver-se-á, a delimitação das fronteiras entre a flexibilização promovida pela Lei 13.467/17 e as garantias básicas dos trabalhadores é tarefa difícil e que não se encontra, de qualquer maneira, completa, ainda que alguns passos tenham sido dados em direção à consolidação dessas balizas.

### **3.1 A atuação do Poder Judiciário na fixação dos limites do negociado sobre o legislado**

A Justiça do Trabalho é a divisão do Poder Judiciário brasileiro especializado no exercício da jurisdição estatal no campo do direito do trabalho. Jurisdição, conforme a definição clássica, é o ato de dizer o direito. Ou seja, trata-se de aplicar as normas jurídicas ao caso concreto, mediante esforços hermenêuticos e lógicos, resolvendo os conflitos advindos dos vínculos de trabalho. De acordo com Sergio Pinto Martins, jurisdição ou tutela é a forma de solucionar os conflitos por meio da interveniência do Estado, gerando o processo judicial. O Estado diz o direito no caso concreto submetido ao Judiciário, impondo às partes a solução do litígio<sup>73</sup>.

No Brasil, a Justiça do Trabalho foi oficialmente criada em 1941 e é constituída de três instâncias, sendo elas, em ordem crescente de abrangência territorial: o Juiz do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho. Esse último é o órgão máximo de jurisdição infraconstitucional em matéria de trabalho no Brasil, com sede em Brasília, sendo dividido em duas seções especializadas, uma voltada ao escopo do direito individual do trabalho, a Seção Especializada em Dissídios Individuais, repartida em Subseção I e Subseção II, e uma com jurisdição

---

<sup>73</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 821.

no campo do direito coletivo do trabalho, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos<sup>74</sup>.

Esse arranjo institucional especializado não é único no mundo. Alguns países, como a Alemanha, também possuem um ramo de sua organização judiciária voltado exclusivamente às causas trabalhistas<sup>75</sup>. Por outro lado, na Espanha, as causas relativas ao direito do trabalho e ao direito social também são reunidas na competência de um mesmo tribunal, vinculado ao tribunal superior de cada uma das comunidades autônomas do país<sup>76</sup>.

Na França, a primeira instância da jurisdição trabalhista é chamada de *conseil de prud'hommes*, que é um conselho composto por representantes dos empregados e dos empregadores, em um sistema de mandato, sem a participação inicial de magistrados togados, profissionais do direito<sup>77</sup>. Por certo ângulo, pode-se dizer que se trata de uma modalidade de autocomposição, ainda que efetuada por meio de representação, a qual receberá a chancela estatal. Constitui-se em um arranjo diferente, com certo espírito corporativista, mas que já foi experimentado no Brasil ao longo do século XX, com a criação das juntas de conciliação e julgamento, em 1932. Entretanto, esses órgãos, em seus primórdios, não eram compreendidos dentro da estrutura institucional da Justiça do Trabalho, funcionando como entes administrativos até a reorganização ocorrida em 1946<sup>78</sup>. Na adaptação brasileira do sistema francês, além dos dois representantes classistas, um da classe patronal e um do operariado, participava também um juiz do trabalho, conforme a redação do antigo art. 647, a, da CLT<sup>79</sup>. Todavia, com o advento da EC 24, de 1999, que deu o atual texto do art. 111,

<sup>74</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Estrutura Administrativa**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/estrutura-administrativa>. Acesso em: 27 fev. 2023.

<sup>75</sup> BUNDESARBEITSGERICHT. **Die Arbeitsgerichtskeit**. Disponível em: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/die-arbeitsgerichtsbarkeit>. Acesso em: 27 fev. 2023.

<sup>76</sup> CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL. **Juzgados**. Disponível em: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunales-Superiores-de-Justicia/TSJ-Madrid/Organos-judiciales/Organos-judiciales-en-Madrid/Juzgados/>. Acesso em: 21 mar. 2023.

<sup>77</sup> MINISTÈRE DE LA JUSTICE. **Le conseil de prud'hommes: l'essentiel**. Disponível em: <https://www.justice.fr/themes/cph>. Acesso em: 27 fev. 2023.

<sup>78</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. História e Perspectivas da Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Porto Alegre, v. 67, n. 4, p. 15-27. out./dez. 2001. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/51480> Acesso em: 27 fev. 2023.

<sup>79</sup> Art. 647 - Cada Junta de Conciliação e Julgamento terá a seguinte composição: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.797, de 9.9.1946) (Vide Constituição Federal de 1988) a) um juiz do trabalho, que será seu Presidente; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.797, de 9.9.1946) b) dois vogais, sendo um representante dos empregadores e outro dos empregados. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.797, de 9.9.1946) BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 30 de abril de 1943. Aprova a Consolidação das**

III, da CF<sup>80</sup>, as juntas foram totalmente substituídas pela resolução de conflitos por meio da intervenção do poder estatal, retirando o elemento da conciliação mediada em juízo pela participação das entidades de classe no processo.

O resultado da produção desses órgãos é o exercício da jurisdição nos casos concretos submetidos à avaliação do Poder Judiciário pelos litigantes, que confiam na solução apontada pelos julgados vinculados ao Estado. Por sua vez, o conjunto das decisões tomadas pelos órgãos da Justiça do Trabalho nas lides apreciadas forma a jurisprudência da respectiva corte. Esse entendimento, quando consolidado pelo tempo e por critérios formais de aprovação e publicação, estipulados pelo respectivo tribunal, são convertidos em súmulas, que são enunciados firmados pelos órgãos colegiados, explicitando o posicionamento destes em relação a determinada matéria jurídica controvertida. Assim, os Tribunais Regionais do Trabalho e o próprio Tribunal Superior do Trabalho têm uma grande coleção de súmulas editadas e publicadas, veiculando o parecer da corte acerca da aplicação de determinada norma. Além dos enunciados do TRTs e do TST, pode-se destacar ainda as orientações jurisprudenciais emitidas pela SDC, bem como pelas duas subseções da SBDI. Essas orientações, abreviadas OJ, podem vir a ser transformadas em súmulas posteriormente, mediante aprovação pelo rito próprio para tanto.

De acordo com Maurício Delgado, pode-se definir jurisprudência como: “a reiterada interpretação conferida pelos tribunais às normas jurídicas, a partir dos casos concretos colocados a seu exame jurisdicional”. Trata-se da conduta normativa uniforme adotada pelos tribunais em face de semelhantes situações fáticas trazidas a seu exame<sup>81</sup>. Assim, a autoridade das decisões similares tomadas por um tribunal é oriunda de sua iteração, de sua consolidação através do tempo, conforme expresso no brocardo latino “*auctoritas rerum perpetuo similiter iudicatarum*”<sup>82</sup>.

Existe acirrado debate na doutrina brasileira acerca da classificação da jurisprudência como fonte do direito. A primeira corrente entende que se cuida

---

**Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 01 de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 27 fev. 2023.

<sup>80</sup> Art. 1º Os arts. 111, 112, 113, 115 e 116 da Constituição Federal passam a vigorar com a seguinte redação: “Art. 111. [...] III - Juizes do Trabalho.” BRASIL. **Emenda Constitucional nº 24, de 9 de dezembro de 1999. Altera dispositivos da Constituição Federal pertinentes à representação classistas na Justiça do Trabalho**, Brasília, 1999. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc24.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc24.htm). Acesso em: 27 fev. 2023.

<sup>81</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 183.

<sup>82</sup> A autoridade das coisas semelhantemente julgadas perpetuamente.

somente da interpretação dada às normas jurídicas pelos julgadores, carecendo de abstração, impessoalidade e generalidade, não sendo, por isso, vinculante aos outros juízes, logo, não deveria ser considerada como fonte do direito<sup>83</sup>. Todavia, cabe mencionar que, desde a promulgação da Emenda Constitucional 45, existe no ordenamento jurídico brasileiro a figura da súmula vinculante, que se constitui em jurisprudência do Supremo Tribunal Federal obrigatória a todos os demais órgãos do Poder Judiciário e da Administração Pública. A segunda linha de pensamento dá maior enfoque ao papel de criação do direito que possui a jurisprudência, já que, de fato, decisões individuais não devem ser entendidas como fonte do direito, por ausência de impessoalidade, mas que o conjunto de decisões reiteradas adquire identidade própria, se prestando para a regulação de situações futuras semelhantes, com abstração e impessoalidade<sup>84</sup>.

Conforme afirma Maurício Delgado, após breve observação do acervo de súmulas e orientações jurisprudenciais firmadas pelo Tribunal Superior do Trabalho, verifica-se o caráter de comando geral de muitas delas, dotadas de impessoalidade e abstração, tornando-se fontes típicas do direito<sup>85</sup>. Como exemplo, o autor cita a Súmula 291 do TST, que estabeleceu uma indenização em caso de supressão das horas extras prestadas habitualmente pelo empregado, parcela essa que não estava prevista na legislação escrita vigente à época<sup>86</sup>. Corroborando essa teoria, a própria CLT, em seu art. 8º, caput, estabeleceu a jurisprudência como fonte supletiva do direito do trabalho, a ser observada pelas autoridades administrativas e pela Justiça do Trabalho em suas decisões, na existência de lacunas contratuais ou legais<sup>87</sup>. Como

---

<sup>83</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *op. cit.*, p. 68-69.

<sup>84</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 183-187.

<sup>85</sup> *Ibid.*, p. 184.

<sup>86</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 291. HORAS EXTRAS.** A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. [...] Brasília, DF, 2011. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet.pdf> Acesso em: 27 fev. 2023.

<sup>87</sup> Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 30 de abril de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 01 de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 27 fev. 2023.

será visto logo a seguir, o TST, ao consolidar seu entendimento acerca de determinadas matérias, até mesmo previu o conteúdo da futura Reforma Trabalhista.

É inegável que o ordenamento jurídico conferiu ao Poder Judiciário grande importância no âmbito da resolução das controvérsias oriundas de relações trabalhistas, sejam elas individuais ou coletivas. Ao longo dos anos, as mais variadas matérias, muitas vezes de natureza sensível e circundadas de grande controvérsia e conseqüentemente com relevante impacto nas condições de trabalho de milhões de obreiros em todo o território nacional, foram deliberadas pelos tribunais brasileiros. Nesse contexto, é notável a proliferação dos órgãos julgadores ao longo do país na edição de súmulas e orientações jurisprudenciais acerca da aplicação do direito material e processual do trabalho, consolidando, muitas vezes, interpretações acerca de determinados dispositivos legais, realizando a integração de lacunas na lei, ou, ainda, chancelando determinadas práticas trabalhistas sobre as quais as normas vigentes não dispunham até então. Assim, pode-se dizer que a jurisprudência se manifesta como fonte do direito do trabalho e, em especial, no campo específico do direito coletivo, no qual se manifesta seu poder criação normativa, na prolação das denominadas sentenças normativas.

Percebe-se, ainda, o papel de vanguarda da Justiça do Trabalho em muitos tópicos que posteriormente foram acrescentadas ao texto legal por meio da Reforma de 2017. Assim sendo, muitas práticas regulamentadas recentemente pela já eram autorizadas pelo Poder Judiciário anteriormente, no que se pode considerar como um empenho para modernizar e adequar as normas aplicáveis às relações trabalhistas atuais em constante mutação.

Todavia, há que se mencionar que o poder de criação de normas jurídicas foi em grande medida restringido pelo mandamento do novo art. 8º, § 2º, da CLT. No dispositivo, o legislador expressamente assegurou a supremacia da lei em relação à jurisprudência dos tribunais nacionais, ao contrário da flexibilidade e autoridade garantidas às tratativas coletivas e aos instrumentos dela resultantes<sup>88</sup>. Verifica-se na

---

<sup>88</sup> Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. [...] § 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. *ibid.*

redação do texto legal um intuito de privilegiar a interpretação vinculada à literalidade da lei, com vistas a preservar uma maior segurança jurídica.

Assim, ao contrário do que previu para os acordos e convenções coletivas, o legislador Antes da Reforma, um dos mais notórios casos foi o da chamada “jornada 12x36”, já mencionada como uma das principais adições feitas à CLT pela lei 13.467/17. Não obstante as disposições expressas, constitucionais e infraconstitucionais, limitando a jornada diária em 8 horas, o Tribunal Superior do Trabalho tinha entendimento consolidado em súmula acerca da validade de ajustes que previssessem essa modalidade de jornada. A Súmula 444 do TST, publicada em 25 de setembro de 2012, reputava tais ajustes como possíveis, embora excepcionais, desde que previstos em lei, como no caso dos bombeiros civis<sup>89</sup>, ou em norma coletiva<sup>90</sup>. Esse tipo de acordo, que não era de todo desconhecido em determinadas profissões, antes mesmo da edição da Súmula 444 do TST, foi facilitado ainda mais pela Reforma, considerando que se tornou desnecessário o acerto coletivo, podendo ser combinado individualmente entre empregado e patrão, de acordo com o art. 59-A da CLT.

