

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO**

Luis Eduardo Vieira Rodrigues

**O TEMA 1.046 E AS MUDANÇAS QUANTO À NEGOCIAÇÃO
COLETIVA TRABALHISTA:**

Análise conjunta à Lei da Reforma Trabalhista

Porto Alegre
2024

Luis Eduardo Vieira Rodrigues

**O TEMA 1.046 E AS MUDANÇAS QUANTO À NEGOCIAÇÃO
COLETIVA TRABALHISTA:**

Análise conjunta à Lei da Reforma Trabalhista

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

LUIS EDUARDO VIEIRA RODRIGUES

**O TEMA 1.046 E AS MUDANÇAS QUANTO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA
TRABALHISTA:**

Análise conjunta à Lei da Reforma Trabalhista

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

BANCA EXAMINADORA

Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles (Orientador)

Professor Doutor Rodrigo Coimbra

Professora Bruna Nicolai Fuhr

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço aos meus pais, Airton Luis Rodrigues e Kátia de Lourdes Arruda Vieira Rodrigues, sem os quais nada seria possível. Também agradeço a minha namorada, Gabriella Schmid Scapini, por estar ao meu lado durante todo este percurso, e ao meu primo Arthur Viera Duarte, minha primeira inspiração quanto ao Direito.

RESUMO

O presente trabalho busca analisar a condição jurisprudencial e legislativa que a reforma trabalhista promovida pela Lei n. 13.467/17, e mais especificamente a fixação do Tema de Repercussão Geral 1.046 do STF criaram quanto aos limites da negociação coletiva trabalhista. O estudo foi feito com base nas alterações promovidas pelos referenciados acontecimentos e com a análise jurisprudencial de como se entendia a limitação do negociado ante ao legislado anteriormente as mudanças apontadas, e como se entende hoje tal fixação. A metodologia adotada consiste no método de pesquisa indutivo, utilizando-se das técnicas de pesquisa de consulta à doutrina justrabalhista, bem como à legislação e jurisprudência do TST e do STF. A análise se dará através do estabelecimento conceitual necessário e da análise das mudanças legislativas e jurisprudenciais, utilizando-se da doutrina para interpretação objetiva de ambas. O problema da presente pesquisa é, objetivamente: como tem se fixado entendimento jurisprudencial, especificamente do TST quanto aos limites da negociação coletiva trabalhista após a fixação do Tema de Repercussão Geral 1.046 do STF e da Lei n. 13.467/17 destacadamente quanto as temáticas de horas *in itinere* e intervalo intrajornada. Por fim se identificou grande dificuldade de pacificação jurisprudencial na seara pesquisada, resultada da volatilidade do estabelecimento do patamar mínimo civilizatório, bem como se observou frequente movimento de fortalecimento da negociação coletiva trabalhista, que não raramente se acompanha de uma relativização e precarização dos direitos, garantias e parcelas justrabalistas. Observou-se significativa dificuldade no ponto específico pesquisado quanto ao intervalo intrajornada, ao passo em que as horas *in itinere* apresentam entendimento bem sedimentado.

Palavras-chave: Negociação coletiva trabalhista. Limites. Tema 1.046.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ACT – Acordo Coletivo de Trabalho
- ADI – Ação de Inconstitucionalidade
- ARE – Recurso Extraordinário com Agravo
- Art. – Artigo
- CCT – Convenção Coletiva de Trabalho
- CF – Constituição Federal
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- CRFB – Constituição da República Federativa Brasileira
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- OJ – Orientação Jurisprudencial
- SDI-1 – Subseção De Dissídio Individual 1
- STF – Supremo Tribunal Federal
- TRT – Tribunal Regional do Trabalho
- TST – Tribunal Superior do Trabalho

Sumário

1. INTRODUÇÃO	8
2. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA.....	11
2.1. CONCEITUAÇÃO E ASPECTOS GERAIS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA	11
2.2 OS PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA	14
2.2.1 Princípio Da Boa-Fé	14
2.2.2 Princípio Da Compulsoriedade Negocial	15
2.2.3 Princípio Do Dever De Informação	15
2.2.4 Princípio Da Igualdade	16
2.2.5 Princípio Da Razoabilidade	17
2.3 DIPLOMAS NEGOCIAIS COLETIVOS.....	17
2.4 A ULTRATIVIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A SÚMULA 277 DO TST.	21
2.5 APLICABILIDADE E LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA ANTES DA REFORMA TRABALHISTA.	23
3. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA A PARTIR DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E DO TEMA 1.046 DO STF.....	33
3.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A REFORMA TRABALHISTA DE 2017	34
3.2 O TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL 1.046 DO STF.	42
4. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL A PARTIR DE DECISÕES DO TST QUE ABORDEM O TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL 1.046 DO STF, ANTE À NEGOCIAÇÃO COLETIVA	54
4.1 HORAS <i>IN ITINERE</i>	55
4.1.1 Horas <i>In Itinere</i> na Primeira Turma	56
4.1.2 Horas <i>in Itinere</i> na Segunda Turma.....	57
4.1.3 Horas <i>in Itinere</i> na Terceira Turma.....	59
4.1.4 Horas <i>in Itinere</i> na Quarta Turma.....	60
4.1.5 Horas <i>in Itinere</i> na Quinta Turma	61
4.1.6 Horas <i>in Itinere</i> na Sexta Turma.....	63
4.1.7 Horas <i>in Itinere</i> na Sétima Turma.....	64
4.1.8 Horas <i>in Itinere</i> na Oitava Turma.....	65
4.1.9 Análise Comparativa de Entendimento das Turmas.....	66
4.2 INTERVALO INTRAJORNADA	67
4.2.1 Intervalo Intrajornada na Primeira Turma	67

4.2.2 Intervalo Intraornada na Segunda Turma	68
4.2.3 Intervalo Intraornada na Terceira Turma	70
4.2.4 Intervalo Intraornada na Quarta Turma	72
4.2.5 Intervalo Intraornada na Quinta Turma.....	73
4.2.6 Intervalo Intraornada na Sexta Turma	74
4.2.7 Intervalo Intraornada na Sétima Turma	76
4.2.8 Intervalo Intraornada na Oitava Turma	77
4.2.9 Análise Comparativa de Entendimento das Turmas.....	79
4.3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DA SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS – SDC	80
4.4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DA SUBSEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS I. SDI – I	83
4.5 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DA SUBSEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS II. SDI – II	83
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	84
REFERÊNCIAS.....	87

1. INTRODUÇÃO

Em 2022 o STF firmou o Tema de Repercussão Geral 1.046, através do qual se fixou a tese:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.¹

A partir daí, consagrou jurisdicionalmente, através de precedente vinculante, a ideia do negociado sobre o legislado. Tal acontecimento vem a complementar todo um movimento de fortalecimento da negociação coletiva que recentemente também foi exercido através da Lei n. 13.467/17, a Lei da Reforma Trabalhista. Principalmente a partir destes acontecimentos se promove grande alteração no mundo justralhista, que é identificada pela flexibilização de direitos trabalhistas e valorização da negociação coletiva trabalhista.

Nesse contexto os limites da negociação coletiva trabalhista se expandem imensamente e gera-se intenso debate jurídico de análise quanto as parcelas que são, inicialmente de indisponibilidade absoluta ou relativa, bem como onde se traça o patamar mínimo civilizatório abordado pelo STF. Esta questão representa temática muito atual e significativa ao Direito do Trabalho, uma vez que o entendimento justamente quanto aos temas que podem ser suprimidos ou diminuídos através de negociação coletiva passa por período de instabilidade até mesmo entre as próprias turmas do TST. Certamente muito já se desenvolveu em termos jurisprudenciais a fim de unificar o entendimento quanto a isto, no entanto fato é que ainda parece haver grande caminho para que se atinja a consolidação estável jurisprudencial.

A partir desta contextualização, se delimita o objetivo da presente pesquisa no estabelecimento das mudanças promovidas pelo Tema de Repercussão Geral 1.046 do STF aos limites da negociação coletiva trabalhista, adentrando de forma mais

¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 08 de fev. de 2024.

específica o entendimento justralhista, especificamente do TST, quanto aos temas de horas *in itinere* e de intervalo intrajornada.

A metodologia adotada consiste no método de pesquisa indutivo, utilizando-se das técnicas de pesquisa de consulta à doutrina justralhista, bem como à legislação e jurisprudência do TST e do STF. A análise se dará através do estabelecimento conceitual necessário e da análise das mudanças legislativas e jurisprudenciais, utilizando-se da doutrina para interpretação objetiva de ambas. O problema da presente pesquisa é, objetivamente: como tem se fixado entendimento jurisprudencial, especificamente do TST quanto aos limites da negociação coletiva trabalhista após a fixação do Tema de Repercussão Geral 1.046 do STF e da Lei n. 13.467/17 destacadamente quanto as temáticas de horas *in itinere* e intervalo intrajornada. Para este fim, dividiu-se a presente monografia em 3 capítulos.

O primeiro capítulo compreende o necessário estabelecimento amplo da negociação coletiva trabalhista, de forma que a primeira parte do capítulo se dedica a conceituação da negociação coletiva trabalhista e a segunda aborda alguns dos princípios que incidem sobre ela. A terceira parte do primeiro capítulo dedica-se ao estabelecimento dos dois diplomas negociais coletivos institucionalizados no Brasil, o acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho, identificando as semelhanças e diferenças entre os dois. A quarta parte do primeiro capítulo, por sua vez aborda a questão da ultratividade da negociação coletiva trabalhista e suas idas e vindas, abarcando a súmula 277 do TST, enquanto a quinta e última parte do primeiro capítulo estabelece, através de breve análise jurisprudencial, os entendimentos majoritários do TST anteriores a reforma trabalhista de 2017 e a fixação do Tema 1.046 do STF.

O segundo capítulo é subdividido em duas partes, sendo a primeira dedicada a apontar as alterações que a Lei n. 13.467/17 promove ante a negociação coletiva trabalhista, abordando as adições e alterações da CLT que impactam nos diplomas negociais coletivos. A segunda parte abarca o Tema 1.046 do STF, expondo os votos dos ministros no julgamento do Recurso Extraordinário com agravo 1.121.633, buscando entender tanto o processo como as razões que levaram a fixação de novo entendimento vinculante do STF.

O terceiro capítulo compreende pesquisa jurisprudencial quanto a acórdãos do TST. Este capítulo será dividido inicialmente quanto a dois temas justralhistas, as

horas *in itinere* e posteriormente ao intervalo intrajornada. Tais temas serão analisados através da divisão entre as 8 turmas julgadoras do TST, e por fim cada um deles terá uma subseção a fim de analisar conjuntamente o entendimento entre as turmas, apontado semelhanças e divergências entre elas. Por fim, o capítulo abordará os julgados presentes na sessão de dissídios coletivos (SDC) e nas subseções de dissídios individuais I e II (SDI – I e SDI – II), todas do TST.

2. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

A análise dos impactos da tese 1.046 do STF é certamente inviável sem o prévio estabelecimento conceitual adequado da negociação coletiva no âmbito trabalhista, bem como sem a análise fática de aplicabilidade, anterior aos referidos acontecimentos, dos limites negociais no Direito do Trabalho, por esse motivo o primeiro capítulo deste estudo dedica-se a tal tarefa. A opção feita foi pela subdivisão do capítulo em 5 partes, sendo a primeira delas responsável por conceituar a negociação coletiva, demonstrando aspectos embrionários e essenciais da mesma. A segunda parte expõe alguns dos princípios que regem a negociação coletiva trabalhista. A terceira parte explora os diplomas negociais coletivos institucionalizados no Brasil, caracterizando a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho, bem como os diferenciando e indicando características essenciais de ambos. Enquanto a quarta parte aborda a utratividade das negociações coletivas trabalhistas, bem como a súmula 277 do TST. Já a quinta e última parte do capítulo abarca a aplicabilidade da negociação coletiva no Brasil antes da reforma trabalhista de 2017, utilizando-se de doutrina e jurisprudência com intuito de caracterizar o status anterior justrabalista, para posterior análise das mudanças sofridas.

2.1. CONCEITUAÇÃO E ASPECTOS GERAIS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

O primeiro passo para o estudo da negociação coletiva é a sua caracterização como sendo essencialmente um método de resolução de conflitos entre patrões e empregados, a partir do qual se busca a pacificação alcançando reivindicações tanto patronais como oriundas dos empregados. Nesse sentido diz Sérgio Pinto Martins “A negociação coletiva é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam

os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições.”²

A partir deste ponto observa-se a existência de 3 distintos grupos de métodos de soluções destes conflitos: autotutela, heterocomposição e autocomposição, sendo a negociação coletiva pertencente ao grupo dos instrumentos de autocomposição uma vez que apenas as partes originais do conflito negociam uma solução, ou seja, não há a interferência de terceiros.³ Para Mauricio Godinho Delgado a negociação coletiva é fórmula autocompositiva essencialmente democrática, no sentido em que a negociação coletiva é cingida da concessão recíproca das partes, evidentemente a transação de reivindicações, gerindo, assim, interesses profissionais e econômicos de profunda relevância social.⁴

Nesse mesmo sentido, conceitua Ricardo Resende: “A negociação coletiva é, sem dúvida, o principal método de solução de conflitos e de pacificação social disponível no âmbito do Direito do Trabalho, notadamente porque encerra a participação direta dos indivíduos interessados no conflito.”⁵ O mesmo autor ainda prossegue abordando a característica autocompositiva da negociação coletiva: “Por isso, é denominado um método de autocomposição, pois as próprias partes envolvidas põem fim ao conflito de interesses, mediante a celebração de um acordo, no caso uma norma coletiva.”⁶

Ainda, a Convenção nº 154 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1992, traz em seu artigo 2º o conceito de negociação coletiva:

Art. 2 - Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:
a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou

² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraviajur, 2023, p. 529.

³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1581

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1582

⁵ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 1050

⁶ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 1050

c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.⁷

Já Enoque Ribeiro dos Santos conceitua a negociação coletiva como um processo: “o processo dialético por meio do qual os trabalhadores e as empresas, ou seus representantes, debatem uma agenda de direitos e obrigações, de forma democrática e transparente, envolvendo as matérias pertinentes à relação trabalho – capital, na busca de um acordo que possibilite o alcance de uma convivência pacífica, em que impere o equilíbrio, a boa-fé e a solidariedade humana.”⁸

Carlos Henrique Bezerra, por sua vez vê na negociação coletiva “qualquer meio que culmine em um acordo coletivo, uma convenção coletiva, um contrato coletivo, uma sentença arbitral ou uma sentença normativa.”, o mesmo doutrinador conceitua: “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.”⁹ Portanto abrangendo também fontes consideradas por Godinho¹⁰ como heterônomas, ao exemplo da arbitragem e jurisdição.

Partindo da conceituação e avançando para a importância histórica da negociação coletiva, de pronto se percebe sua influência positiva na estruturação social de sociedades capitalistas que, influenciadas por suas próprias matrizes históricas, utilizaram-se da negociação coletiva como instrumento para o desenvolvimento democrático, saudável e social de suas relações patrão – empregado.

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado reflete acerca da relação entre a presença atuante da negociação coletiva e a democratização do conjunto social:

Uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social. Ao revés, as experiências autoritárias mais proeminentes detectadas caracterizavam-se por um Direito do Trabalho

⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 154 – Fomento à negociação coletiva**. 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 3 de dez. de 2023

⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 110

⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraivajur, 2023, p. 369

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1582.

pouco permeável à atuação dos sindicatos obreiros e à negociação coletiva trabalhista.¹¹

O mesmo autor ainda estabelece distinção entre padrões de organização do mercado de trabalho e do ramo justralhista nos países de capitalismo central, dividindo entre aquele inerente às sociedades democráticas consolidadas, e outro consistente no padrão corporativo-autoritário.¹² No entanto, tal distinção deve ser abordada posteriormente neste estudo, uma vez que auxilia na interpretação das alterações de aplicabilidade das negociações coletivas no Brasil.

Ademais, há de se apontar a material diferença entre os possíveis resultados positivos de uma negociação trabalhista, os referidos instrumentos normativos que adiante serão analisados, e a negociação coletiva em si.

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins: “Distingue-se a negociação coletiva da convenção e do acordo coletivo. A negociação é um procedimento que visa superar as divergências entre as partes. O resultado desse procedimento é a convenção ou o acordo coletivo. Caso a negociação coletiva resulte frustrada, não haverá a produção da norma coletiva. Estes são os instrumentos.”¹³

Portanto, uma vez definidos alguns pontos fundamentais à negociação coletiva, há de se avançar ante seus princípios, resultados e suas classificações.

2.2 OS PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

Uma vez estabelecido conceitos gerais da negociação coletiva trabalhista, impera-se estabelecer alguns dos princípios que incidem sobre esta.

2.2.1 Princípio Da Boa-Fé

O primeiro princípio abordado é o da boa-fé, que constitui parte essencial da negociação coletiva trabalhista. Aqui o princípio refere-se também ao princípio geral da boa-fé, previstos nos artigos 187 e 422 do Código Civil, e em termos gerais regem

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1582-1583.

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1583.

¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraviajur, 2023, p. 529

qualquer negociação coletiva, inibindo qualquer atividade obscura de má-fé proveniente de qualquer uma das partes da negociação coletiva trabalhista.

Quanto ao princípio da boa-fé, para Carlos Henrique Bezerra Leite:

A negociação coletiva deve ter por escopo pacificar o conflito coletivo de trabalho, e não instigá-lo ainda mais. Dessa forma, as condutas na negociação devem observar os deveres morais da ética e lealdade entre as partes, sem que haja o intuito de umas prejudicarem as outras.¹⁴

2.2.2 Princípio Da Compulsoriedade Negocial

Aqui, tal princípio corresponde a impossibilidade das partes de um conflito trabalhista de rechaçarem a negociação. Tal princípio se traduz num dever intrínseco dos sujeitos coletivos trabalhistas de resolverem seus impasses através de negociação coletiva. Nesse sentido Enoque Ribeiro dos Santos demonstra a grande imperatividade do princípio:

Esse princípio suscita que as partes, movidas pela responsabilidade, se não por sanções pecuniárias (multas aos recalcitrantes), são levadas a exaurir o processo negocial, se for o caso, trancando-se a portas fechadas durante 24 a 48 horas ininterruptas, até chegarem a um acordo. Não se pode permitir que os sujeitos estipulantes busquem, na primeira oportunidade, o caminho mais fácil, como acontece em nosso país: a remessa do impasse à Justiça do Trabalho.¹⁵

Em sentido semelhante, Carlos Henrique Bezerra Leite refere o princípio da inescusabilidade da negociação, apontando fundamento legal do mesmo:

A negociação das partes é um dever jurídico das entidades sindicais representativas dos empregadores e dos trabalhadores, cujo princípio está consagrado no art. 616 da CLT, segundo o qual, 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”¹⁶.

2.2.3 Princípio Do Dever De Informação

¹⁴ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 371

¹⁵ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, pg. 128

¹⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraivajur, 2023, p. 372

Aqui trata-se de princípio que visa manter a capacidade das partes negociarem adequadamente, tanto materialmente como instrumentalmente.

Nesse sentido, para Carlos Henrique Bezerra Leite:

É fundamental o conhecimento da situação real da empresa, bem como das necessidades dos trabalhadores, por ambas as partes, a fim de que a negociação coletiva possa se embasar o mais proximamente dos elementos da realidade econômica, política e social dos atores sociais.¹⁷

Ainda, em sentido semelhante, expõe Enoque Ribeiro dos Santos:

A organização de trabalhadores tem o direito de que haja transparência nas informações oferecidas pelos empregadores, para que formule a pauta de negociações que dará início ao processo da negociação coletiva de trabalho. Essas informações dizem respeito às reais condições econômico-financeiras da empresa ou do setor de atividade econômica, consistindo em balanços patrimoniais, balancetes recentes, demonstrativos de resultados (lucros e perdas), relação mensal de faturamento, fluxo de caixa e outros indicadores de desempenho empresarial.

Se o empregador adotar uma posição defensiva na divulgação dessas informações, rotulando-as de secretas, é muito provável que a negociação coletiva não prospere. De outra parte, o sindicato de trabalhadores não se pode dar ao luxo de, a pretexto da negociação coletiva, exigir dos empregadores informações confidenciais ou planos estratégicos, que de nada acrescentariam ao processo negocial. Essas exigências certamente devem se pautar no bom senso das partes estipulantes.¹⁸

2.2.4 Princípio Da Igualdade

Este princípio denota grande importância em consideração a discussão por este estudo abordada. Tal princípio é bastante referenciado nos votos do Extraordinário que gera o Tema 1.046 do ST.

Quanto ao princípio da igualdade aduz Ricardo Resende:

Se no direito individual há flagrante disparidade de armas entre os dois polos contratantes (empregado e empregador), no direito coletivo há que se ter equivalência entre ambos, ou seja, devem ter força semelhante. É exatamente esta a razão de ser do Direito Coletivo do Trabalho.

São equivalentes porque ambos são seres coletivos (lembre-se que a empresa é, por natureza, um ser coletivo), e também o são porque contam com ferramentas eficazes de pressão nas negociações engendradas (direito de greve, por exemplo).

¹⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraivajur, 2023, p. 371

¹⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, pg. 136

É devido a esta equivalência que não há, no Direito Coletivo do Trabalho, uma desigualdade legislativa tão grande como ocorre no Direito Individual do Trabalho, pois, neste ramo, a lei sempre busca compensar a condição de hipossuficiência do trabalhador.¹⁹

Em semelhante sentido expõe Enoque Ribeiro dos Santos:

Diferentemente do que ocorre no contrato individual de trabalho, onde a supremacia econômica do empregador tem de ser mitigada pela desigualdade jurídica a favor do obreiro, visto que geralmente um ser coletivo se antepõe a um ser individual, com base no princípio de proteção e sua tríplice vertente (subteorias da norma mais favorável, da condição mais benéfica e do *in dubio pro operario*), na negociação coletiva, os dois polos contratantes situam-se no mesmo nível de igualdade, de poder e de persuasão.²⁰

2.2.5 Princípio Da Razoabilidade

Aqui aborda-se outro princípio que surge de maneira a permitir a negociação coletiva trabalhista. Há de se ter razoabilidade nas demandas para que se preserve a capacidade negocial entre as partes. Não se pode ignorar a viabilidade e a exigibilidade de um pleito, sob pena de desconfigurar a intenção primária da negociação coletiva trabalhista. Nesse sentido, aduz Enoque Ribeiro dos Santos:

Entretanto, para se chegar a um acordo, é necessário que a pauta de reivindicações do sindicato de trabalhadores seja razoável, isto é, exequível. Em outras palavras: após sopesar a real situação econômico-financeira do empregador, seu patrimônio, seus resultados, suas perspectivas presentes e futuras, é preciso que se chegue à conclusão de que as reivindicações são plenamente possíveis de serem atendidas, sem uma sobrecarga desmesurada economicamente da parte do empregador. Nota-se que o princípio da razoabilidade acha-se intrinsecamente ligado ao direito de informação.²¹

2.3 DIPLOMAS NEGOCIAIS COLETIVOS

Ante ao objetivo de análise das alterações promovidas à negociação trabalhista pela reforma trabalhista e principalmente por meio do Tema 1.046 do STF deve-se prosseguir à necessária análise de dois diplomas negociais coletivos, o que será

¹⁹ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 1026

²⁰ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, pg. 134

²¹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, pg. 137

tratado nesta subseção. Como dito anteriormente, no Brasil existem dois diplomas negociais institucionalizados, a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho, portanto, este capítulo busca definir e caracterizar ambos os diplomas, bem como analisar os efeitos jurídicos aplicáveis de cada um deles.

Quanto a definição de convenção coletiva de trabalho o art. 611 da CLT traz:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.²²

Expandindo a definição legal, Mauricio Godinho Delgado expõe que, do ponto de vista formal, as convenções coletivas de trabalho despontam como “acordos de vontade entre sujeitos coletivos sindicais.”²³

Para Sérgio Pinto Martins: “convenção coletiva de trabalho é o negócio jurídico entre sindicato de empregados e sindicato de empregadores sobre condições de trabalho. Tem aplicação para a categoria.”²⁴

Vólia Bomfim Cassar conceitua convenção coletiva de trabalho:

Convenção coletiva de trabalho é um negócio jurídico extrajudicial pactuado entre o sindicato de empregados e o sindicato de empregadores, estabelecendo condições de trabalho para toda a categoria. Também tem vigência temporária e aplicação apenas na base territorial dos respectivos sindicatos.²⁵

Já quanto ao acordo coletivo de trabalho define o art. 611, § 1º da CLT:

Art. 611, § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.²⁶

²² BRASIL **DECRETO-LEI Nº 5.452**, DE 1º DE MAIO DE 1943 Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 09 de jan. de 2024.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1529.

²⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraviajur, 2023, p. 544.

²⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 1268.

²⁶ BRASIL **DECRETO-LEI Nº 5.452**, DE 1º DE MAIO DE 1943 Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 09 de jan. de 2024.

A partir do texto da lei Mauricio Godinho Delgado conceitua o acordo coletivo de trabalho como:

Pacto de caráter normativo pelo qual um sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de trabalho.²⁷

No mesmo sentido Sérgio Pinto Martins define:

Acordo coletivo de trabalho é o negócio jurídico entre o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas pertencentes à categoria econômica sobre condições de trabalho. É aplicável aos empregados dessa empresa ou empresas que acordaram com o sindicato dos empregados.

Vólia Bomfim Cassar sintetiza que: “o acordo coletivo é muito utilizado para atender demanda local, decorrente de um conflito em determinada(s) empresa(s) e seu pessoal”²⁸, ainda destaca o acordo coletivo de trabalho como negócio extrajudicial:

O acordo coletivo de trabalho é o negócio jurídico extrajudicial efetuado entre sindicato dos empregados e uma ou mais empresas, onde se estabelecem condições de trabalho, obrigado as partes acordantes dentro do período de vigência predeterminado e na base territorial da categoria.²⁹

Analisando os conceitos apresentados se verifica pronta distinção entre convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho, ao passo em que a convenção coletiva de trabalho é pactuada necessariamente entre sindicato obreiro e patronal, o acordo coletivo não impõe a presença do sindicato patronal como necessária, podendo o mesmo ser firmado entre empresa ou grupo de empresas com seus funcionários, esses sim obrigatoriamente representados pelo respectivo sindicato.

Ainda quanto a necessidade de representação sindical na efetivação de negociações coletivas de trabalho, observa-se o exposto no art. 8º, inciso VI, da Constituição Federal de 88 que expõe:

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1592.

²⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 1277.

²⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 1268.

Art 8º, VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;³⁰

No entanto, observa-se que é pacificado o entendimento de que a Constituição, no referido inciso, se refere exclusivamente a entidade sindical obreira, nas palavras de Mauricio Godinho Delgado:

Hoje já se pacificou o entendimento de que a Constituição de 1988, ao considerar obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, não se referiu ao sindicato de empregadores, mas apenas à entidade sindical obreira. É que o empregador, por sua própria natureza, já é um ser coletivo (já estando, portanto, naturalmente encouraçado pela proteção coletiva), ao passo que os trabalhadores apenas adquirem essa qualidade mediante sua atuação coletiva mesmo.³¹

Aqui facilmente se observa a interpretação humanista e social da Constituição pela doutrina, a partir da centralidade da pessoa humana que a mesma implanta no ordenamento jurídico brasileiro, que mais adiante neste capítulo será abordada.

Ainda, outra distinção notável é quanto a abrangência do pactuado em cada diploma negocial coletivo, o acordo coletivo de trabalho se limita àqueles trabalhadores das empresas que realizaram si próprias o acordo coletivo de trabalho ou foram representadas pelo respectivo sindicato patronal neste, já a convenção coletiva de trabalho abrange todos os empregados da categoria representada pelo sindicato que realizou a convenção, respeitando-se os limites territoriais de competência sindical.

Nesse sentido expande Vólia Bomfim Cassar:

Mesmo as empresas não associadas ou que foram criadas após a assinatura da convenção coletiva estão por ela obrigadas, já que o sindicato a todas representa. O mesmo se diga a respeito dos empregados, isto porque a norma coletiva se aplica para os sócios e não sócios do sindicato e para aqueles admitidos após a confecção da norma, pois enquanto vigora ela atinge a todos os membros da categoria. Outra não poderia ser a afirmação,

³⁰ BRASIL. Constituição Federal. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 09 de jan. de 2024.

³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1592-1593.

pois os sindicatos representam a categoria independentemente de mandato outorgado pelos interessados, já que a lei lhe concedeu tal poder.³²

Aprofundando-se quanto aos diplomas negociais coletivos, vale citar a legitimação para realizar a negociação coletiva, que vem disposta no parágrafo 2º do art. 611 da CLT e se delimita as categorias inorganizadas em sindicatos:

Art. 611, § 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.³³

Nesse sentido refere Ricardo Resende: A única ressalva tem lugar na hipótese de não ser a categoria organizada em sindicato. “Neste caso, a federação assume a legitimidade para a negociação coletiva. Na ausência da federação, entra em cena a confederação, que, por fim, assume a legitimidade.”³⁴

Por fim, caracterizados ambos os diplomas negociais coletivos institucionalizados no Brasil se da prosseguimento ao estudo adentrando a questão da ultratividade da norma coletiva e a análise de limitação e aplicação da negociação coletiva brasileira pré reforma trabalhista de 2017 e fixação do tema 1.046 do STF.

2.4 A ULTRATIVIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A SÚMULA 277 DO TST.

Faz-se importante destacar entendimento que há tempos transita de um lado para o outro no mundo justralhista. A natureza contratual de aderência de uma norma negocial coletiva aos contratos individuais de trabalho.

Aqui, historicamente se destaca a alteração da súmula 277 do TST, promovida em 2012 que expõe:

³² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 1282.

³³ BRASIL DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 09 de jan. de 2024.

³⁴ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 1052.

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.³⁵

O que se impera com a referida súmula é justamente este caráter vinculante da norma negocial coletiva, que a partir deste entendimento não vence temporalmente, tendo proteção quase que plena, podendo apenas serem modificadas através de nova negociação coletiva.

O problema por isto exposto é o de que evidentemente a negociação coletiva trabalha com as características temporais contemporâneas à ela, uma cláusula boa ao empregado ou empregador pode ser horrível após algum tempo e por vezes a negociação coletiva, que tem o condão de facilitar as relações entre empregados e empregadores vem a se tornar fonte de prejuízo as partes.

O que a referida súmula fazia, era impor a ultratividade da norma negocial coletiva.

Quanto ao avanço jurisprudencial aduz Ricardo Resende:

Por outro lado, tal interpretação apresenta grandes dificuldades práticas, por exemplo, pela redução de percentuais de horas extras, pela interrupção do sistema de promoções acaso implantado por negociação coletiva, ou, ainda, pela pactuação de hipóteses de garantia de emprego para além do prazo de vigência do instrumento coletivo.

O TST seguia, de forma consolidada, esta corrente, até a revisão de sua jurisprudência levada a efeito pela “2ª Semana do TST”, que ocorreu entre 10 e 14 de setembro de 2012. Com efeito, até então a Súmula 277 estipulava que “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho”. Ocorre que o TST modificou seu entendimento a respeito da matéria, alterando a Súmula 277 (Resolução 185/2012), e passando a adotar a teoria da ultratividade³⁶

A súmula 277 sofreu de suspensão do STF, que recentemente confirmou sua inconstitucionalidade, bem como teve seu entendimento completamente desconsiderado pela reforma trabalhista de 2017, que cria dispositivo exatamente no sentido contrário a súmula, fato que será abordado no próximo capítulo deste estudo.

³⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 277. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html. Acesso em: 04 fev. 2024.

³⁶ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 1057.

2.5 APLICABILIDADE E LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA ANTES DA REFORMA TRABALHISTA.

Uma vez que o presente estudo se dedica principalmente a análise jurisprudencial do tema 1.046 do STF há de se realizar o estudo prévio dos limites e de como se aplicava a negociação coletiva anteriormente ao tema 1.046 e à reforma trabalhista, sendo que ambos serão analisados no capítulo 2 deste estudo. A presente subseção, portanto, procura estabelecer a prática da negociação coletiva no Brasil pré 2017, ano da reforma trabalhista e posterior, por razões de contemporaneidade, à promulgação da Constituição Federal de 1988.

A negociação coletiva não teve papel de destaque na prática trabalhista brasileira por um grande período de tempo, tendo em vista que seu grande fortalecimento se deu apenas após 1990, com o advento da Constituição Federal de 1988.

Nas palavras Mauricio Godinho Delgado: “O desestímulo à negociação coletiva trabalhista era manifesto, quer no período pré-1930, em que as questões trabalhistas não eram sequer institucionalizadas e respeitadas, quer no período iniciado com a Revolução de 1930.”

Sérgio Pinto Martins faz contextualização histórica:

A Constituição de 1934 reconheceu pela primeira vez em âmbito constitucional as convenções coletivas de trabalho (art. 121, § 1º, j). Não havia menção aos acordos coletivos. A Lei Maior de 1937 mudou a redação, pois passou a tratar do contrato coletivo: “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” (art. 137, a). A regra tratava de sujeitos, de extensão subjetiva; “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” (art. 137, b). Esta última regra era objetiva.³⁷

Notadamente não havia grande interesse no fortalecimento da negociação coletiva trabalhista, sendo que, mesmo após a reforma promovida pelo Decreto-Lei n. 229 de 1967, na qual a CLT passa a prever a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho, a negociação coletiva de trabalho continua apresentando grande grau de dificuldade, expostas por Mauricio Godinho Delgado em:

³⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraviajur, 2023, p. 542

a inexistência dos princípios cardeais da liberdade sindical e da autonomia dos sindicatos; a forte repressão aos movimentos sindicais e de caráter grevista; as dificuldades formais à celebração de instrumentos coletivos negociados então existentes na legislação.”³⁸

Tal cenário parece mudar com o advento da Constituição Federal de 1988, quando a negociação coletiva parece ser fomentada, incentivada e facilitada. Nesse sentido introduz Enoque Ribeiro Santos:

Percebe-se que a Constituição Federal ao realçar os direitos humanos, coletivos e difusos, acabou por redimensionar o próprio Direito Coletivo do Trabalho, promovendo uma acentuada valorização da organização sindical, da negociação coletiva de trabalho, e propiciando o amplo exercício do direito de greve, embora com restrições aceitáveis em um ambiente democrático.³⁹

Nitidamente, em razão do caráter humanista e de sua característica centralizadora da pessoa humana e sua dignidade, a CF/88 engrandece o direito coletivo brasileiro, estimulando seu avanço e priorizando a resolução democrática de conflitos trabalhistas. Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado conclui:

A Constituição retirou do limbo e inércia factuais a dinâmica das negociações coletivas trabalhistas em todo o território pátrio, abrindo-lhe espaço de desenvolvimento que ainda não experimentara no período histórico precedente a 1988.⁴⁰

Com o passar do tempo, o conjunto normativo trabalhista introduzido pela CF/88 recebeu diversas interpretações, mas fato é que, definitivamente, a constituição representa marco importante no desenvolvimento negocial coletivo trabalhista, recepcionando os instrumentos negociais coletivos previstos na CLT e dando a eles uma interpretação humanista e focada na dignidade da pessoa humana e do trabalhador, o que se observa através de, por exemplo, o caput do art. 170 da carta magna:

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1589.

³⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, pg. 71

⁴⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1588.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social⁴¹

A importância social do trabalho é ainda retomada pela lei maior em seu art. 193 que expõe: Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.⁴²

Ainda neste sentido, importante denotar que mesmo a CF/88, apesar de fortalecer em boa medida a negociação coletiva trabalhista, não buscou confundi-la com um método liberal de manutenção do mercado de trabalho, prevendo claramente ambos os diplomas negociais coletivos como limitados aos direitos fundamentais por ela previstos, sendo esta relação de possibilidade importante parte deste estudo.

Nesse sentido discorre Mauricio Godinho Delgado:

Em vista do disposto na Constituição da República, ostenta a negociação coletiva amplos poderes; porém não se trata jamais de um superpoder da sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanistas e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País.⁴³

Ademais, a carta magna traz em seu art. 7º, que constitucionaliza os direitos dos trabalhadores, no inciso XXVI, a elucidação do reconhecimento das negociações coletivas como um direito dos trabalhadores brasileiros, tal inciso é o que mais destacadamente passa por alterações interpretativas do judiciário nacional, uma vez que a própria discussão acerca da prevalência do negociado sobre o legislado parte da base constitucional presente no referido dispositivo legal

⁴¹BRASIL. Constituição Federal. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 09 de jan. de 2024.