Situação similar ocorreu quando da regulamentação do teletrabalho. Em 2012, o Tribunal Superior do Trabalho, com vistas a suprir uma omissão na legislação vigente naquela época, determinou que o simples uso dos equipamentos telemáticos ou informáticos fornecidos pela empresa não configura regime de sobreaviso, caracterizado pela disponibilidade do empregado ao empregador fora das horas habituais de serviço, no aguardo de eventual convocação. Esse entendimento jurisprudencial foi consolidado na Súmula 428, I, do TST<sup>91</sup>. Em 2022, com a Lei

---

<sup>89</sup> Art. 5º A jornada do Bombeiro Civil é de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais. BRASIL. **Lei nº 11.901. Dispõe sobre a profissão de bombeiro civil e dá outras disposições.** Brasília, DF, 12. jan. 2009. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/l11901.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l11901.htm). Acesso em: 27 fev. 2023.

<sup>90</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 444. JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.** É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. Brasília, DF, 2011. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet.pdf> Acesso em: 27 fev. 2023.

<sup>91</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428. SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT. I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.** Brasília, DF, 2011. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2023.



14.442, tal posição acabou por ser confirmada no art. 75-B, § 5º, da CLT, segundo o qual o tempo em uso de tais ferramentas fora do horário de trabalho não é considerado à disponibilidade, de prontidão ou de sobreaviso, com a ressalva de que pactuação individual ou coletiva pode dispor de forma contrária<sup>92</sup>.

Em contrário senso, no caso da Súmula 450 do TST, que previa a obrigação do pagamento de multa para os empregadores que, embora concedesse as férias ao empregado dentro do período concessivo regular, não efetuassem a entrega da parcela referente ao recesso no prazo devido, ou seja, dois dias antes do início dos dias de descanso, a disposição jurisprudencial não prosperou<sup>93</sup>. Isso porque o Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADPF 501, em 2022, reputou inconstitucional a redação da súmula, pois, ao estender a sanção do art. 137 à hipótese do art. 145, ambos da CLT, teria o TST violado o princípio da reserva legal, atendo ainda para a interpretação restritiva que deve ser conferida às normas sancionatórias<sup>94</sup>. Pode-se dizer que a novel decisão está em conformidade com a disposição encontrada no art. 8º, § 2º, da CLT, segundo mencionado acima.

Portanto, percebe-se que, em certos casos, a jurisprudência consolida-se com vistas a autorizar determinados ajustes trabalhistas, como na primeira circunstância, ou suprir omissões causadas pela defasagem legal comparativamente à evolução das

---

<sup>92</sup> Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022) [...] § 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022) BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 30 de abril de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 27 fev. 2023.

<sup>93</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 450. FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT.** É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet.pdf> Acesso em: 21 mar. 2023.

<sup>94</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 501/SC.** Arguição de descumprimento de preceito fundamental. Constitucional e trabalhista. Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho. Pagamento da remuneração de férias em dobro quando ultrapassado o prazo do art. 145 da CLT. Impossibilidade de o poder judiciário atuar como legislador positivo. Ausência de lacuna. Interpretação restritiva de norma sancionadora. Ofensa à separação de poderes e ao princípio da legalidade. Procedência. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 8 de setembro de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15352760759&ext=.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2023.

ferramentas de trabalho e das relações laborais em si, como na segunda. Cabe agora, no entanto, observar a atividade da Justiça do Trabalho por outro prisma, referente ao exercício da jurisdição no âmbito dos casos concretos que são levados ao seu conhecimento, oriundos de litígios de ordem individual ou coletiva, cuja conduta normativa tomada, em caso de uniformidade, poderá vir a constituir entendimento sumulado posteriormente.

O caráter controverso das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, somada ao seu grande impacto nas relações laborais e em suas repercussões econômicas, jurídicas, sociais e políticas, resultou em acalorados debates por toda a sociedade acerca dos pontos modificados com a sanção da Lei 13.467/17. Naturalmente, essa divergência de posicionamento acerca da nova legislação atingiu também a doutrina e, conseqüentemente, os tribunais ao longo do país.

Ocorreu, então, uma corrida ao Poder Judiciário, que, por sua vez, teve de aclimatar-se às novas disposições legais e encontrar a melhor forma de aplicar a legislação recém vigente. Inúmeras dessas questões tornaram-se tão contestadas que chegaram à jurisdição do Supremo Tribunal Federal, seja por meio de ações diretas de inconstitucionalidade (entre elas a ADI 5576), seja pela sistemática dos temas de repercussão geral do STF, mecânica afeita à resolução de litígios com questões jurídicas que se repetem nos tribunais de origem, cujos julgamentos de mérito resultam em teses que, embora não sejam obrigatórias, são enunciados jurisprudenciais e importantes fontes no sistema de precedentes brasileiro.

O resultado do repetido questionamento em juízo acerca da validade de normas coletivas foi a admissão do Tema 1.046 da repercussão geral do STF, um dos mais emblemáticos julgados da Suprema Corte em matéria trabalhista após a entrada em vigor da Lei 13.467/17 sendo merecedor de destaque no escopo do presente trabalho. Julgado recentemente pelo Tribunal Pleno tendo como *leading case* o Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633, fixou-se a tese de que são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamento de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis<sup>95</sup>. A título de

---

<sup>95</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Tema 1046 – Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.** Disponível em:

informação, na presente data, embora passados mais de 200 dias desde o julgamento do recurso, ocorrido em 2 de junho de 2022, e fixada a tese supracitada, com a determinação de levantamento da suspensão dos processos afetados, ainda não foi publicado oficialmente o acórdão com o conteúdo da decisão.

O caso acima mencionado adentra o cerne da matéria controvertida acerca da possível retirada de direitos trabalhistas legalmente previstos por meio de instrumento de negociação coletiva, abordando, ainda, a temática da adequação setorial negociada, já descrita no presente trabalho. A tese fixada acolhe a estatura de determinados direitos trabalhistas, aqueles incluídos no rol da absoluta indisponibilidade, a ponto de serem intocáveis por meio de pactuação coletiva, entretanto, avaliza a disposição de todos os outros mediante uso dos instrumentos próprios para tanto.

Percebe-se que a decisão, utilizando a nomenclatura já abordada, confirmou a validade desses instrumentos normativos, desde que salvaguardados os direitos de indisponibilidade absoluta, ou seja, ratificou a redação expressa no art. 611-A, caput, da CLT, limitando, porém, que a expressão “entre outros” não alcança a esse conjunto de direitos essenciais garantidos pelo ordenamento jurídico. Portanto, resta entender quais são os direitos que se incluem dentro dessa seleta listagem, considerando o seu caráter tão essencial para a própria dignidade humana que, a despeito de todas as tendências de flexibilização existentes no direito obreiro brasileiro, ainda restam preservados. Nesse diapasão, é proveitosa a análise de julgados acerca do tema proferidos nos últimos anos, bem como das argumentações utilizadas pelos ministros da Corte Constitucional em suas sustentações quando do julgamento do Tema 1.046 da repercussão geral.

O *leading case* (ARE 1.121.633) versava sobre a validade e a consequente manutenção de acordo coletivo de trabalho que previra a limitação ou restrição de direito trabalhista. Embora houvesse jurisprudência do Supremo (Temas 357 e 762) no sentido de ser infraconstitucional a discussão acerca da validade de tais instrumentos, entendeu-se pela evolução do tema, sendo reconhecida a constitucionalidade da disputa. Pode-se referir a outras decisões anteriores da Corte

que adentraram no mérito de casos símiles, como o Tema 152 do STF e o RE-AgR 895.759. Portanto, o tema foi incluído à sistemática da repercussão geral.

No caso concreto, o direito trabalhista suprimido pela convenção coletiva era as denominadas horas *in itinere*, que, conforme visto, foram excluídas da legislação trabalhista após a reforma de 2017. Todavia, o julgamento não se centrou especificamente sobre o tema do tempo de deslocamento até o efetivo posto de trabalho, mas sobre todos os direitos que, pela sua natureza de indisponibilidade relativa, poderiam ser negociados. Como ver-se-á, as horas *in itinere* foram consideradas pelo ministro relator como verbas referentes à remuneração, logo, passíveis de serem alteradas por meio de pactuação.

Cabe referir também, que já havia precedente do Supremo no sentido da manutenção de convenções coletivas que versassem sobre a supressão de direitos trabalhistas previstos em lei. Nesse sentido é o mencionado Recurso Extraordinário 895.759, de relatoria do Min. Teori Zavascki, que, por coincidência, também tinha como objeto a validade de norma coletiva que previa o não pagamento de horas *in itinere*. Esse julgado estabeleceu a linha que predominou no debate recente, ou seja, de considerar o direito às horas *in itinere* como vinculado ao aspecto remuneratório do trabalho, logo, autorizando a sua exclusão por meio de ACT ou CCT<sup>96</sup>.

O relator do processo no Supremo, Min. Gilmar Mendes, pautou seu voto na diferença principiológica entre o direito coletivo e o direito individual do trabalho, sopesando os princípios envolvidos na celeuma, entendeu que a preponderância conferida pela Constituição Federal às negociações coletivas foi clara, visando a resolução dos conflitos por meio da autocomposição. Em sua exposição, o Ministro citou que a valorização da transação coletiva segue uma tendência histórica, tendo como expoente a EC 45/2009, que considerou obrigatória a negociação prévia para o ajuizamento de dissídio coletivo, tema abordado em diversas ações diretas de inconstitucionalidade ao longo das últimas duas décadas. Segundo o relator, restam inaplicáveis os princípios da primazia da realidade e da proteção ao direito coletivo,

---

<sup>96</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2. Turma). **Segundo Ag. Reg. no Recurso Extraordinário nº 895.759/PE**. Trabalhista. Agravos regimentais no recurso extraordinário. Acordo coletivo de trabalho. Transação do cômputo das horas *in itinere* na jornada diária de trabalho. Concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades. Validade. Relator: Min. Teori Zavascki. 9 de dezembro de 2016. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4794743>. Acesso em: 22 mar. 2023.

justamente pela presença da equivalência entre as partes contratantes, não havendo disparidade entre elas. Nesse sentido, entender pela anulação de cláusulas prejudiciais ao trabalhador seria um retorno ao paternalismo estatal anterior à Lei Básica de 1988, pois entendeu que os instrumentos podem conter trechos benéficos e prejudiciais aos empregados, conforme diz a teoria do conglobamento, além de representar uma quebra no equilíbrio contratual entre os celebrantes, pois restariam válidas os dispositivos prejudiciais ao empregador, e uma agressão à segurança jurídica. Ainda, o Ministro reputou que a disposição *in pejus* ao trabalhador é verdadeira exceção no ordenamento, sendo autorizada somente por meio de disposição da Constituição ou das leis infraconstitucionais, que denotam aqueles direitos que não se encaixam no conjunto do patamar civilizatório mínimo, já que sua negociação fora autorizada expressamente. Por outro lado, entendeu que a anulação de cláusulas negociais era igualmente a exceção à regra, que seria da validade destas. Por fim, reconheceu que se trata de um caráter ambíguo para uma concreta definição dos limites entre o que pode, e o que não pode ser disposto, mas que, para sua correta delimitação deveria ser observada a jurisprudência estabelecida pelas cortes superiores, citando exemplos de alguns julgados clássicos do TST e do próprio STF acerca da temática<sup>97</sup>.

Embora tenha sido esse o entendimento predominante na Corte durante a análise do caso concreto, a posição de divergência adotada pelo Min. Edson Fachin e pela Min. Rosa Weber também merece ser examinada cuidadosamente. Observando o direito como fator de promoção dos direitos sociais e fundada em princípios constitucionais de relevância, bem como em dissidência doutrinária, a posição vencida foi crítica à decisão tomada pelo relator e aqueles que o acompanharam.

Segundo o Min. Edson Fachin, em uma interpretação constitucional que busca dar maior efetividade aos direitos sociais, a Carta Magna deve ser vista sob o prisma da promoção da justiça social, conforme inscrito no art. 1º, IV, da CF. Para o Ministro, corrobora para tanto a redação dos arts. 170, *caput*, e 193, *caput*, ambos da CF, que alçam a valorização do trabalho e dos direitos sociais ao status de verdadeiros princípios norteadores do ordenamento jurídico e da própria ordem social, ao lado da

---

<sup>97</sup> STF. **Pleno – Direitos trabalhistas não previstos na Constituição (1/2) – 2/6/22**. YouTube, 3 jun. 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=YADsrWQUitQ>. Acesso em: 22 mar. 2023.

liberdade, no caso concreto, em sua modalidade negocial. Assim sendo, cabe às normas a equalização desses princípios constitucionais, que fixam as balizas da relação entre os elementos. Dessa visão do ministro decorre o entendimento de que a proteção jurídica do trabalho é um dos direitos sociais, sendo que o rol do art. 7º da CF exporia somente as garantias mais mínimas de direitos sociais, considerando a redação do seu *caput*, mormente a expressão “entre outros”. Logo, se trataria de um critério de aperfeiçoamento, que deve ser observado na produção, interpretação e aplicação do direito, sendo que as normas infraconstitucionais não teriam o condão de afetar as normas constitucionais que explicitam os limites. Atentando para o art. 5º, § 2º, da CF, a famosa cláusula aberta dos direitos fundamentais, o ministro reputou ser indispensável a visão da Lei Básica pelo prisma da progressividade dos direitos sociais, sendo vedada qualquer forma de retrocesso social, consoante com o Pacto de Nova Iorque de 1966 (Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), ratificado pelo Brasil em 1992<sup>98</sup>. Portanto, no caso concreto, entendeu as horas in itinere como norma relacionada à jornada de trabalho, não se encaixando nas exceções constitucionalmente previstas, negando provimento ao recurso<sup>99</sup>.