⁴²BRASIL. Constituição Federal. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 09 de jan. de 2024.

⁴³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1590.

Art. 7º, XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho⁴⁴

Observa-se que o referido dispositivo legal não era ignorado pelo judiciário, nem mesmo esquecido pela doutrina, mas tinha sua aplicação limitada em razão do que pode até ser considerado como atenção ao princípio da proteção ao trabalhador, notadamente central no Direito do Trabalho.

Ainda, importante se estabelecer conceitualmente o princípio da adequação setorial negociada, uma vez que o mesmo precede a mudança de entendimento jurídica que por fim leva ao entendimento de que o negociado vale mais que o legislado, sendo tal máxima inclusive adotada como princípio após a reforma trabalhista de 2017.

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado expõe definição:

Pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justabalhista, desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).⁴⁵

Portanto, observa-se que para Mauricio Delgado o limite daquilo que pode ser negociado coletivamente é, de certa forma, bem estabelecido. No entanto, tal limite parece ser cada vez mais volátil e suscetível a aumento, seja através da jurisprudência, como no caso da tese 1.046 do STF, seja através da doutrina, ou até mesmo da própria legislação, experienciada com a reforma trabalhista de 2017. Tais mudanças serão analisadas no próximo capítulo deste estudo.

Justamente em razão do próximo capítulo deste estudo ser direcionado a análise das mudanças provocadas à negociação coletiva trabalhista por meio da reforma trabalhista de 2017 e a fixação do tema 1.046 do STF se mostra oportuno a análise de alguns julgados que trataram da matéria de limitação da negociação

⁴⁴ BRASIL. Constituição Federal. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 09 de jan. de 2024.

⁴⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1616.

coletiva anteriormente aos referidos acontecimentos. A partir destes, se busca traçar o panorama dos entendimentos adotados nacionalmente em âmbito justralhista.

Algo a se pontuar inicialmente é, por exemplo, a questão de conflito hierárquico entre acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho, observando-se que antes das referidas transformações legislativas e jurisprudenciais se tinha clara posição do TST neste ponto. Nesse sentido e nas palavras de Vólia Bomfim Cassar: “Havendo conflito entre acordo coletivo e convenção coletiva deveria, antes da Lei 13.467/17, ser aplicada a norma mais favorável ao trabalhador, segundo o critério da teoria do conglobamento”.⁴⁶

Ainda neste tocante Mauricio Godinho Delgado esclarece quanto as condições prévias a reforma trabalhista de 2017:

A ordem justralhista ostentava regra explícita a respeito, estipulando que as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho (art. 620, CLT, em sua redação vigente até 11.11.2017).

Está claro, portanto, que essa regra celetista determina a preponderância da convenção coletiva sobre o acordo coletivo, como fórmula para se cumprir o princípio da norma mais favorável, afastando-se o critério geral oriundo do Direito Civil. Porém, se o acordo coletivo for o mais favorável, ele há de prevalecer, evidentemente.⁴⁷

A aplicação do referido entendimento pode ser visto no recurso de revista 1474-62.2012.5.01.0024, no qual o ministro relator Joao Batista Brito Pereira, em seu voto, decide:

Esta Corte já firmou o entendimento de que, na hipótese em que coexistirem convenção e acordo coletivo de trabalho, deve ser aplicado o instrumento que for, em sua totalidade, mais benéfico ao empregado, nos termos do art. 620 da CLT.⁴⁸

Outro exemplo é o julgamento do recurso de revista 1766-89.2010.5.02.0444, no qual a ministra relatora Cilene Ferreira Amaro Santos, em seu voto, ainda discorre acerca da teoria do conglobamento:

⁴⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 1279.

⁴⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1611

⁴⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revisa nº 1474-62.2012.5.01.0024**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 25 nov. 2016. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 3 de jan. de 2024.

Resta claro que, para a formalização do Acordo Coletivo, envolvendo a manifestação de vontade das partes envolvidas, não foi negociada mais tempo de aviso-prévio, a título de exemplo.

Entretanto, embora havendo Acordo Coletivo específico, o art. 620 da CLT expressamente prevê que 'As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo'.

Com efeito, as convenções coletivas (f. 60/80) preveem a obrigatoriedade de pagamento de mais 15 dias de caráter indenizatório no caso de trabalhador que preste serviços por mais de 01 ano, bem como vale-refeição de R\$ 15,50 ou 17,80 (a depender do ano) por dia.

Ressalta-se que a teoria do conglobamento não pode ser utilizada como argumento para se erguer um muro à apreciação judicial do direito coletivamente negociado. A teoria do conglobamento pressupõe a negociação coletiva dos direitos, realizada visando conquistas que no seu conjunto sejam mais benéficas aos empregados. Desta forma, pressupõe-se que, na negociação coletiva, houve concessões recíprocas, cada qual das partes abrindo mão de um benefício em prol de outro e, assim, a norma coletiva deve ser apreciada em seu conjunto e não apenas em suas partes isoladas, de modo a não levar à abstração da intenção manifestada no texto da negociação coletiva.

Todavia, não há nenhum fundamento jurídico para que, a pretexto da implementação desse viés de interpretação conglobada, os direitos estabelecidos na convenção coletiva sejam afastados.

Ademais, não se pode pretender como válida negociação coletiva que simplesmente exclui direitos anteriormente negociados sem lhes conceder nada em troca.⁴⁹

Avançando ante alguns dos direitos trabalhistas observa-se o julgamento do recurso de revista 114454-74.2014.5.03.0144, julgado pelo TST em 5 de outubro de 2016, portanto antes da reforma trabalhista de 2017 e antes da tese 1.046 do STF. O referido recurso aborda justamente os limites da negociação coletiva e é decidido em razão da aplicação da súmula nº 437 do TST, que atualmente, não é mais aplicada. A referida súmula entendia que as regras sobre intervalos trabalhistas ostentavam a natureza de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, não sendo admitido, portanto, a sua redução ou supressão.

Cita-se parte do voto da ministra relatora Kátia Magalhães Arruda, no referido acórdão:

O acordo coletivo e a convenção coletiva são fontes formais do Direito do Trabalho, com força obrigatória no âmbito da empresa que os firmou, para reger os contratos individuais de trabalho dos empregados representados pela entidade sindical.

Todavia, o intervalo mínimo intrajornada constitui medida de higiene, saúde e segurança do empregado, que visa a recompor o organismo para suportar

⁴⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revisa nº 1766-89.2010.5.02.0444**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 25 nov. 2016. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 3 de jan. de 2024.

a continuidade do esforço, e não apenas garantida por norma legal imperativa, nos termos do art. 71 da CLT, como também tutelada constitucionalmente, no art. 7º, XXII, da Constituição Federal.

Assim, tratando-se de comando de ordem pública, é inderrogável pelas partes, e não suscetível de negociação coletiva o limite mínimo de uma hora para repouso e/ou refeição, e somente pode ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, conforme o art. 71, § 3º, da CLT.⁵⁰

No mesmo sentido o recurso de revista 606-38.2015.5.03.0052, julgado em 30 de novembro de 2016, aplica novamente a súmula nº 437 do TST considerando como sedimentada a posição judicial da corte referida. Na ementa redigida pela ministra Delaide Miranda Arantes, relatora do acima referido acórdão:

Decisão do Tribunal Regional em desconformidade com o entendimento consubstanciado na Súmula 437, II, do TST, segundo a qual "é inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inenunciável à negociação coletiva".⁵¹

Ainda quanto a este entendimento aponta-se o recurso de revista 45-64.2013.5.20.0002, julgado em 30 de novembro de 2016, no qual o ministro relator Mauricio Godinho Delgado utiliza novamente o entendimento à época pacificado, com base na nº 437 do TST:

Não se mostra válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que suprime ou reduz intervalo intrajornada, que constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública, mesmo no caso de empregado que labore em jornada de 12x36. Essa é a exegese do art. 7º, XXII, da CF, extraída da recomendação constante da antiga OJ 342 da SBDI-1 do TST, atual item II da Súmula 437 desta Corte.⁵²

Além da súmula nº 437 do TST que expõe que as regras sobre intervalos trabalhistas ostentavam a natureza de normas de saúde, higiene e segurança do

⁵⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revisão nº 11445-74.2014.5.03.0144**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 07 out. 2016. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 3 de jan. de 2024.

⁵¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revisão nº 606-38.2015.5.03.0052**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 09 dez. 2016. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 3 de jan. de 2024.

⁵² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revisão nº 45-64.2013.5.20.0002**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 02 dez. 2016. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 3 de jan. de 2024.

trabalho, não sendo admitido, portanto, a sua redução ou supressão através de negociação coletiva, se destaca a súmula nº 364, que ia no mesmo sentido, ao expor, no seu inciso II que não era possível fixar, através de negociação coletiva, percentual inferior ao estabelecido em lei quanto ao adicional de periculosidade:

Súmula 364, II - Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT).⁵³

Nesse sentido, vemos julgados do TST que aplicavam a referida súmula, como se observa no julgamento do recurso de revista 287800-37.2008.5.09.0322, no qual a ministra Maria Helena Mallmann se utiliza da súmula para manter sentença regional que considerava como inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva que estabelecia o pagamento do adicional de periculosidade em percentual inferior ao estipulado por lei. Nas palavras da ministra:

O Tribunal Regional manteve a sentença que considerou irregular o pagamento proporcional do adicional de periculosidade, deferindo-o no percentual de 30%. Nesse contexto, a decisão regional está em consonância com a atual redação do item II da Súmula nº 364 do TST, segundo a qual “não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública”.⁵⁴

Avançando ante outros direitos trabalhistas relevantes aos limites da negociação coletiva, importante pontuar as horas *in itinere*, que apesar de terem sido extintas com a reforma trabalhista de 2017 seguem sendo tema de debate no TST no

⁵³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 364**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html>. Acesso em 5 de jan. de 2024.

⁵⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revisa nº 287800-37.2008.5.09.0322**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 25 nov. 2016. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 3 de jan. de 2024

caso de processos anteriores a referida reforma, os quais sofrem os impactos da tese 1.046 do STF.

Previamente, no entanto, se faz necessário pontuar que no tocante as horas *in itinere*, existe decisão do STF prévia à reforma trabalhista e ao próprio tema 1.046. Trata-se do recurso extraordinário 895.759-PE, no qual o ministro relator Teori Zavascki julga válido acordo coletivo de trabalho que suprimiu o pagamento das horas *in itinere*.

A respeito da referida decisão, Mauricio Godinho Delgado sumariza: “A presente decisão do STF, portanto (RE n. 895.415-PE), sinaliza ampliação dos poderes da negociação coletiva trabalhista relativamente às horas *in itinere*”.⁵⁵

Percebe-se, portanto, que mesmo anteriormente à 2017 já se fazia presente decisão da corte maior do país no sentido de permitir a supressão de direitos, até então explicitamente previstos em lei federal, neste caso a CLT, sendo que a prática do TRT era notadamente de atender a possibilidade de diminuição das horas *in itinere* através da negociação coletiva, não admitindo, no entanto, a supressão do direito.

Nesse ponto destacam-se as palavras da ministra relatora Das Gracas Silvano Dourado Laranjeira em recurso de revista julgado em 07 de novembro de 2012, que, apesar de claramente demonstrar entender que grande disparidade entre as horas *in itinere* efetivamente cumpridas e as acordadas em negociação coletiva fere o princípio constitucional da valorização social do trabalho, acaba por se curvar ao entendimento da corte do TST e vota no sentido de valorizar a composição espontânea do conflito:

Esta Relatora vem adotando entendimento de que deve ser prestigiada a composição espontânea do conflito, tendo em vista o princípio da autonomia privada coletiva consagrado nos artigos 7º, incisos VI, XIII, XIV e XXVI, e 8º, inciso VI, da Constituição Federal. Contudo, essa autonomia da vontade das partes não pode ser absoluta, privando o empregado de garantias mínimas previstas na legislação trabalhista.