A Min. Rosa Weber, por sua vez, pondera que a autocomposição, como tradicionalmente visualizada no direito coletivo do trabalho, pressupõe o equilíbrio entre as forças e concessões recíprocas entre os participantes. Assim, melhor ocorrerá a negociação quando a força negocial das entidades representativas dos empregados atingir a paridade com aquela do patronato. Nesse sentido, entende que a relação entre o direito coletivo e o direito individual é de autonomia, mas também de diálogo, entre a criatividade normativa e a desigualdade jurídica que permeiam os ramos do direito obreiro. A ministra, que tem grande experiência no direito trabalhista, sendo advinda do TST antes de assumir seu atual posto no Supremo, asseverou que a ampla e efetiva representação sindical é necessária para que se tenha uma

---

<sup>98</sup> Artigo 2º. §1. Cada Estado Membro no presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas. ASSEMBLEIA-GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Nova Iorque, EUA, 19 de dezembro de 1966. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2023.

<sup>99</sup> STF. **Pleno – Direitos trabalhistas não previstos na Constituição (2/2) - 2/6/22**. YouTube, 3 jun. 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=tSg8lQZ31VQ>. Acesso em: 22 mar. 2023.

verdadeira liberdade sindical, como previsto pelo legislador constitucional. Relembrou, ainda, que o direito coletivo do trabalho invariavelmente mantém diálogos com o Estado e com a sociedade, com vistas a alcançar uma participação democrática na melhoria das condições de trabalho das categorias. No âmbito constitucional da controvérsia, reputou que a concretização do direito à melhoria das condições é um direito fundamental, ressaltando a redação aberta do art. 7º, caput, da CF, o que vedaria o retrocesso das conquistas sociais inscritas nas normas heterônomas. Corroborando sua tese, apontou a redação do art. 114, § 2º, da CF, que orienta o julgador dos dissídios coletivos a levar em consideração o mínimo protetivo ao trabalhador e as normas coletivas prévias. Assim, para a ministra, as aberturas que o texto constitucional concede à pactuação coletiva são excepcionais, restringindo-se àquelas expressas nos incisos VI, XIII e XIV, do art. 7º. Segundo seu entendimento, é possível que haja a subversão da hierarquia das fontes em casos de ofensa ao núcleo duro dos direitos fundamentais, por sua irrenunciabilidade e indisponibilidade. Nesse caso, as normas conflitantes seriam substituídas automaticamente se contrárias a esse conjunto essencial de direitos, em atenção ao princípio protetivo, que, para a julgadora, não está completamente afastado no direito coletivo do trabalho, manifestando-se nas seguintes formas: *in dubio pro misero*, prevalência da condição mais benéfica e prevalência da norma mais benéfica. Assim, resumidamente, as normas estatais seriam mandamentos que preveem o mínimo, mas que podem ser melhoradas para o trabalhador, por meio da autocomposição, hipótese em que seriam substituídas pelo instrumento coletivo, na inversão da hierarquia normativa. Por fim, ao julgar improcedente o recurso, a Min. Rosa Weber fez menção ao estado de enfraquecimento da base sindical no país, com o declínio do número de filiações, considerando que essa situação material conflita com a presunção de igualdade entre as partes acordantes, alegada pelo ministro relator em seu voto<sup>100</sup>.

Depreende-se do julgamento que o argumento vencedor está claramente na esteira das reformas trazidas pela Lei 13.467/17. Com efeito, em que pese o ACT em discussão no caso concreto tenha sido firmado anteriormente antes da Reforma Trabalhista, época em que as horas *in itinere* eram previstas no texto do antigo art. 58, § 2º, da CLT, já haviam precedentes da Suprema Corte, datados de antes de 2017, no sentido de validar acordos e convenções coletivas que tivessem entre seus objetos

---

<sup>100</sup> *Ibid.*

a redução de direitos trabalhistas. Trata-se do RE-AgR 895.759, mencionado pelo ministro relator em seu voto. Embora se esteja em um plano de discussão constitucional, pode-se dizer que a posição trazida pela nova legislação trabalhista está em consonância com os julgados prévios do STF. Portanto, é possível considerar que a Lei 13.467/17, de certa forma, importou o entendimento já chancelado pelo Supremo Tribunal Federal.

Por outro lado, a posição adotada pelos julgadores que votaram pelo desprovimento do recurso busca, conforme mencionado pelo Min. Edson Fachin, uma maior concretização dos direitos sociais insculpidos na Lei Básica. De fato, a interpretação pela vedação à disposição *contra legem* teria o efeito de conduzir a uma maior solidez dos direitos expressamente dispostos no art. 7º da CF. Também tem grande peso o argumento da vedação ao retrocesso social, invocado no voto do Min. Fachin, considerando as convenções internacionais que o Brasil é signatário, em especial, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, cujo mandamento de progressividade dos direitos sociais seria aplicável ao ordenamento brasileiro por meio da cláusula aberta dos direitos fundamentais, presente no art. 5º, § 2º, da CF<sup>101</sup> (em que pese o referido instrumento internacional não tenha sido submetido ao rito previsto no art. 5º, § 3º, da CF, que confere o caráter formal de emenda constitucional, segundo o entendimento majoritário do STF). Assim, pela sua suprallegalidade, somente restariam autorizadas as exceções previstas na Constituição Federal, sejam elas: a irredutibilidade do salário, a jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, e a jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento<sup>102</sup>.

---

<sup>101</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. **BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF. Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 21 mar. 2023.

<sup>102</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; *ibid.*



Com efeito, essa também foi a posição defendida pela Min. Rosa Weber, cuja ideia de um “mínimo imperativo” previsto constitucionalmente parece atentar para uma das finalidades da negociação coletiva, qual seja, a melhora da posição jurídica e das condições de trabalho daqueles dentro de seu âmbito de aplicação. Não se pretende vedar completamente a pactuação dos direitos trabalhistas, somente reconhecer que as normas estatais providenciam um “núcleo duro”, o qual garante a dignidade do trabalhador. Assim, ficaria autorizada, por exemplo, a redução salarial, todavia, essa diminuição seria balizada pelas leis que regem a remuneração da respectiva categoria profissional.

Traçando um paralelo entre os elencos previstos no art. 7º da CF e no 611-B da CLT, é necessário observar que a própria Carta Magna delegou a regulamentação de alguns direitos nela previstos às normas infraconstitucionais. Assim sendo, o art. 611-B da CLT tratou de vedar a pactuação sobre a integridade de alguns direitos, como o adicional de remuneração para as atividades insalubres. Todavia, como a especificação dos graus de insalubridade, por exemplo, ficou a cargo da lei ordinária<sup>103</sup>, nada obsta a sua alteração por meio de pacto coletivo, considerando a autorização dada a essas tratativas pela própria lei que disciplina a matéria (art. 611-A, XII, da CLT). Entretanto, tomando por base o entendimento de que os limites à transação coletiva não se restringem ao rol expresso do art. 611-B da CLT e considerando, ainda, a exposição do Min. Fachin, no sentido da preservação dos direitos sociais já inscritos no ordenamento jurídico, pode-se colocar que a autorização da norma infraconstitucional estaria em contraposição aos mandamentos constitucionais e dos tratados internacionais ratificados pelo país.

Após essas breves considerações acerca dos votos e dos argumentos trazidos à tribuna pelos ministros da Corte Constitucional, conclui-se que a posição majoritária é a que está mais alinhada com a jurisprudência dominante no Tribunal, que tem origem em julgados datados de antes da Lei 13.467/17. Assim, embora a Reforma Trabalhista não tenha tido papel de destaque no debate travado, considerando que o acordo coletivo analisado era datado de antes da vigência da nova lei, a posição por

---

<sup>103</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei. *ibid.*

ela tomada encontra fundamento nas decisões antigas do Supremo e consolida-se mais com o julgamento do Tema 1.046.

A ADPF 381, julgada, por sua vez, em 1º de junho de 2022, tem relacionamento próximo com o caso estudado acima, embora se trate de discussão mais específica, a qual será relatada brevemente. Cuida-se de demanda proposta pela Confederação Nacional dos Transportes tendo por objeto decisões dos TRTs e do TST que desconsideraram norma coletiva que qualificara a categoria dos motoristas profissionais dentro daquele grupo cujo controle de jornada é inviável, nos termos do art. 62, I, da CLT<sup>104</sup>. Explica-se, a categoria dos motoristas profissionais, antes da entrada em vigor da legislação específica que rege o seu trabalho (Lei 12.619/12), não possuía regramento próprio dentro da CLT. Assim, no prazo anterior à publicação da lei, muitas negociações coletivas dispunham no sentido de classifica-los dentre aquelas profissões não abrangidas pelo capítulo da Consolidação referente à duração do trabalho.

As decisões atacadas, todavia, entendiam pela possibilidade do controle da jornada dos motoristas profissionais por variados meios de prova, observando as peculiaridades do caso concreto, ensejando no rechaço às normas coletivas e, conseqüentemente, o pagamento de horas extraordinárias. O fundamento base para as decisões que tornaram sem efeito a norma negociada era o princípio da primazia da realidade, uma vez que, sendo possível a comprovação da jornada por diversos métodos probatórios, seria impossível reputar a categoria como uma das exceções previstas no art. 62, I, da CLT.

No campo constitucional, a demandante sustentava a infração aos princípios da isonomia, da livre iniciativa, da segurança jurídica e da supremacia das convenções e acordos coletivos. Embora em um primeiro momento o relator, Min. Gilmar Mendes, tenha entendido pelo não conhecimento da arguição, reconsiderou sua decisão, no que foi seguido posteriormente pela maioria dos ministros. Todavia, no julgamento de

---

<sup>104</sup> Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994). BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 30 de abril de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 01 de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 22 mar. 2023.

mérito da demanda, venceu a dissidência inaugurada pela Min. Rosa Weber, no sentido de que as decisões não afastaram a CLT ou as normas negociadas, mas julgaram que, no caso concreto, o controle de jornada era, sim, possível, não aplicando a disposição normativa contrária à realidade dos fatos<sup>105</sup>.

Nota-se do julgamento supra a importância que a realidade fática teve para as decisões controvertidas dos tribunais ao longo do país, bem como para a posição da Min. Rosa Weber. Todavia, a controvérsia se deu em período completamente anterior à Reforma Trabalhista de 2017, restando a necessidade de, atentando para a tese fixada no Tema 1.046, examinar alguns julgados do TST, a fim de verificar como a decisão do Supremo vem sendo aplicada pela Corte Trabalhista, que historicamente expunha entendimento diverso daquele fixado pelo STF no âmbito do ARE 1.121.633.

Primeiramente, cabe referir que a mencionada imposição legal de contenção ao Poder Judiciário trazida pelo novo art. 8º, § 3º, da CLT, conjuntamente com o firme precedente firmado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.046, dotado, inclusive, de repercussão geral, condicionou o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da temática, ensejando na manutenção da validade de muitas normas negociadas que, noutras épocas, seriam consideradas inválidas. Com efeito, os ministros do TST vêm aplicando a tese fixada no âmbito do Tema 1.046 aos casos concretos, considerando que a disponibilidade de direitos que não compõem o patamar mínimo civilizatório está em conformidade com as recentes modificações do ordenamento jurídico pátrio. Outrossim, há que se observar que o critério da transcendência, entabulado no art. 896-A da CLT, importa em uma maior dificuldade para que os recursos tenham seu mérito examinado, implicando, então, no não conhecimento de parte considerável dos recursos oriundos de litígios em que se discute a aplicação de norma coletiva.

Todavia, o Tribunal Superior do Trabalho e, em especial, a sua Seção de Direito Coletivo, têm reconhecido uma importante vedação às normas coletivas que permanece erigida atualmente, em que pese o intuito de flexibilização da Lei 13.467/17. Trata-se da invalidade de cláusulas contratuais que dispõem sobre direitos difusos dos trabalhadores, em contraposição aos seus direitos disponíveis. Isso porque a SDC entende que os sindicatos (obreiros ou patronais) e as empresas

---

<sup>105</sup> STF. **Pleno - Direitos trabalhistas não previstos na Constituição (1/2) - 1/6/22**. YouTube, 2 jun. 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=2yjFU6jSlmM>. Acesso em: 22 mar. 2023.

carecem de legitimidade para a negociação sobre esses direitos, já que são normas de proteção aos empregáveis, ou seja, sua abrangência não se limita àqueles que já estão empregados e, portanto, se vinculam ao respectivo pacto, mas alcançam também aos que eventualmente integrassem a respectiva categoria.

Nesse sentido, é firme o precedente da SDC ao vedar a delimitação da base de cálculo da contratação de aprendizes por meio de acordo ou convenção coletiva. O percentual de empregados aprendizes em cada estabelecimento segue os parâmetros do art. 429 da CLT, entre o piso de 5% e o teto de 15% dos trabalhadores cuja função exija formação profissional. Logo, não é possível a negociação de quais ocupações compõem a base de cálculo do percentual. A lógica utilizada é de que as pactuações coletivas são voltadas a determinar as condições de trabalho em uma relação bilateral, não podendo, assim, atingir pessoas indeterminadas, ou seja, os denominados empregáveis <sup>106</sup>.

Outrossim, há importante vedação contida no art. 611-B, XXIV, que proíbe a transação sobre a proteção legal de crianças e adolescentes. Logo, como consignado no ROT nº 21697-80.2019.5.04.0000<sup>107</sup>, de relatoria da Min. Kátia Arruda, a cláusula contratual que restringe a cota de aprendizes estaria em dissonância com a lei, na medida em que impõe obstáculo para a efetiva inserção do jovem no mercado de trabalho. Observe-se, ainda, que a *ratio decidendi* diz respeito à natureza do direito tratado, que se encaixa no rol restritivo do art. 611-B da CLT, não importando em contrariedade ou revisão do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado.

---

<sup>106</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (SDC). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 12-44.2022.5.10.0000**. Recurso ordinário em ação anulatória – limitação da base de cálculo da cota de jovem aprendiz para os serviços de telefonia – ausência de legitimidade dos sindicatos patronal e obreiro para disporem sobre matéria que envolve pessoas que não representam – recurso desprovido, por fundamento diverso. Relator: Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho. 13 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=12&digitoTst=44&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 21 mar. 2023.

<sup>107</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (SDC). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 21697-80.2019.5.04.0000**. Ação anulatória. Recurso ordinário. Controvérsia jurídica que gira em torno do cumprimento das cotas de contratação de aprendizes. Previsão em convenção coletiva de trabalho de supressão de funções para composição da base de cálculo. Não aplicabilidade ao caso concreto do que decidido no Agravo em Recurso Extraordinário 1.121.633 (Tema 1.046 da repercussão geral). Pedido de sobrestamento. Indeferimento. Relatora: Min. Kátia Magalhães Arruda. 16 de agosto de 2021. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=21697&digitoTst=80&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 21 mar. 2023.

Entendimento similar é aplicado ao caso da proteção ao trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social. Esse grupo de pessoas também possui cota mínima para contratação, e a restrição da base de cálculo é considerada violação dos direitos difusos de todas as pessoas com deficiência ou reabilitadas que poderiam vir a ocupar a vaga de trabalho em algum momento. A cota é progressiva e válida para as empresas que contam com 100 ou mais empregados, sendo que o percentual de vagas destinadas ao grupo protegido pelo art. 91 da Lei 8.213/91 é imperativamente calculado sobre o total de funcionários, com a disposição expressa da Instrução Normativa nº 20, de 2001, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego, no sentido de que devem ser considerados todos os estabelecimentos com um conjunto, e não cada um individualmente<sup>108</sup>. Assim sendo, a SDC negou provimento ao ROT nº 835-27.2020.5.05.0000, que tinha por objeto a reforma de decisão de tribunal regional que anulou cláusulas contratuais que dispunham no sentido de limitar a base de cálculo para a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas, restringindo-a ao quantitativo de pessoal lotado na sede da empresa<sup>109</sup>.

Noutro caso de dimensão coletiva, o ROT nº 21222-90.2020.5.04.0000<sup>110</sup>, a SDC do TST, por maioria, reputou inválida norma que estabelecia: a) possibilidade de

---

<sup>108</sup> Art. 10. O AFT verificará, mediante fiscalização direta ou indireta, se a empresa com cem ou mais empregados preenche o percentual de 2 a 5 por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados pela Previdência Social ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção: [...] § 1º Para efeito de aferição dos percentuais dispostos nesse artigo, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa. BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Instrução Normativa nº 20 de 26/01/2001**. Brasília, DF, 26 de janeiro de 2001. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=75165>. Acesso em: 21 mar. 2023.

<sup>109</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (SDC). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 835-27.2020.5.05.0000**. Ação anulatória de norma coletiva proposta pelo MPT. Recursos ordinários interpostos pelos sindicatos réus. Processo sob a égide da Lei nº 13.467/2017. Base de cálculo para aferição da cota de aprendizes e deficientes a serem contratados. Exclusão de determinadas funções para cálculo dos percentuais previstos nos arts. 429 da CLT e 93 da Lei 8.213/91. Impossibilidade. Interesses difusos sobre os quais os sindicatos da categoria profissional e econômica não têm legitimidade para transacionar. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. 10 de outubro de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=835&digitoTst=27&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 21 mar. 2023.

<sup>110</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (SDC). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 21222-90.2020.5.04.0000**. Ação anulatória. Recurso ordinário. Concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho. Pedido de sobrestamento do feito. Tema 1.046 da repercussão geral – Cláusula trigésima - homologação de rescisão contratual e das regras de contrapartida. Concessão de descanso semanal após o sétimo dia consecutivo de trabalho. Cláusula inválida. Relatora: Min. Kátia Magalhães Arruda. 21 de novembro de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar>

o descanso semanal remunerado ocorrer após o desempenho de sete dias consecutivos de trabalho, suprimindo, nesse caso, o pagamento de adicional pelo dia de descanso efetivamente laborado; b) periodicidade mínima de uma folga em domingo a cada quatro semanas, enquanto o regramento legal da categoria estabelece a frequência de, no mínimo, um domingo folgado a cada três semanas<sup>111</sup> e c) supressão da indenização por dispensa imotivada nos 30 dias antecedentes ao reajuste salarial. Em contrapartida, ficou consignada a obrigatoriedade da assistência sindical em dispensas de funcionários com um ano ou mais de tempo de serviço e o pagamento das verbas rescisórias em caso de aviso prévio trabalhado no 1º dia útil subsequente.

A decisão do tribunal regional declarou a invalidade da cláusula, de forma que considerou o descanso com periodicidade máxima de 7 dias como um direito fundamental do empregado. Em sustentação ao *decisum*, foi registrado que a preferência para os descansos se darem aos domingos está contida na Constituição Federal<sup>112</sup>, bem como em leis infraconstitucionais. Destaca-se, ainda, na fundamentação da decisão recorrida, a utilização de institutos de direito internacional, ou seja, a Convenção 106 da OIT<sup>113</sup>, promulgada pelo Brasil por meio do Decreto nº 58.823 de 1966. Quanto aos direitos garantidos aos trabalhadores por meio do

---

&conscsjt=&numeroTst=21222&digitoTst=90&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=00  
00. Acesso em: 21 mar. 2023.

<sup>111</sup> Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. (Redação dada pela Lei nº 11.603, de 2007) Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva. (Redação dada pela Lei nº 11.603, de 2007) Art. 6º-A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. (Incluído pela Lei nº 11.603, de 2007). BRASIL. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras disposições.** 19 dez. 2000. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10101.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10101.htm). Acesso em: 22 mar. 2023.

<sup>112</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF. Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 21 mar. 2023.

<sup>113</sup> Art. 6 — 1. Todas as pessoas às quais se aplica a presente convenção terão direito, sob ressalva das derrogações previstas nos artigos seguintes, a um período de repouso semanal, compreendendo um mínimo de vinte e quatro horas consecutivas, no decorrer de cada período de sete dias. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 106 – Repouso Semanal no Comércio e nos Escritórios.** Genebra, 5 de junho de 1957. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235196/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235196/lang--pt/index.htm). Acesso em: 22 mar. 2023.

instrumento, entendeu-se que, por incidir somente na hipótese de término contratual, não seriam aptas a configurar contrapartidas recíprocas, deixando de aplicar, aparentemente, o art. 611-A, § 2º, da CLT, que expressamente refere não ser tal fato óbice à validade do negócio jurídico.

No âmbito da Corte Superior, em que pese a afirmação do recorrente, no sentido de que não há obrigatoriedade de gozo do descanso após seis dias consecutivos trabalhados, a depender da escala, a disposição coletiva desse direito, no entender da maioria da SDC, estaria vedada pelo art. 611-B, V, da CLT, na medida em que se trata de pactuação que visa à redução do direito assegurado, sendo plenamente aplicável ao caso concreto a OJ 410 da SBDI-I, importando a tese fixada aos dissídios individuais ao campo dos litígios coletivos<sup>114</sup>. Por fim, a relatora no TST salientou a natureza de proteção da saúde do trabalhador que as normas relacionadas ao descanso semanal remunerado possuem, logo, afastando qualquer forma de subsunção à disposição do parágrafo único do art. 611-B.

Noutra oportunidade, no âmbito do RR nº 1000276-02.2017.5.02.0466<sup>115</sup>, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, analisando a situação fática própria do empregado individual, resolveu por manter a validade de pactuação coletiva que dispunha acerca do intervalo intrajornada, reduzindo-o de 60 para 55 minutos. Na época dos fatos, ainda não havia sido sancionada a Lei 13.467/17, portanto, a decisão recorrida desconsiderou a norma coletiva, considerando o período de descanso como norma protetiva da saúde do operário, condenando a reclamada ao pagamento de horas extras sobre o período integral de intervalo, visto que, à época, não se distinguia a concessão parcial do intervalo da sua supressão total.

---

<sup>114</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (SBDI-I). **Orientação Jurisprudencial nº 410**. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro. Brasília, DF, 2010. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2023.

<sup>115</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Recurso de Revista nº 1000276-02.2017.5.02.0466**. [...] II – Recurso de revista. Lei 13.467/17. Tema 1046 da repercussão geral. Negociação coletiva. Disposição acerca de norma jurídica presente na legislação heterônoma. Intervalo intrajornada. Limitação. Transcendência jurídica reconhecida. Relator: Min. Alexandre Agra Belmonte. 25 de outubro de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000276&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0466&submit=Consultar>. Acesso em: 21 mar. 2023.

No julgamento de mérito do recurso de revista, a 8ª Turma aplicou o entendimento extraído do julgamento do Tema 1.046, reputando válida a norma coletiva que reduziu o intervalo intrajornada. Com efeito, o art. 611-A, III, da CLT é explícito em autorizar as negociações que reduzem em até 30 minutos o período de descanso entre as partes da jornada. Outrossim, o já citado parágrafo único do art. 611-B exclui as disposições acerca da jornada e intervalo do rol de normas vinculadas à higiene, saúde e segurança do trabalhador. Assim, não caberia qualquer dúvida da validade da negociação caso a norma incidisse sobre o tempo de vigência da Lei 13.467/17, todavia, o litígio, no caso concreto, diz respeito ao período anterior a sua publicação.

Nos termos do voto do relator, reputa-se ínfima a redução de 5 minutos no período de descanso, em aplicação analógica do art. 58, § 1º, da CLT, portanto, ficou entendido que a cláusula do instrumento coletivo recaiu sobre direito de indisponibilidade relativa. Corroborando essa afirmação, expôs que a redução do intervalo já era autorizada por meio de portaria do Ministério do Trabalho e Emprego, dentro de um cenário de modernização do direito coletivo do trabalho nacional.

Todavia, chama atenção a aplicação do julgado ao litígio originado antes mesmo da Reforma Trabalhista, nos termos do Tema 1.046 do STF, cujo *leading case*, como visto, tinha por objeto recurso versando sobre negócio jurídico celebrado antes da Lei 13.467/17. Portanto, verifica-se que o espírito flexibilizador da Reforma já estava presente no ordenamento jurídico antes mesmo de sua publicação. Assim, pode-se dizer que a nova legislação trabalhista foi mais um produto dessa conjuntura do que propriamente o seu catalisador.

Por fim, é relevante o exame de mais um julgado da Corte Superior no âmbito do direito individual do trabalho, posterior ao julgamento do Tema 1.046, mas acerca de cláusulas de negócio jurídico erigido antes da Reforma Trabalhista. No RR nº 4611-74.2011.5.12.0026<sup>116</sup> foi discutido a validade de várias cláusulas de instrumento

---

<sup>116</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Recurso de Revista nº 4611-74.2011.5.12.0026**. Recurso de revista. Acórdão regional publicado antes da vigência da Lei 13.015/14. Tema RG nº 1046. Negociação coletiva. Disposição acerca de norma jurídica presente na legislação heterônoma. Adicional por tempo de serviço - prêmio produtividade - adicional de insalubridade – natureza jurídica. Adicional noturno – base de cálculo – salário básico - horas extraordinárias – jornada de 40 horas – divisor 220 – adicional superior ao legal. Relator: Min. Alexandre Agra Belmonte. 25 de outubro de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar>



normativo que continham disposições *contra legem*, como ver-se-á em seguida, traduzindo-se em *decisum* importante para a análise dos limites da possibilidade da negociação coletiva, o que, consoante com o voto do Min. Gilmar Mendes no ARE 1.121.633, deve ser feito tendo especial atenção para a jurisprudência das cortes superiores da nação.