Outrossim, os pactos coletivos, também garantidos pela Lei Maior, não emprestam validade, por si sós, à supressão ou diminuição de direitos trabalhistas indisponíveis. A flexibilização das condições de trabalho, em tese, possível em matéria de jornada de trabalho, não pode se sobrepor ao princípio da valorização social do trabalho (artigo 1º, IV, da Constituição Federal).

Na situação verificada nos autos, foi ajustado o pagamento de uma hora diária, a despeito do fato de que o tempo verdadeiramente gasto pelo reclamante nos percursos de ida e volta ao trabalho era de duas horas,

⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1627.

havendo flagrante disparidade entre o tempo de percurso efetivamente utilizado pelo trabalhador para chegar a seu local de trabalho e aquele fixado pela norma coletiva.

Assim, a cláusula normativa que contempla a supressão total ou a redução extremamente desproporcional ao tempo gasto, como no caso dos autos, em que o tempo efetivamente gasto de duas horas foi computado somente como uma hora, não deve prevalecer, sob pena de afronta ao artigo 58, § 2º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 10.243/2001.

Todavia, com ressalva do entendimento desta Relatora, curvo-me ao posicionamento atual desta e. Corte Superior Trabalhista de que deve ser observado que foi pactuado em instrumento coletivo, tendo em vista que a flexibilização por negociação coletiva é expressamente autorizada por lei, in casu, o art. 58, § 3º, da CLT.⁵⁶

Ademais, em 2013 a corte do TRT firma posicionamento de que é considerada inválida norma coletiva que fixa as horas *in itinere* a serem pagas em percentual inferior a 50% do tempo efetivamente gasto em deslocamento, o que acontece com o julgamento de recurso de embargos nos quais o ministro relator João Batista Brito Pereira expõe:

Com fundamento no art. 7º, inc. XXVI, da Constituição da República, esta Corte vem prestigiando a autonomia da negociação coletiva na definição de um número fixo de horas *in itinere* a serem pagas. Eventual diferença entre o número de horas fixas e o número de horas efetivamente despendidas no trajeto pode ser tolerada, desde que respeitado o limite ditado pela proporcionalidade e pela razoabilidade na definição do número fixo de horas a serem pagas, com o fim de não desbordar para a supressão do direito do empregado, se a negociação resultar na fixação de uma quantidade de horas inferior a 50% do tempo real despendido no percurso.

A meu juízo, afigura-se razoável a negociação que fixa o equivalente a pelo menos 50% (cinquenta por cento) do total de horas despendidas pelo empregado no trajeto, para efeito de pagamento das horas *in itinere*.⁵⁷

Nesse mesmo sentido a ministra relatora do recurso de revista 2489-87.2013.5.23.0131, Dora Maria da Costa, aduz em seu voto:

De fato, esta Corte Superior se posiciona no sentido de que a redução desproporcional do direito às horas *in itinere* configura a invalidade da norma coletiva. E, não obstante a dificuldade em se estabelecer um critério pautado na razoabilidade, para, em função dele, extrair a conclusão acerca da validade ou da invalidade da norma coletiva, fixou-se um critério de ponderação, segundo o qual, se a diferença entre o tempo de percurso e o

⁵⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revisa nº 61400-18.2008.5.15.0058**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 14 dez. 2012. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 3 de jan. de 2024

⁵⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revisa nº 46800-48.2007.5.04.0861**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 06 set. 2013. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 3 de jan. de 2024

tempo pago em razão da norma coletiva não exceder a 50%, admite-se a flexibilização pela via negocial.

No caso concreto, extrai-se do acórdão regional que o ACT 2011/2012 prefixou o tempo de percurso diário em uma hora, mas o tempo efetivamente gasto no percurso de ida e volta era de 2 horas e 30 minutos, como se observa do tópico “Julgamento ultra petita” do agravo de instrumento, o que corresponde a uma redução maior que 50% (cinquenta por cento).

Logo, a norma coletiva se mostra inválida no caso concreto, por força da disparidade entre o tempo estipulado e aquele efetivamente gasto pelo empregado até o local de trabalho, configurando-se a redução desproporcional do direito.⁵⁸

Por fim, a partir do estabelecimento de alguns padrões e entendimentos jurisprudenciais, no que tange a limitação da negociação coletiva ante a legislação, impera-se a análise das mudanças promovidas pela reforma trabalhista e, principalmente, pelo tema 1.046 do STF na referida temática. A qual se dará no próximo capítulo deste estudo.

3. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA A PARTIR DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E DO TEMA 1.046 DO STF.

Este capítulo dedica-se a estabelecer as mudanças jurisprudenciais, doutrinárias e legislativas sofridas pelo Direito do Trabalho nos recentes anos, analisando seus impactos na negociação coletiva trabalhista, começando com a reforma trabalhista de 2017, que será abordada na primeira subseção deste capítulo, e principalmente analisando o instrumento central deste estudo, o tema 1.046 do STF que, por sua vez, será abordado na segunda subseção do capítulo.

Observa-se que ambos os referidos acontecimentos do mundo justralhista denotam semelhanças, no sentido de que enfraquecem a imperatividade das leis ante as negociações coletivas, aumentando o poder de influência da negociação coletiva trabalhista através da permissão de uma maior flexibilização das regras justralhistas, das garantias e dos direitos fixados em lei.⁵⁹

⁵⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revisa nº 2489-87.2013.5.23.0131**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 25 nov. 2016. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 3 de jan. de 2024.

⁵⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1629.

Por certo, a reforma trabalhista de 2017 é muito mais ampla que o tema 1.046 do STF, e aborda uma gama muito maior de áreas do direito, no entanto, para o presente estudo, apenas a parte que se refere à negociação coletiva interessa.

3.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

A referenciada reforma trabalhista corresponde a Lei n. 13.467/17, que alterou substancialmente o Direito do Trabalho brasileiro, modificando profundamente a CLT e representando, quase que em sua totalidade, uma flexibilização dos direitos trabalhistas.

Nesta subseção a análise será feita a partir das mudanças que a reforma trabalhista trouxe à negociação coletiva, sendo notável a significativa alteração justralhista promovida, no sentido de ampliar os limites da negociação coletiva, sendo ela a predecessora do próprio tema 1.046 do STF, uma vez que legislativamente traz ao ordenamento brasileiro a ideia de que as negociações coletivas de trabalho prevalecem perante a lei, por meio da inclusão do art. 611-A da CLT.

Inicialmente, já se denota a flexibilização dos direitos trabalhistas como principal característica da reforma trabalhista promovida pela Lei n. 13.467/17 que já em princípio atinge a negociação coletiva, atenuando os limites anteriormente impostos. O novo art. 611-A da CLT surge para apresentar os temas justralhistas que podem ser abordados e alterados em negociação coletiva, conferindo a eles o status de parcelas de indisponibilidade relativa:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a
- 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;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.⁶⁰

Percebe-se, portanto, que o referido artigo vem claramente para disponibilizar direitos trabalhistas que anteriormente não eram passíveis de flexibilização. Nesse sentido Ricardo Resende conceitua flexibilização e exemplifica o art. 611-A da CLT:

Na flexibilização o Estado mantém a intervenção nas relações de trabalho, mediante o estabelecimento do chamado mínimo existencial, mas autoriza, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que seja também possível a manutenção da empresa e, afinal, dos empregos. É o que consagra, por exemplo, o preceito constitucional que garante a irredutibilidade salarial, mas ressalva a possibilidade de flexibilização, mediante negociação coletiva (art. 7º, VI, CRFB/88). Outro exemplo muito atual é o estabelecimento, pelo art. 611-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, de uma grande lista de hipóteses em que é permitida a flexibilização de direitos trabalhistas mediante negociação coletiva de trabalho.⁶¹

Nesse mesmo sentido, Mauricio Godinho Delgado entende a relação entre o art. 611-A e as parcelas de indisponibilidade relativa:

para a Lei da Reforma Trabalhista, as parcelas de indisponibilidade relativa, próprias para a negociação coletiva trabalhista, se ampliaram largamente: passam a envolver os 15 grandes assuntos especificados no art. 611-A da CLT – alguns deles com caráter multidimensional.⁶²

Ainda, Rita Cássia Nogueira de Moraes Scarpa analisa o rol do art. 611-A da CLT, vendo-o como instrumento de flexibilização de direitos trabalhistas:

O rol estabelecido pelo artigo 611-A da CLT mostra a outorga de poderes à negociação coletiva, mas em uma perspectiva deletéria, uma vez que permite a redução e a retirada de direitos iminentes à pessoa humana e revestidos

⁶⁰ BRASIL DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 09 de jan. de 2024.

⁶¹ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 3

⁶² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1630-1631.

de caráter público, como, por exemplo, o direito à saúde. Portanto, permite-se o uso da flexibilização para direitos revestidos de indisponibilidade.⁶³

A análise ainda pode ser expandida adentrando os parágrafos do art. 611-A da CLT, que em seu primeiro parágrafo remete outro dispositivo inserido pela Lei n. 13.467/17, o § 3º do art. 8º da CLT que igualmente presta à função de fortalecer a negociação coletiva, tal fato evidencia novamente o espírito neoliberal da reforma trabalhista de 2017, que impõe um afastamento do Estado, na autonomia negocial coletiva, o que contribui em grande monta à relativização e flexibilização de direito trabalhistas. Os referidos artigos expõem, respectivamente:

Art. 611-A

§ 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.⁶⁴

Art. 8º

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.⁶⁵

Ainda neste sentido, expõe Vólia Bomfim Cassar:

A Lei 13.467/17 dificultou ao máximo a intervenção do Judiciário na validade das normas coletivas, limitando sua atuação. Adotou como o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, dando maior segurança as convenções e acordos coletivos e aos seres coletivos. Isto está refletido tanto no § 3º do Art. 8º, como no art. 611-A da CLT⁶⁶

Da mesma forma, o parágrafo 2º do art. 611-A torna válida a negociação coletiva que não indica expressamente contrapartidas recíprocas:

Art. 611-A

⁶³ SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de Moraes. **Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho**. São Paulo: Almedina, 2023, pg. 63

⁶⁴ BRASIL DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 09 de jan. de 2024.

⁶⁵ BRASIL DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 09 de jan. de 2024.

⁶⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 1284.

§ 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.⁶⁷

Neste ponto se faz necessário a compreensão de que, mesmo não impondo obrigação de expressamente indicar contrapartida recíproca em negociação coletiva, a nova norma não autoriza a renúncia de direitos trabalhista, o que é vedado em razão do princípio da irrenunciabilidade de direitos. A autorização disposta no parágrafo 2º do art. 611-A meramente permite a não indicação expressa de quais direitos específicos são transacionados.

Ainda no sentido de flexibilizar direitos trabalhistas, o parágrafo único do art. 611-B, criado pela reforma trabalhista de 2017, altera anterior entendimento jurisprudencial trabalhista, consolidado pela súmula 437 do TST, já referida neste estudo, ao expor: Art. 611: Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.⁶⁸

Nesse sentido sintetiza Rita de Cássia Nogueira de Moraes Scarpa:

Entretanto, a Lei no 13.467/2017 ao inserir o artigo 611-B, § único, da CLT afastou a natureza cogente inerente às normas relativas à duração do trabalho e aos intervalos, autorizando amplas flexibilizações do fator tempo de trabalho⁶⁹

Já no art. 611-B da CLT, a reforma traz os temas e verbas às quais não permite diminuição ou supressão por meio de negociação coletiva. Este dispositivo, portanto, trata das parcelas de indisponibilidade absoluta, sendo que a maior parte delas já se encontram caracterizadas na Constituição federal de 1988. Expõe o referido artigo:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

⁶⁷ BRASIL DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 09 de jan. de 2024.

⁶⁸ BRASIL DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 09 de jan. de 2024.

⁶⁹ SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de Moraes. Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho. São Paulo: Almedina, 2023. Pg. 327

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
- XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
- XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
- XXX - as disposições previstas nos arts.⁷⁰

⁷⁰ BRASIL DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 09 de jan. de 2024.

Quanto ao rol do art. 611-B aduz Mauricio Godinho Delgado:

É claro que o art. 611-B, em seus 30 incisos, apresenta o elenco de verbas e temas que se mostram vedados para a negociação coletiva trabalhista. Tal elenco não pode ser objeto de exclusão ou de redução por intermédio de ACT ou CCT.