A decisão contestada, ratificou a natureza salarial das verbas do adicional de insalubridade e noturno, bem como da gratificação por tempo de serviço e de produtividade, ensejando no pagamento dos seus reflexos, sobre o que havia divergência entre reclamante e reclamado, nos termos da redação vigente à época do art. 457, § 1º, da CLT. Mais importante, o TRT-12 invalidou as cláusulas coletivas que fixaram o salário básico contratual como base de cálculo para as horas adicionais noturnas e determinou o pagamento das horas extraordinárias comuns sob a métrica do divisor 200<sup>117</sup>.

Na 8ª Turma do TST, manteve-se o acórdão recorrido no que se refere à natureza salarial das verbas supracitadas, contudo, houve novel entendimento quanto a aplicabilidade do divisor e a base de cálculo das horas extras noturnas. A fundamentação do relator, Min. Alexandre Agra Belmonte, nos dois tópicos, é calcada na necessidade de observância das tratativas sob o prisma da teoria do conglobamento, o que se passa a examinar.

Embora a utilização do divisor 220, em oposição ao divisor 200, entabulado no acórdão *a quo*, seja, *a priori*, prejudicial ao trabalhador, resultando em um “salário-hora” menor e, conseqüentemente, em um valor menor para as horas extras, as outras disposições do instrumento coletivo majoram os adicionais devidos para 100%, nos dias ordinários, e 150%, nos dias de repouso. Caso restasse inválida a norma coletiva, por força da Súmula 431 do TST<sup>118</sup>, que seria normalmente aplicada em casos símiles,

---

&conscsjt=&numeroTst=4611&digitoTst=74&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0026&submit=Consultar. Acesso em: 21 mar. 2023.

<sup>117</sup> No escopo das horas adicionais, o divisor é o número, em horas, correspondente à carga horária mensal do empregado, pelo qual é dividida a remuneração mensal do empregado para que se obtenha a quantia denominada “salário-hora”, sobre o qual será aplicado o respectivo adicional, resultando, assim, no valor da hora extraordinária.

<sup>118</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 431**. SALÁRIO-HORA. EMPREGADO SUJEITO AO REGIME GERAL DE TRABALHO (ART. 58, CAPUT, DA CLT). 40 HORAS SEMANAIS. CÁLCULO. APLICAÇÃO DO DIVISOR 200. Para os empregados a que alude o art. 58, caput, da CLT, quando sujeitos a 40 horas semanais de trabalho, aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2023.

atraindo o divisor 200 aos operários contratados no regime de 40 horas semanais, o valor pago pela hora extra seria menor do que aquele previsto na norma coletiva. Portanto, a norma mais benéfica no caso em tela não seria a legislação cogente, mas, sim, a advinda da autonomia privada.

Lógica semelhante foi utilizada para fundamentar a validade do negócio jurídico no que se refere à base de cálculo das horas extras noturnas. Em que pese a jurisprudência consolidada do TST<sup>119</sup> no tema, indicando a inclusão de todas as verbas de natureza salarial no cálculo das horas extras, o que, no caso concreto, acarretaria na consideração do adicional noturno para o salário-hora, o benefício de um adicional de 30%, superior aos 20% previstos legalmente, foi reputado como suficiente para a manutenção da validade do instrumento coletivo, haja visto que o relator julgou existirem contrapartidas recíprocas entre os signatários. Em ambos os tópicos, cabe destacar, foi explicitada no voto a condição de indisponibilidade relativa dos direitos em tela, chancelando os pactos.

Do conjunto de decisões selecionadas e sucintamente analisadas no escopo do presente trabalho, pode-se perceber que a jurisprudência ainda se encontra em um processo de consolidação após a publicação da Lei 13.467/17. O julgamento do Tem 1.046 pelo STF contribuiu em muito para a solução da principal questão apresentada, isto é, a validade das normas coletivas que dispunham acerca de direitos trabalhistas legalmente estipulados. Nesse sentido, houve uma certa pacificação da jurisprudência, ainda que parcial, pois era recorrente a discussão referente a essas normas, e a Suprema Corte, ao assentar a tese, resolveu esse debate no plano da constitucionalidade.

Todavia, considerando as particularidades da prestação jurisdicional no Brasil, o debate não se encontra integralmente arrefecido, pois a fixação das balizas propriamente dita foi delegada às cortes infraconstitucionais, com maior destaque, ao Tribunal Superior do Trabalho e os órgãos a ele vinculados. Nesse sentido, pode-se dizer que o entendimento recente do STF demonstra estar em sincronia com os

---

<sup>119</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 264**. HORA SUPLEMENTAR. CÁLCULO (mantida). A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa. Brasília, DF, 2003. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet.pdf>. Acesso em 21 mar. 2023.

ditames da Lei 13.467/17, ainda que o julgamento se desse sobre o direito vigente em 2015, antes mesmo da Reforma Trabalhista.

No âmbito infraconstitucional, é possível perceber que o TST, em julgados posteriores recentes, ou seja, após o levantamento do sobrestamento ocasionado pelo Tema 1.046, também tem aplicado o princípio da intervenção mínima na autonomia privada coletiva, avalizando determinados tipos de pactuação, como, aliás, já ocorria, embora em escopo mais limitado, antes de 2017. Como visto nos acórdãos apresentados, a Corte Superior tem se restringido à análise da legitimidade dos contratantes para a celebração do negócio jurídico e da pertença, ou não, dos direitos tratados ao grupo da absoluta indisponibilidade, o que, por si só, ainda é objeto de acirradas dissidências que, com o decorrer do tempo e a solidificação da jurisprudência, abrandar-se-ão.

### **3.2. A zona cinzenta criada na conjuntura das novas possibilidades de transação advindas da Lei 13.467/17**

Visualizou-se, até o presente momento, a ausência de um posicionamento uníssono da doutrina e da jurisprudência brasileira em relação às novas realidades da negociação coletiva no ordenamento brasileiro. Se a divergência existe até mesmo sobre no cenário constitucional, com votos divergentes dos ministros da Suprema Corte no âmbito do Tema 1.046 do STF, ela se repete nos tribunais infraconstitucionais, já que o TST também não solidificou novo entendimento acerca da temática a ponto de editar uma súmula ou OJ a respeito das negociações coletivas das matérias contidas no rol da Lei 13.467/17.

Com efeito, a Reforma Trabalhista, como todas as alterações ocorridas no direito do trabalho, importou em um forte impacto no cotidiano de milhares de concidadãos. Consequentemente, da mudança legislativa decorreu grande apreensão de parte da sociedade, que viu na nova lei uma possível retirada dos direitos consolidados no ordenamento jurídico ao longo do último século, incluindo algumas das mais elementares proteções, presentes no texto da CLT desde a década de 1940.

Assim, em que pese as discussões doutrinárias acerca da condição de fonte do direito, conforme exposto acima, entende-se que as decisões, principalmente aquelas dos tribunais superiores na fixação de uma tese ou na edição de uma súmula, têm papel o importantíssimo de reforçar a segurança jurídica, o que se mostra principalmente relevante em tempos de mudanças profundas em um sistema cujas bases estruturais permaneciam inalteradas há muitos anos, como é o caso do conjunto de normas laborais do país. Portanto, nesse sentido, pode-se considerar o julgamento do Tema 1.046 do STF como a primeira etapa no processo da exata definição dos novos limites da pactuação coletiva.

Com efeito, esse balizamento específico não cabe à Suprema Corte, que, como já mencionado, delegou tal competência ao TST, que, por sua vez, tem aplicado seus próprios precedentes na resolução dos casos concretos que chegam ao seu exame diariamente. Cabe referir, muitos dos julgados do TST após a edição da Lei 13.467/17 e após o julgamento do Tema 1.046 seguem entendimentos já pacificados antes mesmo de tais eventos, ainda que os aplicando dentro da nova conjuntura processual restritiva imposta pelo novo art. 8º, § 3º, da CLT. Por outro prisma, algumas fundamentações são próprias da nova era do direito obreiro, entendendo a prevalência do negociado sobre o legislado como princípio a ser observado na interpretação dos negócios jurídicos, e não uma mera autorização.

É legítima a preocupação surgida de que a negociação coletiva, elevada ao patamar de direito fundamental, pudesse vir a subverter direitos legalmente instituídos. Essa apreensão se torna ainda mais sensível quando considerada a sua origem histórica, já que ela, como afirma Fausto Siqueira Gaia, “exurgiu do movimento de luta da classe trabalhadora para a busca e o aprimoramento de melhores condições de trabalho, diante das dificuldades encontradas pelos trabalhadores de, individualmente, realizarem a negociação”<sup>120</sup>.

Em contrapartida, é necessário que se entenda a transação como produto legítimo da liberdade privada, ainda que exercida coletivamente, por meio de uma entidade de classe representativa. Além disso, da análise dos resultados materiais decorrentes das tratativas, verifica-se que nem sempre a disposição *contra legem*

---

<sup>120</sup> GAIA, Fausto Siqueira. Doutrina social da Igreja: fundamentos e limites para a negociação coletiva. **Revista Direito & Paz (Online)**, São Paulo, SP/ Lorena, n. 36. 1º sem. 2017. p. 3-17. Disponível em: <https://revista.unisal.br/lo/index.php/direitoepaz/article/view/634/314>. Acesso em: 21 mar. 2023.

enseja em um prejuízo econômico ao trabalhador, desde que, obviamente, respeitados os direitos de indisponibilidade absoluta, cuja intocabilidade é reafirmada unanimemente.

Portanto, a análise do fenômeno, não pode partir de uma visão rígida, ou seja, de que as normas pactuadas por meio da autonomia privada coletiva, quando contrárias à lei, serão sempre prejudiciais ao trabalhador, pois, em diversas vezes, produzem disposições que, na realidade, o beneficiam. Nesse sentido, entende-se que a aplicação da teoria do conglobamento pode prevenir a anulação de cláusulas que, quando vistas isoladamente, preveem direitos inferiores aos da lei, mas, quando vistas dentro de um conjunto, revelam-se como uma das contrapartidas acordadas entre as partes celebrantes.

A posição sustentada pela Min. Rosa Weber no julgamento do Tema 1.046 oferece um contraponto ao entendimento predominante dos doutrinadores nacionais, na medida em que observa a lei como parâmetro mínimo, tendo prevalência sobre a norma negociada quando esta prever direitos inferiores aos já estabelecidos legalmente, em uma inversão da hierarquia normativa. Assim sendo, não se adotaria a teoria do conglobamento para a solução dos litígios, mas seria feito o fracionamento das cláusulas contratuais, comparando-as com a lei, para que então prevaleça a mais benéfica. Assim, o entendimento da ministra busca aplicar o princípio da norma mais benéfica ao empregador ao direito coletivo do trabalho, todavia, utilizando-se do método da teoria da acumulação.

Em que pese a maior vantajosidade ao trabalhador de tal posição, essa opinião se mostra em descompasso com a tendência de flexibilização atual e renderia grande parte das hipóteses do art. 611-A da CLT em inconstitucionalidade, tendo em vista que a lei trabalhista, à exceção das flexibilizações promovidas pela própria Constituição, remanesceria como garantia inafastável aos operários. Com efeito, nesse caso, somente poderiam ser negociadas normas referentes à jornada, à redução salarial e ao turno ininterrupto de revezamento.

Ainda, se assim fosse, a autonomia da negociação coletiva ficaria consideravelmente limitada, uma vez que somente poderiam ser previstas cláusulas mais benéficas quando comparadas à lei, restringindo a liberdade das próprias partes para dispor acerca das condições de trabalho. Como consequência prática, resultaria

em uma menor disposição à transação por parte dos empregadores, porquanto a lei permaneceria como limite inafastável, ou seja, não haveria incentivo para conceder determinadas condições mais benéficas aos trabalhadores, já que, mesmo com a anuência da entidade sindical e cumprimento dos requisitos formais, as cláusulas prejudiciais aos empregados teriam escopo reduzido, diminuindo, conseqüentemente, as contraprestações por parte do patronato.

A posição do Min. Edson Fachin, calcada no princípio da vedação ao retrocesso social e fundada em uma cosmovisão voltada a dar uma maior efetividade aos direitos constitucionalmente previstos também merece atenção, pois, seria considerado retrocesso social a norma coletiva que, em seu todo, apresenta um conjunto de direitos superior àqueles legalmente previstos, mas também conta com cláusulas que removem ou diminuem direitos legalmente previstos? A controvérsia, aparentemente, é resolvida a partir da escolha de uma das teorias utilizadas para a definição de o que seria a norma mais benéfica.

Além dos julgados já analisados, cabe também a análise de alguns elementos doutrinários que avançam algumas críticas às posições tomadas pela nova legislação trabalhista, bem como por alguns componentes das cortes superiores. Destaca-se nesse âmbito a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, integrada por juízes de todo o país, constituindo-se em importante polo doutrinário no cenário nacional. A ANAMATRA editou diversos enunciados acerca de uma grande variedade de temas afetados pela Reforma Trabalhista, dentre eles, a negociação coletiva, com a intenção de informar balizas a serem seguidas pelos julgadores no exame das lides. Embora sem possuir eficácia normativa direta, pois não há previsão no ordenamento que confira aos enunciados esse poder, é de valia para o presente estudo a investigação das conclusões alcançadas, bem como de suas fundamentações, pois observam o fenômeno da pactuação coletiva sob outro prisma, atentando para os princípios protetivos do direito do trabalho.

Nesse sentido, segundo o Enunciado 27 da ANAMATRA, a norma coletiva deve prevalecer somente quando estipular padrão de direitos superior ao legislado, de forma que é necessária a justificação da supressão de direitos trabalhistas, explicitando a excepcionalidade da adequação, bem como as contrapartidas pela redução dos direitos legalmente previstos. Na verdade, a posição firmada pela Associação vai além, vedando a exclusão de direitos *tout court*, entendendo como

inconstitucional a norma do art. 611-A, § 2º, da CLT, que considera desnecessária a previsão de contraprestações recíprocas para a validade do acordo trabalhista<sup>121</sup>. Com efeito, esse posicionamento, que considera necessária a existência de cláusulas contendo contrapartidas recíprocas para a manutenção da validade de um ACT ou CCT, tem encontrado grande aceitação nos tribunais pátrios, inclusive no TST, quando da análise das condições materiais propostas pela norma coletiva, em que pese a expressa disposição legal em sentido contrário.

Outrossim, a posição de que o princípio da norma mais benéfica teria sua aplicabilidade mantida no âmbito justrabalhista coletivo também é sustentada no enunciado 29 da Associação<sup>122</sup>. Enquanto parte da doutrina afasta os princípios protetivos do campo do direito do trabalho, para a entidade, a redação do art. 620 da CLT, que prevê a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva, em razão da especificidade daquele sobre esta, não está em adequação aos princípios constitucionais voltados à proteção dos direitos sociais. Ainda, o enunciado menciona especificamente a prevalência do princípio da proteção e da inafastabilidade da jurisdição quanto à matéria negociada.

Essa opinião está em consonância com a corrente de pensamento que defende a aplicação daqueles princípios que são, por vezes, reputados como exclusivos ao âmbito individual, também no aspecto coletivo. Embora tal entendimento não implique em uma anulação do poder normativo das próprias partes negociantes, resulta em uma considerável redução deste. Ou seja, busca-se garantir a tutela dos direitos do trabalhador, ainda quando este é representado por entidade coletiva, o sindicato, formado pela união dos membros de uma determinada categoria, no caso, profissional.

Em que pese o comando legal no sentido de excluir a aplicação dos princípios protetivos do direito coletivo do trabalho, autorizando até mesmo a disposição de direitos sem uma contrapartida do outro sujeito contratual, as opiniões divergentes acerca do tema trazem críticas importantes acerca da nova redação da Consolidação. Isso porque a maior aproximação com o direito civil comum proposta pela Lei

---

<sup>121</sup> ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Reforma Trabalhista - Enunciados Aprovados: 2ª** Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018). Brasília, 2018. p. 24.

<sup>122</sup> *Ibid.*, p. 24.

13.467/17 deixa de observar as particularidades justralhistas, na medida em que se trata de um ramo do direito que, como visto, tem sua origem na necessidade de tutelar os direitos dos trabalhadores.

Assim, importa dizer que a avaliação da norma mais benéfica, com a análise das cláusulas negociais como um todo, atentando para a existência de uma efetiva negociação, e não somente uma renúncia a direitos, sem qualquer vantagem adquirida, é indispensável para que se decida sobre a validade de uma norma coletiva. Nesse diapasão, sugere-se que apenas aquelas negociações que resultem em um patamar de direitos superior àquele previsto em lei (e, por óbvio, que não tenham por objeto a disposição de direitos do núcleo duro dos direitos sociais) devem ser reputadas legítimas, pois são estas que atendem à teleologia das pactuações coletivas, ou seja, a melhoria da condição dos obreiros.

Por outro lado, para a Associação, as normas referentes à higiene, saúde, e segurança do trabalho, pelo seu caráter de garantia à ordem pública, são inegociáveis<sup>123</sup>. Nesse sentido, a ANAMATRA se posicionou acerca da impossibilidade da negociação de alguns direitos, ainda que mencionados no rol do art. 611-A da CLT. Um desses direitos é o intervalo intrajornada, que, embora excluído do rol de normas referentes à higiene, saúde e segurança do trabalho, nos termos do art. 611-B, parágrafo único, da CLT, tem natureza intimamente ligada à saúde do trabalhador, possibilitando o descanso entre duas partes da jornada, diminuindo a fadiga ocupacional, bem como a realização de outras atividades, como a própria alimentação do operário<sup>124</sup>. Nesse sentido, a Associação reputa inconstitucional o parágrafo único do art. 611-B, tendo em vista a clara vinculação das normas relacionadas à jornada e aos intervalos à saúde, higiene e segurança do trabalho<sup>125</sup>.

Por certo, a opinião dominante, a despeito da posição tomada pela lei, é de que as normas que garantem os intervalos são claramente voltadas a assegurar a saúde dos empregados, como ensina Vólia Cassar, “tanto a jornada, quanto o intervalo envolvem matérias relativas às saúdes física, mental e social do trabalhador, pois são regras da medicina e da saúde do trabalho”<sup>126</sup>. Com efeito, em que pese a disposição

---

<sup>123</sup> *Ibid.*, p. 24-25.

<sup>124</sup> *Ibid.*, p. 25-26.

<sup>125</sup> *Ibid.*, p. 26.

<sup>126</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *op. cit.*, p. 701.



legal, não há como desatrelar as necessidades biológicas do indivíduo da sua própria saúde. Por tratar-se de um ser com capacidades finitas, são necessários períodos de descanso regulamentados para que o trabalhador possa repor suas energias e voltar a desempenhar suas funções. Outrossim, a estipulação legal de uma jornada máxima também é voltada a proteger o bem-estar físico e mental do empregado e, concomitantemente, reduzir os riscos de acidentes no ambiente laboral, ficando estabelecida sua relação com a segurança do trabalho.

Portanto, a ANAMATRA entende que o enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada por meio de ACT ou CCT é inválido<sup>127</sup>, bem como a fixação de jornada superior a oito horas em ambientes insalubres<sup>128</sup>, pois contrário à própria ordem pública, encontrando-se no rol de direitos absolutamente indisponíveis. Assim sendo, estaria, ainda, em contrariedade com a disposição constitucional que prevê como direito trabalhista a redução dos riscos inerentes à função por meio de normas de higiene, saúde e segurança<sup>129</sup>, bem como com as vedações instituídas pela própria Reforma Trabalhista, exposta no art. 611-B, XVII, da CLT.

Ainda sobre a insalubridade do local de trabalho, a entidade considera impossível o enquadramento do grau de insalubridade em nível inferior àquele disposto na NR-15, de 1978, do Ministério do Trabalho, devendo esta prevalecer sempre que o acordado seja prejudicial ao obreiro<sup>130</sup>. O argumento é calcado na aplicação do princípio da primazia da realidade ao direito coletivo, até mesmo ante a expressa previsão legal no sentido oposto.

O princípio da primazia da realidade também serviu para pautar expressamente a redação do enunciado 43 da ANAMATRA<sup>131</sup>, que versa sobre outro tópico que ensejou em grande debate jurídico no âmbito da Lei 13.467/17, qual seja, a definição

---

<sup>127</sup> ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). *op. cit.*, p. 25.

<sup>128</sup> *Ibid.*, p. 28.

<sup>129</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 21 mar. 2023.

<sup>130</sup> ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). *op. cit.*, p. 25.

<sup>131</sup> *Ibid.*, p. 27.

dos cargos de confiança por meio de norma coletiva. De fato, o art. 611-A, V, da CLT, possibilita que esses cargos especiais sejam fixados por meio do instrumento coletivo, afastando a qualificação legal nessa hipótese. Todavia, a Associação entende que a presunção criada pela norma coletiva é relativa, ou seja, admite prova em contrário. Isso porque o princípio da primazia da realidade deve preponderar sobre a disposição pactuada, levando em consideração a função realmente exercida pelo empregado, para que se verifique a adequação da norma escrita com a realidade fática.

Entende-se que a descaracterização da função de confiança, seja para assim classificar aqueles que não o são, ou vice-versa, com o intuito de reduzir direitos que seriam atribuídos àquele trabalhador, promoveria ofensa ao princípio protetivo. Assim, a análise deve levar em consideração aqueles elementos que classicamente definem o cargo de confiança, principalmente o exercício de poder de gestão ou mando, além da gratificação em percentual não inferior a 40%<sup>132</sup>. Com efeito, na verificação do poder de gestão ou mando de um indivíduo não pode ser desprezado o arranjo fático em que trabalha, tornando-se indispensável a análise das atribuições que possui dentro da estrutura institucional da empresa. Não parece ser possível, assim, que a simples designação de uma função como sendo de confiança tenha o condão de afastar qualquer prova em contrário que se possa produzir no âmbito da instrução processual.

Cabe referir que esse ponto é de grande controvérsia dentro da doutrina, já que, para alguns autores, a aplicação do princípio da primazia da realidade fica mais restringida no campo das negociações coletivas após a vigência da Lei 13.467/17. Nesse sentido é o comentário de Vólia Cassar, abordando a prevalência do negociado quanto às cláusulas que estipulam determinadas funções como sendo de confiança<sup>133</sup>:

---

<sup>132</sup> Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) [...] II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) [...] Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 30 de abril de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 01 de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 22 mar. 2023.

<sup>133</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *op. cit.*, p. 190.

Mesmo que não exerça de fato função de confiança intensa estará excluído do Capítulo “Da Duração do Trabalho”, pois a norma coletiva se sobrepõe à lei e não poderá o juiz questionar seu conteúdo, salvo se violar a Constituição ou o art. 104 do CC (art. 8º, § 3º, da CLT).

Entretanto, em que pese a opinião da eminente doutrinadora, parece que a interpretação conferida pela ANAMATRA, tendo por base a integração dos princípios justralhistas coletivos e individuais, acaba por privilegiar a aplicação da boa-fé ao negócio jurídico. Isso porque, ao inscrever no instrumento normativo cláusulas que não guardam qualquer correspondência com a realidade, com o intuito de retirar um empregado de um regime mais protetivo, pode-se considerar que há abuso de direito, principalmente se a norma coletiva não fizer qualquer previsão quanto às contrapartidas a serem percebidas pelo empregado cuja função foi reconhecida como de confiança pelo pacto.

Outrossim, a Associação tem como ponto de partida a premissa de que qualquer interpretação que resulte em uma supressão do acesso à jurisdição deve ser rechaçada, pela qualidade de direito fundamental do princípio da inafastabilidade da jurisdição em caso de lesão ou ameaça a direito, constitucionalmente consagrado<sup>134</sup>. Portanto, infere-se do entendimento da ANAMATRA que a atuação do Poder Judiciário nesses casos é possível, a despeito da restrição imposta ao julgador no âmbito do controle de convencionalidade, no novo art. 611-A, § 1º, da CLT.

Outra reflexão possível e, devido à conjuntura atual, importante, é acerca da manutenção, ou não, do equilíbrio entre os contratantes na realidade fática. Como visto, a equivalência dos sujeitos contratuais é, junto da própria liberdade das partes, um dos pilares fundamentais do atual sistema justralhista coletivo, justificando a adoção de regras específicas, próprias para a regulação dessa dimensão do direito do trabalho. Assim sendo, pode-se dizer que a negociação coletiva tem suas bases fincadas sobre a igualdade presumida entre os pactuantes, de forma que a igualdade, quando somada à liberdade das entidades, é suficiente para afastar a tutela protetiva de origem estatal.

---

<sup>134</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 22 mar. 2023.

O principal ponto a ser considerado nesse debate é o visível enfraquecimento dos sindicatos no período posterior a 2017, e a consequente perda do poder de barganha, tão necessário para que as transações sejam desenvolvidas em um ambiente de igualdade material, atentando às particularidades do conflito sempre constante entre capital e trabalho.

A Lei 13.467/17 trouxe, em seu extenso elenco de alterações na Consolidação e noutras leis do ordenamento jurídico, a modificação do sistema de custeio das entidades de representação. No art. 578 da CLT, está contida a disposição (repetida também nos arts. 545, *caput*; 579; 582, *caput*; e 583, *caput*, todos da CLT) de que a contribuição devida ao sindicato será recolhida somente se autorizadas prévia e expressamente pelo trabalhador<sup>135</sup>. Ademais, o artigo tratou de alterar a denominação do tributo para “contribuição sindical”, reforçando sua natureza facultativa, em contraposição ao nome anterior de “imposto sindical”, que tem conotações de imperatividade. Por outra banda, antes da Reforma Trabalhista, o imposto sindical era parcela obrigatória, devida por todo trabalhador que pertencesse a determinada categoria econômica ou profissional, independentemente da filiação sindical.