Tais temas e verbas englobariam, portanto, as parcelas de indisponibilidade absoluta, a teor do sentido da Lei da Reforma Trabalhista.⁷¹

Destaca-se, também a utilização do termo “exclusivamente” no caput do art. 611-B, dando a entender que o legislador se refere a um rol taxativo, o que, mais uma vez, faria sentido tendo em vista o claro objetivo de facilitar a flexibilização das regras jurídicas trabalhistas, ao passo em que o art. 611-A, que elenca as parcelas e temas passíveis de serem negociados, apresenta um rol exemplificativo, de maneira a limitar as que não podem ser negociadas, ou seja, as parcelas de indisponibilidade absoluta (art. 611-B), e incentivar a doutrina e jurisprudência a expandir as parcelas de indisponibilidade relativa (art. 611-A).

Neste ponto, quanto a taxatividade do rol presente no artigo 611-B da CLT, difere a doutrina. Vólia Bomfim Cassar entende que se trata de um rol exemplificativo:

Apesar da expressão “exclusivamente” contida no caput do art. 611-B da CLT, por óbvio que há outros vícios capazes de anular a norma coletiva ou uma cláusula contida no instrumento coletivo.

Enfim, de fato foi limitado o poder do Judiciário de anular cláusulas contidas nas normas coletivas, o poder de inferir na autonomia coletiva. Entretanto, não é taxativo, como aparenta, o art. 611-B da CLT. Logo a limitação do juiz não é apenas na análise dos requisitos do art. 104 do CC.⁷²

Já Sérgio Pinto Martins entende que se trata de um rol taxativo:

A convenção ou acordo coletivo não poderão reduzir ou suprimir os direitos elencados nos incisos. Caso o fizerem, a cláusula será considerada nula e não toda a norma coletiva. Não se tratando de redução ou supressão, mas de melhoria de condições de trabalho, poderá a norma coletiva tratar.

Somente as hipóteses contidas nos incisos do artigo serão consideradas nulas, pois o caput do artigo usa o advérbio exclusivamente. Outras, portanto, não serão consideradas nulas. As hipóteses seriam exaustivas e não meramente exemplificativas.⁷³

⁷¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1631.

⁷² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 1285.

⁷³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraviajur, 2023, p. 553.

Ademais, a reforma trabalhista promovida pela Lei n. 13.467/17 ainda alterou o § 3º, do art. 614, de modo a vetar a ultratividade das negociações coletivas: Art. 614: § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.⁷⁴

Por fim a reforma altera o art. 620 da CLT, expondo: Art. 620: As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.⁷⁵

Tal artigo busca extinguir a aplicação da teoria da norma mais favorável, que era amplamente utilizada quando existente um conflito entre norma presente em acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho. Nesse sentido dispõe Ricardo Resende:

Na hipótese de sobreposição de normas coletivas (conflito entre ACT e CCT), em que será aplicável, por força do disposto na nova redação do art. 620 da CLT, dada pela Lei nº 13.467/2017, o critério da especialidade, segundo o qual norma específica prevalece sobre norma geral. Em outras palavras, ao contrário do que constava na redação anterior do referido dispositivo (que previa a aplicação da convenção coletiva, se mais favorável que o acordo coletivo), a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017 o acordo coletivo de trabalho passou a prevalecer sobre a convenção coletiva de trabalho. Como se percebe, a reforma trabalhista mitigou, de forma bastante substancial, o princípio da norma mais favorável.⁷⁶

Já Mauricio Godinho Delgado aduz quanto a alteração do art. 620 da CLT: “A Lei n. 13.467/17 (vigência a partir de 11.11.2017), porém, inverteu toda a equação, em menoscabo ao princípio constitucionalizado da norma mais favorável (art 7º, caput, CF)”⁷⁷

Tal análise, indica mais uma vez a flexibilização das regras justralhistas, de maneira a atingir, em diferentes graus, o princípio da norma mais favorável, que neste

⁷⁴ BRASIL DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 09 de jan. de 2024.

⁷⁵ BRASIL DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 09 de jan. de 2024.

⁷⁶ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 13

⁷⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1611.

caso específico foi completamente descartado, mas também o princípio da proteção, inerente ao Direito do Trabalho.

Já retomando parte do capítulo anterior deste estudo, se relembra a distinção entre padrões de organização do mercado de trabalho e do ramo justralhista feita por Mauricio Godinho Delgado, que divide, inicialmente, entre aquele inerente às sociedades democráticas consolidadas, e outro consistente no padrão corporativo-autoritário. Para este estudo, interessa apenas aquele inerente às sociedades democráticas consolidadas, que por sua vez, é dividido pelo autor em Normatização Autônoma e Privatística e Normatização Privatística Subordinada.⁷⁸

Aqui, pode-se analisar que, o Brasil, através não só da reforma trabalhista de 2017 e do tema 1.046 do STF, mas de todo o movimento de incorporação de uma mentalidade neoliberal de distanciamento estatal do mundo do trabalho, mentalidade esta persistente até hoje, tem cada vez mais aproximado o modelo brasileiro do modelo de normatização autônoma e privatística, partindo daquele que seria o modelo de normatização privatística subordinada. Isso porque, no primeiro, “a norma produz-se, de fato, a partir da sociedade civil, mediante a dinâmica conflituosa e negocial estabelecida entre os sindicatos, associações profissionais e empregadores”⁷⁹, enquanto no último:

A criação e a reprodução da norma jurídica se fazem mediante uma dinâmica em que um peso importante é conferido aos agentes sociais (empregados e empregadores), atuando coletivamente, no plano da sociedade civil, mas segundo um processo heteronomamente regulamentado pelo Estado.⁸⁰

Tal acontecimento se encaixa na ideia tão extensivamente abordada de flexibilização dos direitos trabalhistas, que visa diminuir o poder do Estado, principalmente do poder Judiciário, de tutelar as negociações coletivas de trabalho.

Por fim, sintetiza-se que a reforma trabalhista promovida pela Lei n. 13.467/17, no tocante à negociação coletiva, apesar de adicionar ou alterar apenas 4 artigos (611-A, 611-B, 614 e 620), impactou de maneira profunda a prática da negociação coletiva trabalhista no Brasil, uma vez que promove a relativização e flexibilização de regras,

⁷⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1583.

⁷⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1584.

⁸⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1584-1585

direitos e garantias trabalhistas. A negociação coletiva ganha poderes com a reforma, podendo negociar e relativizar mais temas do que podia antes, no entanto, tal ganho vem, possivelmente, as custas de uma precarização de diversos direitos trabalhistas.

3.2 O TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL 1.046 DO STF.

Adentrando o objeto da pesquisa jurisprudencial do próximo capítulo, abordamos o tema de repercussão geral 1.046 do STF, que surgiu do julgamento do recurso extraordinário com agravo 1.121.633, de Goiás. Tal tema reafirma a ideia do negociado sobre o legislado que, como já visto anteriormente, foi abordada legislativamente pela reforma trabalhista de 2017.

Nesta subseção se fará a análise do julgamento sobre o qual surge o tema, observando-se as justificativas e argumentos dos ministros, a fim de entender a linha de raciocínio que leva a fixação jurisprudencial superior de que o negociado sobrepõe o legislado.

O recurso extraordinário com agravo 1.121.633 foi protocolado em 06 de abril de 2018, tendo sido distribuído à relatoria do ministro Gilmar Mendes, no dia 5 de maio o STF decide pela existência de repercussão geral da questão constitucional, não reafirmando a jurisprudência à época existente. O julgamento começou no dia 1 de junho de 2022, e seguiu no dia seguinte, 2 de junho de 2022. Os acórdãos do tema 1.046 foram publicados no dia 28 de abril de 2023, e o processo transitou em julgado no dia 9 de maio de 2023.

O recurso extraordinário com agravo aborda acordo coletivo de trabalho que suprimia o pagamento das horas *in itinere*, tal ACT foi considerado inválido pelo TST, motivo pelo qual o recorrente interpõe recurso extraordinário. Para melhor análise do julgamento do referido recurso este estudo abordará inicialmente o voto do relator, ministro Gilmar Mendes, depois abordando os votos dos outros ministros e por fim analisando os resultados do julgamento.

Inicialmente vale citar que o STF já ostentava dois temas que tratavam, em alguma medida, da matéria discutida no recurso extraordinário com agravo 1.121.633-GO, eram eles os temas 357 e 762 que dispunham o seguinte:

Tema 357 - Redução do intervalo intrajornada e majoração da jornada de trabalho, no regime de turnos ininterruptos de revezamento, por negociação coletiva.

Tese: A questão da validade de norma de acordo ou convenção coletiva de trabalho que estabelece ampliação da jornada dos trabalhadores em turnos ininterruptos de revezamento e a redução de intervalo intrajornada tem natureza infraconstitucional e a ela são atribuídos os efeitos da ausência de repercussão geral, nos termos do precedente fixado no RE n. 584.608, rel. a Ministra Ellen Gracie, DJe 13/03/2009⁸¹

Tema 762 - Validade de norma coletiva de trabalho que fixa limite ao pagamento de horas *in itinere* inferior à metade do que seria devido em relação ao tempo efetivamente gasto pelo trabalhador no trajeto até o local do serviço.

Tese: A questão da validade de norma coletiva de trabalho que fixa limite de horas *in itinere* inferior à metade do tempo efetivamente gasto pelo trabalhador no seu trajeto até o local do serviço tem natureza infraconstitucional, e a ela se atribuem os efeitos da ausência de repercussão geral, nos termos do precedente fixado no RE 584.608, rel. a Ministra Ellen Gracie, DJe 13/03/2009.⁸²

Aqui, em ambos os casos o STF entendeu não haver questão constitucional a ser discutida, entendendo que os referidos temas detinham natureza infraconstitucional, nitidamente em função de estarem dispostos na CLT.

O ministro Gilmar Mendes entende que o tema de repercussão geral não se limita as questões abordadas nos temas 357 e 762, bem como denota que uma das diferenciações entre os temas passados e o tema 1.046 se dá justamente por conta das mudanças jurisprudenciais:

Na situação posta em exame, o reconhecimento da existência de repercussão geral do tema 1.046 se deu em virtude da evolução de interpretações conferidas à temática da validade de acordos e de convenções coletivas.

Assim, entendo que o presente tema da repercussão geral abrange a discussão acerca da validade de normas coletivas que limitam ou restringem direitos trabalhistas, não se restringindo às matérias compreendidas nos temas 357 e 762 da repercussão geral, conforme será discutido.⁸³

⁸¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

⁸² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

⁸³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

Gilmar Mendes então, adentra breve resgate histórico da negociação coletiva no Brasil, discorrendo sobre a evolução dos sindicatos no Brasil, aqui ele defende que não pode o Estado continuar a intervir nas relações privadas entre empregados e empregadores como fazia anteriormente:

Ora, é preciso aceitar que a Constituição de 1988 aconteceu; e, com ela, uma nova configuração entre público e privado, entre a esfera estatal e a sociedade. Simplesmente negar a autonomia coletiva para deliberar sobre condições de trabalho próprias a determinada categoria, promovendo anulações seletivas daquilo que foi acordado entre forças econômicas e profissionais autônomas, acaba por representar uma reedição da tutela do Estado sobre os sindicatos.⁸⁴

Continuando seu voto, Gilmar Mendes discorre sobre a força normativa das negociações coletivas ante a Constituição Federal onde o ministro valoriza a interpretação de que o constituinte original privilegia a negociação coletiva, a incentivando:

Apesar de todo o arcabouço constitucional que não apenas legitima, mas estimula a negociação coletiva, não são incomuns decisões da Justiça do Trabalho que, a partir da análise do caso concreto, interpretam cláusulas previamente estipuladas de forma a restringi-las ou a anulá-las. Diante desse quadro, a definição dos limites da intervenção judiciária deve ser clara, a fim de evitar ingerências indevidas e preservar o pactuado.⁸⁵

A partir daí, aborda o princípio de equivalência entre negociantes, que aqui apresenta grande peso, uma vez que na concepção de Gilmar Mendes o sindicato, ente coletivo, se equipara ao empregador quando negociam condições de trabalho, de tal forma não há parte hipossuficiente na relação e por isso não se incide sobre a negociação coletiva trabalhista o princípio da proteção, bem como o princípio da primazia da realidade:

A ideia de hipossuficiência do trabalhador não se sustenta em negociações coletivas. Convenções e acordos seguem procedimento próprio, definido por lei e com participação sindical obrigatória. A própria Constituição Federal outorga ao sindicato “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”

⁸⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

⁸⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

(art. 8º, III, da CF) e define ser obrigatória sua participação nas negociações coletivas (art. 8º, VI, da CF).