Além dos mandamentos da Lei 13.467/17, passados dois anos, o governo tratou de editar a Medida Provisória 873, de 2019, que trouxe outras restrições ao financiamento das entidades de representação. A MP 873/19 impôs restrições adicionais à cobrança da contribuição sindical, dispondo que a declaração deveria ser, além de expressa e por escrito, individual e voluntária, vedando a celebração de negócio jurídico em cujas cláusulas estivesse contida a compulsoriedade da contribuição sindical, em contrariedade à lógica geral de prevalência do pactuado sobre o legislado. A referida medida provisória também impôs o pagamento da contribuição por meio de boleto bancário ou meio eletrônico, que não poderia ser entregue na empresa ou na casa do funcionário sem sua prévia autorização, sob pena de aplicação da multa do art. 598 da CLT<sup>136</sup>. Entretanto, a MP 873/19 perdeu sua

---

<sup>135</sup> Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 30 de abril de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 01 de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 16 fev. 2023.

<sup>136</sup> Art. 579. O requerimento de pagamento da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e voluntária do empregado que participar de determinada categoria econômica ou profissional

vigência, pois não foi convertida em lei no prazo regular, voltando a vigorar a redação dada aos dispositivos pela Lei 13.467/17.

Verifica-se, em sucinta análise, o forte intuito da Reforma Trabalhista, bem como da subsequente MP 873/19, de fragilizar as entidades coletivas sob o argumento de privilegiar a liberdade sindical do trabalhador, ou seja, a liberdade de filiar-se, ou não, e de contribuir, ou não, na condição de filiado. As consequências nas estruturas sindicais do país foram imensas, o que se percebe através de uma comparação entre os recursos repassados aos sindicatos, federações e confederações entre os anos de 2017 (R\$ 1.479.946.659,00) e 2021 (R\$ 13.706.680,00), o que representa uma queda de 99% nos valores, que também se deve, em parte, pela redução do número de filiados em relação ao número total de trabalhadores<sup>137</sup>.

Esses fatores, por certo, representam grande enfraquecimento das entidades sindicais e, conseqüentemente, de seu poder de negociação ante às empresas e as entidades patronais, alterando um equilíbrio de forças, como pressuposto pelo princípio da equivalência dos sujeitos contratantes, que é fundamental para o efetivo exercício da autonomia privada dos entes coletivos. Nesse sentido é a crítica de Francisco Gérson Marques de Lima<sup>138</sup>:

Urge esclarecer que a política de prevalência do negociado sobre o legislado e da desregulação do trabalho requer sindicatos fortes e incentivos à negociação. É contraditório que o legislador anuncie a primazia da negociação, enquanto cause enfraquecimento dos sindicatos profissionais, provocando a ruptura do indispensável equilíbrio de forças entre o capital e o trabalho, entre os agentes da negociação coletiva.

Portanto, embora não se trate do objeto principal deste estudo, é pertinente o questionamento acerca da medida em que está mantida a igualdade de condições presumida pelo legislador, tendo em vista os novos mandamentos da Reforma

---

ou de profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, na inexistência do sindicato, em conformidade o disposto no art. 591. (Redação dada pela Medida Provisória nº 873, de 2019) (Vigência encerrada) § 1º A autorização prévia do empregado a que se refere o caput deve ser individual, expressa e por escrito, não admitidas a autorização tácita ou a substituição dos requisitos estabelecidos neste artigo para a cobrança por requerimento de oposição. (Incluído pela Medida Provisória nº 873, de 2019) (Vigência encerrada) § 2º É nula a regra ou a cláusula normativa que fixar a compulsoriedade ou a obrigatoriedade de recolhimento a empregados ou empregadores, sem observância do disposto neste artigo, ainda que referendada por negociação coletiva, assembleia-geral ou outro meio previsto no estatuto da entidade. (Incluído pela Medida Provisória nº 873, de 2019) (Vigência encerrada) *ibid.*

<sup>137</sup> LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Sindicatos em números**: reflexões pontuais sobre o sindicalismo brasileiro após 2017. p. 1-20. Disponível em: <https://d3eihfknihg3p.cloudfront.net/wp-content/uploads/2022/08/Sindicatos-em-n%C3%BAmeros-2022.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2023.

<sup>138</sup> *Ibid.* p. 7.

Trabalhista. Indaga-se, então, se uma modificação considerável no equilíbrio entre as partes contratuais, como o ocorrido após a nova legislação trabalhista, não macula um dos principais pilares do direito coletivo do trabalho, sobre o qual as pactuações coletivas está fundamentado, bem como a própria liberdade dos sindicatos de negociarem em nome de seus representados.

Como bem ensina Américo Plá Rodriguez<sup>139</sup>:

As desigualdades só se corrigem com desigualdades de sentido oposto. Durante certo tempo, conseguiu-se a desigualdade compensatória porque o Estado colocou a favor do trabalhador o peso da lei. Surgiu, assim, a legislação do trabalho.

Contudo, mais tarde, a desigualdade compensatória foi obtida por via mais adequada - no sentido de mais sua e mais apropriada - criando a força que resulta da união.

Assim, aparentemente, a Lei 13.467/17, ao privilegiar a negociação entre as partes, em um movimento de flexibilização das regras até então vigentes, consideradas muito rígidas e avessas à liberdade contratual, também acabou por minar a igualdade necessária para que tais acordos ocorram em um ambiente realmente livre, realizada por sujeitos com condições, não só jurídicas, mas fáticas, equivalentes. Por fim, entende-se que a presunção legal de igualdade entre os contratantes, muitas vezes alegada para o afastamento das normas estatais e, principalmente, do princípio protetivo, é vazia, caso não sejam levadas em consideração as vicissitudes da realidade fática e da balança de poder entre os dois fatores de produção, o capital e o trabalho, cuja união coesa é essencial para o desenvolvimento de uma sociedade harmônica.

---

<sup>139</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. *op. cit.*, p. 66.

#### 4. CONCLUSÕES

A Lei nº 13.467, de 2017, promoveu uma grande alteração no ordenamento justralhista, trazendo inovações em vários campos do direito trabalhista, seja ele individual, coletivo ou processual, com reflexos que se estendem, inclusive, ao âmbito da seguridade social. Assim, pode-se afirmar que a nova legislação faz jus ao cognome que lhe foi aplicado, de Reforma Trabalhista, por pretender, de fato, realizar uma significativa atualização das leis que então vigiam.

Todavia, não se pode considerar a Reforma Trabalhista com um movimento isolado, considerando que há muito já haviam propostas e pareceres favoráveis a uma modificação do arcabouço normativo vigente. Essas proposições tinham como objetivo a modernização das leis trabalhistas, que, para os apoiadores de tal modificação, era de extrema necessidade, porquanto consideravam as normas estatais muito atrasadas e rijas, incapazes, portanto, de regular com eficácia os novos fenômenos trabalhistas, caracterizados pela flexibilização e mutação constante. Logo, a legislação, para acompanhar a evolução das relações de trabalho, também deviam permitir um grau considerável de maleabilidade.

As modificações introduzidas, contudo, foram objeto de controvérsia, justamente pela sua intenção de modificar um ramo do direito que tem forte influência no cotidiano de milhões de trabalhadores ao longo do país, com efeitos diretos na estrutura socioeconômica da nação. Com efeito, uma das principais polêmicas formou-se em torno do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado e a nova cosmovisão dele decorrente, mormente quando considerado conjuntamente a outro princípio acrescido ao ordenamento pela Lei 13.467/17, o da interferência mínima do Poder Judiciário no controle de convencionalidade. Isso porque, além dos evidentes efeitos materiais de tais disposições, criou-se uma discussão de natureza eminentemente jurídica, pois se estaria promovendo uma reorganização da hierarquia normativa justralhista, com a substituição da proteção da tutela estatal pela criação flexível de normas pelas próprias partes.

Então, a partir de uma análise da principiologia justralhista, compreende-se que, para uma parcela dos teóricos, existem diferenças marcantes entre o regramento individual e o coletivo do direito do trabalho, sendo que neste último vigora uma

concepção de igualdade entre os contratantes e de liberdade para a criação de normas autônomas, o que justificaria o afastamento do princípio protetivo. De forma oposta, verifica-se que outros doutrinadores sustentam que o princípio da proteção não tem seu âmbito de aplicação restrito ao direito do trabalho individual, permeando todo o sistema justralhista.

A seguir, foi examinada a posição favorável à flexibilização das relações jurídico-trabalhistas tomada pelo Supremo Tribunal Federal, quando acionado para resolver a controvérsia referente à validade das normas coletivas que dispõem no sentido de reduzir direitos previstos em lei, no âmbito do Tema 1.046 do STF. Depreende-se da tese fixada uma chancela às ideias expostas pela Lei 13.467/17, embora a lei em si não tenha sido objeto da discussão pela Suprema Corte naquela oportunidade. Entretanto, foi estabelecida a ressalva do patamar mínimo civilizatório como limite às negociações coletivas, assim denominado aquele grupo de direitos tão indispensáveis que a sua disposição, ainda que por meio de entidade representativa, seria considerada como vilipêndio à própria dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho, fundamentos da República Brasileira, conforme inscrito no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal.

Todavia, considerando que esses direitos não são oriundos somente da própria Carta Magna, mas também de tratados internacionais assinados pelo Brasil, das normas infraconstitucionais que preveem proteção à esfera mínima do trabalhador, bem como dos princípios do direito do trabalho, examinou-se casos selecionados, nos quais o Tribunal Superior do Trabalho decidiu acerca da validade ou invalidade de norma coletiva. Percebeu-se que o TST, na esteira do que foi decidido pelo Supremo, tem privilegiado a validade das normas coletivas, quando se constata que houve uma efetiva negociação e que o instrumento coletivo não se constituiu em uma mera renúncia de direitos, sem qualquer contraprestação. Foram considerados, ainda, os resultados materiais da negociação, ou seja, se as normas oriundas das próprias partes resultariam em um patamar de direitos que, quando analisado sob a ótica da teoria do conglobamento, seria superior ao previsto em lei. Contudo, a Corte também invalidou determinadas cláusulas coletivas, principalmente aquelas que dizem respeito a direito difuso, ou seja, de sujeitos indeterminados, sobre os quais as entidades não detêm legitimidade para transacionar.



Com efeito, os critérios utilizados para a fundamentação das decisões dos julgados selecionados, adentrando o conteúdo dos instrumentos coletivos e verificando a existência de condição mais benéfica ao trabalhador na realidade fática, utilizando-se da teoria do conglobamento, parece adequar-se melhor ao verdadeiro intuito do direito do trabalho, que é a proteção do trabalhador, seja no âmbito individual, seja no coletivo. Além disso, conforme ocorreu nos casos concretos analisados, a investigação do cerne dos instrumentos levou à manutenção de sua validade, privilegiando, também, a vontade dos contratantes.

Embora a Lei 13.467/17 tenha expressamente restringido o âmbito do controle de convencionalidade do Poder Judiciário, instituindo o princípio da intervenção mínima do estado nas normas autônomas, a manutenção da validade de cláusulas não pode ser decidida sem um exame do seu núcleo, pois, como visto, não deve ser totalmente afastada a incidência do princípio protetivo no direito do trabalho coletivo. Portanto, conclui-se que podem ser consideradas válidas as normas coletivas com disposições *contra legem*, desde que realizado exame do seu conteúdo material e, dessa investigação, seja constatada uma efetiva negociação entre as partes, resultando em patamar de direitos superior ao previsto na lei.

Em complementação ao conceito de patamar mínimo civilizatório, normas que dizem respeito à higiene, saúde e segurança do trabalho não podem ser objeto de transação coletiva, por seu caráter de garantidoras da ordem pública, sendo que o interesse em sua manutenção não é somente dos particulares, mas do próprio Estado. Quanto à classificação das normas referentes à jornada e aos intervalos dentre desse grupo, em que pese a exclusão explícita pela nova legislação, considerando a própria teleologia dessas disposições, parece ser prudente concluir que o seu caráter vinculado à saúde do operário e à prevenção de acidentes no ambiente laboral implicam na descaracterização da ficção jurídica incluída pela Lei 13.467/17. Outrossim, quanto às disposições coletivas que violam o princípio da primazia da realidade, entende-se que a sua validade também depende do exame da situação fática. Isso porque as disposições escritas, quando presente prova em contrário senso, devem ser relativizadas, tendo em vista que a cláusula de norma coletiva não tem poder absoluto para qualificar determinado fato jurídico.

Por fim, cabe apontar que o próprio princípio da equivalência dos sujeitos coletivos, que serve como verdadeira fundação teórica para a sistemática de

flexibilização adotada pela Lei 13.467/17, está em xeque. Isso porque o equilíbrio material entre os entes, que há muito era estanque, restou consideravelmente alterado após a entrada em vigor das disposições da Reforma Trabalhista. Assim sendo, pode-se dizer que a presunção legal de igualdade entre os negociantes não mais corresponda, talvez, à realidade da balança de poder entre os sindicatos e a classe patronal, resultando em uma assimetria de forças que pode abalar a própria liberdade das partes para disporem das normas que regerão as relações de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. Colisão de direito fundamentais e realização de direitos fundamentais no Estado de Direito democrático. **Revista de Direito Administrativo**, [S. l.] v. 217, p. 67-79, 1999. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47414>. Acesso em: 11 fev. 2023.