Não é possível interpretar que, nessa situação, trabalhadores estão em condição de desigualdade com empregadores, já que devidamente representados por seus sindicatos, entidades aos quais o texto constitucional atribui tal poder.⁸⁶

Na sequência Gilmar Mendes explora a teoria do conglobamento em matéria de negociação coletiva trabalhista, defendendo que não se pode anular uma cláusula de uma CCT ou de um ACT que defina uma vantagem ao empregador sem que se leve em consideração as vantagens que os empregados adquiriam em função daquela concessão patronal, o que, na concepção do ministro, gera insegurança jurídica e desestimula a negociação coletiva trabalhista.

Após esta colocação o voto segue abordando a possibilidade de completamente suprimir direitos trabalhistas, e não apenas diminuí-los. Aqui o relator expõe a ideia de patamar mínimo civilizatório, entendendo neste caso mais adequado recorrer a jurisprudência para se analisar até onde vai o referido patamar:

Assim, ainda que de forma não exaustiva, entendo que a jurisprudência do próprio TST e do STF considera possível dispor, em acordo ou convenção coletiva, ainda que de forma contrária a lei sobre aspectos relacionados a: (i) remuneração (reduzibilidade de salários, prêmios, gratificações, adicionais, férias) e (ii) jornada (compensações de jornadas de trabalho, turnos ininterruptos de revezamento, horas *in itinere* e jornadas superiores ao limite de 10 horas diárias, excepcionalmente nos padrões de escala doze por trinta e seis ou semana espanhola).⁸⁷

Por fim, o ministro relator Gilmar Mendes analisa o caso concreto do ARE 1.121.633, onde aduz que o acórdão do recurso de revista recorrido limita a atuação dos sindicatos quanto à cláusulas que representam a supressão renunciada de direitos. A partir daí, o relator vota no sentido de privilegiar a negociação coletiva, autorizando a pactuação de temas que não sejam absolutamente indisponíveis e entendendo que o acórdão viola o art. 7º, XXVI, que traz o direito ao reconhecimento das negociações coletivas trabalhistas. Gilmar Mendes, portanto, vota dando provimento ao recurso, e propõe a seguinte fixação de tese:

⁸⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

⁸⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

“São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.”⁸⁸

Na sequência vota o ministro André Mendonça, que acompanha o voto do relator se atendo, em seus comentários, principalmente a questão do menor aprendiz e das pessoas com deficiência, que já tinha sido abordada no mesmo sentido pelo ministro relator Gilmar Mendes. Pontua-se que toda a tese e toda a argumentação do voto relator não se aplica a normas que versem sobre condição de trabalho de jovens aprendizes e de pessoas com deficiência, uma vez que tais grupos devem ser protegidos pelo Estado, e por isso não se admite a negociação coletiva que diminua ou retire integralmente direitos fixados legislativamente em prol das pessoas com deficiência e dos jovens aprendizes.

Ainda, o ministro André Mendonça propõe alteração na redação do Tema 1.046, complementando-o:

Os acordos e convenções coletivos podem prever o afastamento ou a restrição de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados, nos termos do art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federação.

Diante do assento constitucional expresso e da indisponibilidade das políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência e dos jovens e adolescentes no mercado de trabalho, o percentual legalmente fixado em favor do aprendiz e da pessoa com deficiência não podem ser objeto de negociação coletiva.⁸⁹

Em seguida vota o ministro Nunes Marques, que acompanha o relator e em linhas gerais reforça o voto do mesmo, dando até uma interpretação mais simplista quanto ao estabelecimento do determinado “mínimo civilizatório”:

No mérito, desde logo adianto que estou de acordo com o Relator, entendendo que é caso de provimento do recurso extraordinário. Isso porque tenho como válida norma coletiva de trabalho a limitar ou restringir direito trabalhista que a Constituição Federal não haja expressamente previsto ou

⁸⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

⁸⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

que, embora tenha sido previsto, encontre, no próprio Texto Constitucional, a ressalva da possibilidade de sua mitigação mediante acordo, convenção ou negociação coletiva de trabalho.

Tenho a compreensão de que, no campo negocial coletivo, há direitos que podem ser entendidos como disponíveis. E existem, ainda, os direitos que são constitucionalmente a base de um mínimo existencial digno para o ser humano. Esses últimos caracterizam-se como indisponíveis, de modo que não estão livres para eventual supressão por negociação coletiva.⁹⁰

Já no voto do ministro Alexandre de Moraes, que também acaba por acompanhar o voto do relator, destaca novamente a ideia de que no direito coletivo trabalhista, não se impera a proteção ao sindicato da mesma maneira que no direito individual trabalhista de protege o empregado, aqui o ministro cita o artigo XXVI da Constituição Federal de 88, que constitucionaliza o direito ao reconhecimento de CCT e ACT, prosseguindo:

Essa disposição constitucional (reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho) revela a superação da concepção paternalista que vigorava no regime anterior, no qual o trabalhador não tinha meios para se posicionar de forma igualitária ao empregador, haja vista sua posição de inferioridade. Com a criação dos sindicatos das categorias profissionais, reduziu-se a disparidade que separava o trabalhador, como indivíduo, do empresário, possibilitando às partes envolvidas no conflito trabalhista dispor de tratamento jurídico mais equilibrado.⁹¹

Em seu voto, o ministro Edson Fachin pontua que o caso concreto julgado corresponde a momento anterior a vigência da Lei 10.243/2001, a Lei da reforma trabalhista, e portanto, corresponde a um período em que as horas *in itinere* ainda eram devidas pelo empregador, nas palavras do referido ministro:

a questão jurídica deve permanecer restrita a saber se é possível o reconhecimento da possibilidade ou não de cláusula de instrumento coletivamente negociado suprimir, sem contrapartida, o direito previsto no art. 58, § 2º, da CLT em sua redação original, dada pela Lei 10.243/2001 e em período anterior às profundas modificações feitas pela Lei 13.467/2017 na legislação trabalhista⁹²

⁹⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

⁹¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

⁹² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

Fachin continua, no que é um dos dois únicos votos divergentes do acórdão, valorizando o pressuposto de que o direito deve avançar de maneira a sempre expandir os direitos dos trabalhadores, sendo vedado o retrocesso de direitos trabalhistas. O ministro fundamenta seu voto quase que integralmente com base nos preceitos constitucionais e na própria ideia geral cidadã da Constituição de 1988:

Ao estar expresso, no caput do art. 7º da Constituição, que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, ampliou-se o rol de direitos fundamentais e estabeleceu um pressuposto de contínuo progresso e aperfeiçoamento de garantias e direitos sociais do cidadão, vetor axiológico-normativo a nortear, por sua vez, a elaboração, interpretação e aplicação de toda a legislação infraconstitucional desse ramo do Direito.⁹³

Então o ministro Edson Fachin concluí sua argumentação, abrindo divergência do voto do relator e propondo tese diferente a ser fixada, respectivamente:

Conforme assentado, não se admite a mera renúncia a direitos fundamentais sociais, nem se pode negociar, individual ou coletivamente o dever de contínuo e progressivo desenvolvimento e aperfeiçoamento do sistema protetivo das relações de trabalho. A Constituição de 1988 garante as condições sociais dos trabalhadores e, portanto, veda, de forma sistemática e inequívoca, prejuízos resultantes de negociação coletiva que contrariem tal sistema. Dessa forma, considerando que, no caso dos autos, a discussão envolve a supressão de horas extras (*in itinere*), cuja previsão constitucional está expressa e, sem reserva legal, no artigo 7º, XIII (primeira parte) e XVI, da CRFB, tem-se a impossibilidade de que a negociação coletiva sobreponha-se à vontade do legislador constituinte, no particular. As convenções e os acordos coletivos de trabalho não prevalecem quando estão em pauta direitos fundamentais sociais, como é o caso do direito a horas extras, expressamente reconhecidos pelo rol do artigo 7º da Constituição da República de 1988, que integram o patrimônio jurídico mínimo do trabalhador brasileiro.⁹⁴

Partindo para o voto do ministro Luís Alberto Barroso, observa-se em grande medida raciocínio similar ao do relator, o qual acompanha Barroso, que destaca principalmente a diferença entre o direito coletivo do trabalho e o direito individual do

⁹³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

⁹⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

trabalho, caracterizando as partes que transacionam em uma negociação coletiva trabalhista como simétricas:

Nos contratos individuais de trabalho, na negociação individual, por evidente, justifica-se uma maior proteção do Estado, porque existe uma clara assimetria entre as partes, a empresa capitalista e o trabalhador individualmente considerado, que tem uma posição mais frágil nessa relação. Essa proteção - ponto de vista que sempre defendo aqui - precisa ser feita, porque indispensável, mas na medida certa, para, precisamente, não comprometer a empregabilidade, nem incentivar a informalidade. Mas o que temos reconhecido nos precedentes é que, nas negociações coletivas, portanto, entre o sindicato patronal e o sindicato dos empregados, nesse tipo de negociação, não existe a assimetria que existe nas relações individuais. Os sindicatos normalmente têm assessoria jurídica de qualidade, que permite uma negociação de igual para igual, como evidentemente essas negociações devem ser.⁹⁵

Por sua vez o ministro Dias Tofolli tem o voto mais breve do julgamento, acompanhando integralmente o voto e a proposição de tese do relator.

A ministra Cármen Lúcia acompanha o voto do relator, explicitando em seu voto não entender o direito as horas *in itinere* como um direito fundamental trabalhista, não compondo, portanto, o patamar mínimo civilizatório, o qual deve ser respeitado e resguardado, de forma a não caber, quanto aos ditos direitos fundamentais trabalhistas, diminuição ou supressão por meio de negociação coletiva.

No último voto, sendo o segundo divergente do pleno, a ministra Rosa Weber expõe suas razões de divergência. Em seu voto a ministra pontua a garantia constitucional do não retrocesso dos direitos trabalhistas, bem como a limitação a supressão e diminuição dos direitos trabalhistas àquelas estritamente expostas na Constituição:

Na linha do ditame constitucional, entendo que, no âmbito dos direitos fundamentais trabalhistas, observado o contexto social, é justamente o art. 7º, caput, da Constituição Federal que veda a derruição, via exercício da autonomia privada coletiva, e a despeito da relevância da negociação coletiva, das conquistas normativas já alcançadas por meio das fontes formais heterônomas.

Ou seja, mesmo a Justiça do Trabalho, no exercício de seu poder normativo, há de observar as disposições legais mínimas e as convencionadas anteriormente, em absoluto podendo suprimir ou reduzir os direitos nelas

⁹⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

assegurados fora dos estritos limites traçados na própria Constituição e que se expressam, repito, nos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º.⁹⁶

A ministra segue apontando interpretação diferente quanto ao muito abordado entendimento de que, no direito coletivo do trabalho, as partes negociais se encontram em equivalência, explicitando que em realidade a equivalência das partes não pode ser aferida simplesmente na característica coletiva do sindicato, mas sim deve ser averiguada levando em consideração as reais condições das partes, uma vez que é comum, no Brasil, a existência de sindicatos pequenos e enfraquecidos, que contam com poucos recursos:

Isso significa que o direito fundamental ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos (art. 7º, XXVI, CF) no âmbito da relação de emprego, há de ser compreendido, repito, em consonância com os princípios conformadores da autonomia privada coletiva, notadamente à pertinente à representatividade da entidade sindical a assegurar verdadeira situação de equivalência entre os seres coletivos na agência criativa da negociação coletiva (art. 8º, incisos, CF).