ARAUJO FILGUEIRAS, V.; MOREIRA LIMA, U.; FONSECA DE SOUZA, I. Os Impactos Jurídicos, Econômicos e Sociais das Reformas Trabalhistas. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 32, n. 86, p. 231–251, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/30731>. Acesso em: 2 fev. 2023.

ASSEMBLEIA-GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Nova Iorque, EUA, 19 de dezembro de 1966. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2023.

ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas. A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 6, n. 9, p. 212-222, out. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/130414>. Acesso em: 7 fev. 2023.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Reforma Trabalhista - Enunciados Aprovados: 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018)**. Brasília, 2018.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 55-86.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados; Senado Federal, 1967. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm). Acesso em: 8 fev. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 8 fev. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 8 fev. 2023.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937**. Rio de Janeiro, 1937. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm). Acesso em: 8 fev. 2023.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946)**. Rio de Janeiro, 1946. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm). Acesso em: 8 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 30 de abril de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 01 de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 7 fev. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 24, de 9 de dezembro de 1999. Altera dispositivos da Constituição Federal pertinentes à representação classistas na Justiça do Trabalho**, Brasília, 1999. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc24.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc24.htm). Acesso em: 27 fev. 2023

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito à greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências**. Brasília, DF, 28 jun. 1989. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7783.HTM](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM). Acesso em: 14 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras disposições**. 19 dez. 2000. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10101.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10101.htm). Acesso em: 22 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 09 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil**. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 2 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.901. Dispõe sobre a profissão de bombeiro civil e dá outras disposições**. Brasília, DF, 12. jan. 2009. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/l11901.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l11901.htm). Acesso em: 27 fev. 2023.

BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Instrução Normativa nº 20 de 26/01/2001**. Brasília, DF, 26 de janeiro de 2001. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=75165>. Acesso em: 21 mar. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2. Turma). **Segundo Ag. Reg. no Recurso Extraordinário nº 895.759/PE**. Trabalhista. Agravos regimentais no recurso extraordinário. Acordo coletivo de trabalho. Transação do cômputo das horas *in itinere* na jornada diária de trabalho. Concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades. Validade. Relator: Min. Teori Zavascki. 9 de dezembro de 2016. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4794743>. Acesso em: 22 mar. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 501/SC**. Arguição de descumprimento de preceito fundamental. Constitucional e trabalhista. Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho. Pagamento da remuneração de férias em dobro

quando ultrapassado o prazo do art. 145 da CLT. Impossibilidade de o poder judiciário atuar como legislador positivo. Ausência de lacuna. Interpretação restritiva de norma sancionadora. Ofensa à separação de poderes e ao princípio da legalidade. Procedência. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 8 de setembro de 2022. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15352760759&ext=.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Recurso de Revista nº 1000276-02.2017.5.02.0466**. [...] II – Recurso de revista. Lei 13.467/17. Tema 1046 da repercussão geral. Negociação coletiva. Disposição acerca de norma jurídica presente na legislação heterônoma. Intervalo intrajornada. Limitação.

Transcendência jurídica reconhecida. Relator: Min. Alexandre Agra Belmonte. 25 de outubro de 2022. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000276&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0466&submit=Consultar>. Acesso em: 21 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Recurso de Revista nº 4611-74.2011.5.12.0026**. Recurso de revista. Acórdão regional publicado antes da vigência da Lei 13.015/14. Tema RG nº 1046. Negociação coletiva. Disposição acerca de norma jurídica presente na legislação heterônoma. Adicional por tempo de serviço - prêmio produtividade - adicional de insalubridade – natureza jurídica.

Adicional noturno – base de cálculo – salário básico - horas extraordinárias – jornada de 40 horas – divisor 220 – adicional superior ao legal. Relator: Min. Alexandre Agra Belmonte. 25 de outubro de 2022. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=4611&digitoTst=74&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0026&submit=Consultar>. Acesso em: 21 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (SBDI-I). **Orientação Jurisprudencial nº 410**. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. Brasília, DF, 2010. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (SDC). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 12-44.2022.5.10.0000**. Recurso ordinário em ação anulatória – limitação da base de cálculo da cota de jovem aprendiz para os serviços de telefonia – ausência de legitimidade dos sindicatos patronal e obreiro para disporem sobre matéria que envolve pessoas que não representam – recurso desprovido, por fundamento diverso. Relator: Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho. 13 de fevereiro de 2023. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=12&digitoTst=44&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 21 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (SDC). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 21222-90.2020.5.04.0000**. Ação anulatória. Recurso ordinário. Concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho. Pedido de sobrestamento do feito. Tema 1.046 da repercussão geral – Cláusula trigésima - homologação de rescisão contratual e das regras de contrapartida. Concessão de

descanso semanal após o sétimo dia consecutivo de trabalho. Cláusula inválida. Relatora: Min. Kátia Magalhães Arruda. 21 de novembro de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=21222&digitoTst=90&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0000>. Acesso em: 21 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (SDC). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 21697-80.2019.5.04.0000**. Ação anulatória. Recurso ordinário. Controvérsia jurídica que gira em torno do cumprimento das cotas de contratação de aprendizes. Previsão em convenção coletiva de trabalho de supressão de funções para composição da base de cálculo. Não aplicabilidade ao caso concreto do que decidido no Agravo em Recurso Extraordinário 1.121.633 (Tema 1.046 da repercussão geral). Pedido de sobrestamento. Indeferimento. Relatora: Min. Kátia Magalhães Arruda. 16 de agosto de 2021. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=21697&digitoTst=80&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 21 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (SDC). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 835-27.2020.5.05.0000**. Ação anulatória de norma coletiva proposta pelo MPT. Recursos ordinários interpostos pelos sindicatos réus. Processo sob a égide da Lei nº 13.467/2017. Base de cálculo para aferição da cota de aprendizes e deficientes a serem contratados. Exclusão de determinadas funções para cálculo dos percentuais previstos nos arts. 429 da CLT e 93 da Lei 8.213/91. Impossibilidade. Interesses difusos sobre os quais os sindicatos da categoria profissional e econômica não têm legitimidade para transacionar. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. 10 de outubro de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=835&digitoTst=27&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 21 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 264**. HORA SUPLEMENTAR. CÁLCULO (mantida). Brasília, DF, 2003. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet.pdf>. Acesso em 21 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 291**. HORAS EXTRAS. Brasília, DF, 2011. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 431**. SALÁRIO-HORA. EMPREGADO SUJEITO AO REGIME GERAL DE TRABALHO (ART. 58, CAPUT, DA CLT). 40 HORAS SEMANAIS. CÁLCULO. APLICAÇÃO DO DIVISOR 200. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428**. SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT. Brasília, DF, 2011. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 444**. JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. Brasília, DF, 2011. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet.pdf> Acesso em: 27 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 450**. FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet.pdf> Acesso em: 21 mar. 2023.

BUNDESARBEITSGERICHT. **Die Arbeitsgerichtsbarkeit**. Disponível em: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/die-arbeitsgerichtsbarkeit>. Acesso em: 27 fev. 2023.

CARVALHO, Fábio Lopes de. A reforma trabalhista e a Justiça do trabalho: breves comentários à Lei 13.467/2017. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 21, n. 2, p. 43-52, nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125432>. Acesso em: 1 fev. 2023.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma Visão Geral sobre a Reforma Trabalhista. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**. v. 63, p. 81-94, out. 2017. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8130>. Acesso em: 2 fev. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. São Paulo: Método, 2017.

COIMBRA, Rodrigo. Limites da permissão infraconstitucional de prevalência de normas coletivas menos favoráveis aos trabalhadores em relação à lei. São Paulo: **Revista de Direito do Trabalho** (Recurso Eletrônico), n. 227, v. 49, jan./fev. 2023. p. 197-213.

COIMBRA, Rodrigo; SANTOS, Marco Fridolin Sommer. Diferenciais do Direito Coletivo do Trabalho. **Páginas de Direito**, Porto Alegre, n. 1361, 21 dez. 2018. Disponível em: <https://www.paginasdedireito.com.br/artigos/todos-os-artigos/diferenciais-do-direito-coletivo-do-trabalho.html>. Acesso em: 8 fev. 2023.

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL. **Juzgados**. Disponível em: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunales-Superiores-de-Justicia/TSJ-Madrid/Organos-judiciales/Organos-judiciales-en-Madrid/Juzgados/>. Acesso em: 21 mar. 2023.

CUNHA, Gustavo Henrique Carvalho Vieira da. A prevalência da autonomia privada da vontade individual sobre a coletiva nas contratações de hipersuficientes. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 23, n. 2, p. 89-104. nov. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/169392>. Acesso em: 9 fev. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr Editora, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz da Constituição de 1988 como parâmetro para a análise da reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 3, p. 193-211, jul./set. 2017. p. 205.

Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/115870>. Acesso em: 16 fev. 2023.

GAIA, Fausto Siqueira. Doutrina social da Igreja: fundamentos e limites para a negociação coletiva. **Revista Direito & Paz (Online)**, São Paulo, SP/ Lorena, n. 36. 1º sem. 2017. p. 3-17. Disponível em: <https://revista.unisal.br/lo/index.php/direitoepaz/article/view/634/314>. Acesso em: 21 mar. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. *E-Book*. p. 574-608. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786555599688>. Acesso em: 15 fev. 2023.

GÓES, Maurício de Carvalho; HORTA, Denise de Oliveira. **Parágrafo único do artigo 611-B da Consolidação das leis do trabalho e a possibilidade de aplicação do controle de convencionalidade**. Revista da Escola Judicial do TRT4, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 95-119, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197578>. Acesso em: 7 fev. 2023.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Statistics on collective bargaining**. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/topics/collectivebargaining/>. Acesso em: 15 fev. 2023.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. *E-book*. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017, p. 535-542. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597011401/>. Acesso em: 22 mar. 2023.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, [S. l.]v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/138082>. Acesso em: 2 fev. 2023.

LARA, João Bosco Pinto. A reforma trabalhista e a segurança jurídica: análise crítica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, n. especial, p. 97-141, nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/127110>. Acesso em: 1 fev. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. p. 378-449. Acesso em: 10 fev. 2023.

LEÃO XIII. **Rerum Novarum**: sobre a condição dos operários (15 de maio de 1891). Roma: Libreria Editrice Vaticana, 1891. Disponível em: [https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html). Acesso em: 25 fev. 2023.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Sindicatos em números**: reflexões pontuais sobre o sindicalismo brasileiro após 2017, 2022. p. 1-20. Disponível em: <https://d3eihfknhgo3p.cloudfront.net/wp-content/uploads/2022/08/Sindicatos-em-n%C3%BAmeros-2022.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2023.



MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 813-822.

MINISTÈRE DE LA JUSTICE. **Le conseil de prud'hommes: l'essentiel**. Disponível em: <https://www.justice.fr/themes/cph>. Acesso em: 27 fev. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 106 – Repouso Semanal no Comércio e nos Escritórios**. Genebra, 5 de junho de 1957. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235196/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235196/lang--pt/index.htm). Acesso em: 22 mar. 2023.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Método, 2010, p. 1-35.

PINTO, José Augusto Rodrigues. As opções legislativas para uma reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 22, p. 177-189, 2003. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108252>. Acesso em: 1 fev. 2023.

PORTO, Lorena Vasconcelos; DA ROCHA, Cláudio Janotti; LAU, Ana Isabella Bezerra. A prevalência do negociado sobre o legislado: análise da inconveniência dos arts. 611-a e 611-b da CLT, diante dos limites da autonomia coletiva. *In*: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **CONALIS: 10 Anos de Promoção da Liberdade Sindical**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2021. 195 p. cap. 11, p. 177-204.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. *E-book*. 6. ed. Rio de Janeiro: Método, 2021.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. *In*: KREIN, José Dari (Org.); OLIVEIRA, Roberto Vêras de (Org.); FILGUERAS, Vitor Araújo (Org.). **Reforma Trabalhista no Brasil: Promessas e Realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. cap. 6, p. 182-199.

STF. **Pleno - Direitos trabalhistas não previstos na Constituição (1/2) - 1/6/22**. YouTube, 2 jun. 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=2yjFU6jSlmM>. Acesso em: 22 mar. 2023.

STF. **Pleno – Direitos trabalhistas não previstos na Constituição (1/2) – 2/6/22**. YouTube, 3 jun. 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=YADsrWQUitQ>. Acesso em: 22 mar. 2023.

STF. **Pleno – Direitos trabalhistas não previstos na Constituição (2/2) - 2/6/22**. YouTube, 3 jun. 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=tSg8lQZ31VQ>. Acesso em: 22 mar. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Tema 1046 – Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incid>

ente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046. Acesso em: 21 mar. 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. História e Perspectivas da Justiça do Trabalho. **Revista do TST**. Brasília, v. 67, n. 4, p. 15-27. out./dez. 2001.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Reforma trabalhista: pressa, atecnia e irresponsabilidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 51, p. 61-68, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125459>. Acesso em: 7 fev. 2023.