Na lição de Maurício Godinho Delgado, o equilíbrio dos contratantes no exercício da autonomia privada coletiva resulta não apenas da natureza coletiva de ambos os atores, mas principalmente da paridade dos instrumentos à disposição da entidade sindical no processo de negociação: possibilidade de mobilização da categoria e pressão sobre o empregador, sociedade civil e Estado, garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical. Nada obstante, mesmo após a Constituição Federal de 1988, permanece frágil a estrutura normativa de garantias à representatividade sindical, sobretudo no que diz com as garantias do exercício da liberdade sindical no âmbito da relação de emprego, contrapondo-se ainda sindicatos fortes e sindicatos frágeis.⁹⁷

Na concepção de Rosa Weber, os direitos indisponíveis não se esgotam na Constituição, não se podendo excluir do grupo de direitos trabalhistas fundamentais todos aqueles infraconstitucionais, ainda concluindo quanto aos possíveis resultados negativos de precarização trabalhista que o entendimento de que o negociado se sobrepõe ao legislado traria:

Nesse contexto, considerado o princípio favor laboratoris de aplicação da norma trabalhista em sua intrínseca relação com os princípios do direito coletivo garantidores de consistente representatividade dos atores coletivos

⁹⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

⁹⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

para o sucesso da negociação coletiva, aliado os limites objetivos da adequação setorial negociada, na minha compreensão, a controvérsia acerca do direito ao reconhecimento das normas coletivas previsto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal não se esgota na indisponibilidade dos direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição cidadã. Isso porque cada um dos direitos fundamentais individuais e coletivos assegurados nos arts. 7º e 8º se abre para sistemas regulatórios de institutos salvaguardados e preenchidos de sentido pelas disposições infraconstitucionais. Vale dizer, a garantia de “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, nos termos do art. 7º inciso XXII, depende de efetiva restrição de trabalhadores expostos a condições insalubres ou perigosas a prorrogações de jornada comprometedoras da sua saúde ou na garantia da implementação das normas técnicas de segurança no trabalho. Igualmente, a concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho depende de normatização infraconstitucional, autônoma e heterônoma, em sintonia com os limites expressos na norma constitucional.⁹⁸

Nesse cenário normativo e cultural da arquitetura do direito coletivo brasileiro, prestigiar o negociado sobre o legislado em desfavor do princípio de aplicação da norma mais favorável ao empregado, olvidada expressa garantia constitucional de melhoria das condições sociais dos trabalhadores prevista no art. 7º, caput, da CF, significa assumir o risco de transformar os direitos trabalhistas em verdadeira commodity, submetidos aos ventos do mercado e à concorrência desleal entre as empresas. Significa, ao final, transferir para o trabalhador os riscos do negócio, em desvirtuamento das agências do empregado e do empregador com reflexos nocivos ao delicado equilíbrio da relação entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa (arts. 1º, IV e 170, III e IV, CF), em grave ofensa ao princípio do não retrocesso social.⁹⁹

Por fim, a ministra diverge do voto do relator negando provimento ao recurso e propondo a fixação da seguinte tese:

A aplicação das normas autônomas no Direito do Trabalho rege-se pelo princípio do favor laboratoris, admitida a adequação setorial nas hipóteses expressamente autorizadas pela Constituição Federal (art. 7º, VI, XIII, XIV), desde que presente a transação, vale dizer, concessões recíprocas, e não a mera renúncia de direitos, e com indicação das contrapartidas, em observância ao princípio da transparência no processo de negociação coletiva.¹⁰⁰

⁹⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

⁹⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

¹⁰⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

Com o fim do último voto, o recurso extraordinário com agravo 1.121.633 foi provido e o ministro relator Gilmar Mendes propôs redação final para a tese a ser fixada, a qual foi fixada sob o tema de repercussão geral 1.046 do STF, nos termos:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.¹⁰¹

Finalmente, uma vez explicitado o recurso extraordinário e julgamento que dá origem ao Tema de Repercussão Geral 1.046, analisa-se suas consequências. Os reflexos do referido tema são muito presentes na jurisdição trabalhista brasileira, e impactam de forma importante a tutela estatal da negociação coletiva trabalhista.

Para Mauricio Godinho Delgado o Tema de Repercussão Geral 1.046 gera duas principais consequências:

A decisão vinculante do plenário do STF, em primeiro lugar, considerou não ser imprescindível a explicitação especificada de vantagens compensatórias. Em segundo lugar, a decisão plenária vinculante declarou válidos os ACTs e CCTs que pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas desde que tomados em conta dois fatores: a) que os documentos coletivos negociados considerem, sim, o princípio da adequação setorial negociada; b) e que eles respeitem, sim, os direitos absolutamente indisponíveis.¹⁰²

Percebe-se, portanto, a relevância do Tema 1.046 ante as negociações coletivas trabalhistas, ao mesmo tempo em que se denota aproximação da tese fixada com algumas ideias centrais trazidas pela reforma trabalhista de 2017 para a negociação coletiva trabalhista.

Exemplifica-se, a inovação trazida pelo artigo 611-A, parágrafo 2º, da CLT, que é de certa forma convalidada pela posição do STF. Tópico abordado por Rita de Cássia Nogueira de Moraes Scarpa:

Entretanto, em junho de 2022 o Tribunal Pleno do STF, em decisão de mérito alterou o tema 1046, permitindo que a negociação coletiva tenha por objeto a limitação ou a retirada de direitos constitucionais trabalhistas, ao estabelecer

¹⁰¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

¹⁰² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 1628

como núcleo rígido e infenso à negociação somente os “direitos absolutamente indisponíveis”, conforme analisado alhures. Ademais, o STF confirmou o teor do artigo 611-A, parágrafo 2º, da CLT ao assentir com a ausência de contrapartidas recíprocas na negociação ao mesmo tempo que condicionou à negociação coletiva à observância do princípio da adequação setorial negociada.¹⁰³

Nesse mesmo sentido, entende Ricardo Resende, que ainda expande os reflexos do Tema 1.046 ao §3º do art. 611-A da CLT:

A lei admitiu, portanto, ao menos em tese, que seja reduzido o salário (o mais basilar de todos os direitos trabalhistas), mesmo sem a correspondente redução da jornada de trabalho, mediante a simples garantia de proteção contra a dispensa imotivada durante o prazo de duração da norma coletiva. Naturalmente a redução de jornada a que se refere o §3º é aquela acompanhada da redução de salário, pois a mera redução de jornada, sem redução salarial, sequer constitui flexibilização de direito trabalhista, e sim benefício ao trabalhador.

Embora se esperasse do Poder Judiciário atuação firme no sentido de não endossar a possibilidade de dispensa de contrapartida para flexibilização de direito trabalhista (o que caracteriza, a rigor, renúncia; ou de se limitar a contrapartida à mera garantia de emprego, em caso de redução de salário ou de jornada), em princípio o STF, ao fixar tese de repercussão geral no ARE 1.121.633, ratificou os termos estabelecidos pela Reforma Trabalhista de 2017.¹⁰⁴

O mesmo autor ainda identifica relação do Tema 1.046 com o parágrafo único do art. 611-B da CLT:

Ocorre que, não obstante a associação à preservação da saúde e da segurança do trabalho seja intrínseca às normas que regem a duração do trabalho, a Reforma Trabalhista de 2017 dispôs que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho” para os fins do estabelecimento de hipóteses de flexibilização da legislação heterônoma mediante negociação coletiva de trabalho (parágrafo único do art. 611-B da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017).

Relembre ainda que, conforme Tese aprovada pelo STF quando do julgamento do ARE 1.121.633 (Tema 1.046 de Repercussão Geral), “são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”.¹⁰⁵

¹⁰³ SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de Moraes. **Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho**. São Paulo: Almedina, 2023, pg. 188 - 189

¹⁰⁴ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 1066

¹⁰⁵ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 436

Ricardo Resende continua, identificando de plano o impacto da tese fixada pelo Tema 1.046 do STF em diversos outros temas trabalhistas, como o parcelamento de verbas:

Ocorre que, em decisão recente, a Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do TST adotou entendimento no sentido da possibilidade de previsão de parcelamento de verbas rescisórias em instrumento coletivo de trabalho, conforme decisão publicada no Informativo nº 261 do TST.¹⁰⁶

E retenção de gorjetas:

Aprofundando um pouco mais o estudo da questão, encontra-se entendimento jurisprudencial segundo o qual as gorjetas devem ser integralmente destinadas aos trabalhadores, razão pela qual é inválida, ainda que prevista em norma coletiva, a retenção de parte das gorjetas pelo empregador. Neste sentido, decisão da SDI-1 publicada no Informativo nº 95 do TST.

Em sentido contrário, entretanto, decisão recente da 8ª Turma, com fundamento no entendimento do STF sobre os limites da negociação coletiva (Tema 1.046 de Repercussão Geral).¹⁰⁷

Ao fim deste capítulo, pontua-se que a análise dos reflexos trazidos pelo Tema de Repercussão Geral 1.046 não se encerra por aqui, visto que a observação jurisprudencial de julgados do TST corresponde a parte central deste estudo. Tal tópico será abordado no próximo capítulo.

4. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL A PARTIR DE DECISÕES DO TST QUE ABORDEM O TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL 1.046 DO STF, ANTE À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Neste capítulo serão apresentados os resultados da pesquisa jurisprudencial junto ao Superior Tribunal do Trabalho¹⁰⁸. Esta pesquisa analisa os acórdãos do TST, portanto as decisões monocráticas não serão abordadas, bem como, terá o lapso temporal de julgamento entre 01/10/2023 a 31/12/2023, com a intenção de abordar o entendimento recente do TST. A partir da delimitação temporal, 2539 acórdãos foram encontrados com a utilização dos verbetes “1046 ou 1.046” na barra “qualquer das

¹⁰⁶ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 706

¹⁰⁷ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 506

¹⁰⁸ O site acessado foi o sítio digital de pesquisa jurisprudencial do TST, disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>

palavras”, de tal forma que, em razão da atual pesquisa compor monografia, fez-se necessário o recorte quanto a uma quantidade limitada de temas justralhistas abordados até aqui. A escolha feita foi pela pesquisa quanto as horas *in itinere* e ao intervalo intrajornada, por representarem, respectivamente, temas justralhistas de maior consolidação jurisprudencial e de maior divergência jurisprudencial, mesmo entre as turmas do TST, além de representarem dois importantes institutos que tiveram, com o advento do Tema 1.046 do STF, grandes mudanças práticas de admissibilidade negocial trabalhista e de marcarem presença nos julgados do TST com bastante frequência.

A fins de melhor exposição o capítulo será dividido em subseções, as 2 primeiras correspondem aos temas horas *in itinere* e intervalo interjornada, respectivamente, esses ainda serão subdivididos entre as 8 turmas do TST, a fim de observar diferenças presentes entre as próprias turmas. Por fim serão abordadas, como subseções, os acórdãos da Sessão Especializada em Dissídios Coletivos (SDC), e as Subseções Especializadas em Dissídios Individuais I e II (SDI-I e SDI-II).

Cada uma das duas primeiras subseções deste capítulo levará nas configurações de pesquisa jurisprudencial do site do TST o lapso temporal acima indicado, bem como os verbetes “1046 ou 1.046” na barra “qualquer das palavras” e o verbete correspondente a cada tema justralhista na barra “palavras na ementa”, ainda indicarão qual será a turma abordada (1 a 8), na barra “Órgão Judicante”. Já as outras três subseções serão pesquisadas com os verbetes “1046 ou 1.046” na barra “qualquer das palavras” e levarão na aba órgão Judicante SDI I ou II, ou SDC.

4.1 HORAS *IN ITINERE*

Nesta subseção o verbete “horas *in itinere*” foi utilizado na barra “palavras na ementa”. A análise embarcará àqueles artigos que inevitavelmente julgam o mérito da temática das horas *in itinere* relativizadas por norma negocial coletiva, não sendo selecionáveis, portanto, acórdãos que julgam meramente aspectos processuais de admissibilidade recursal, bem como acórdãos que tratam de horas *in itinere* não previstas em norma coletiva e também tratam de alguma outra temática justralhista que é impactada pelo Tema 1.046 do STF.

4.1.1 Horas *In Itinere* na Primeira Turma

Foram obtidos 70 acórdãos, dos que abordaram o mérito, todos foram julgados no sentido de reconhecer a validade de negociação coletiva que diminui ou afasta o direito ao pagamento de horas *in itinere*, permitindo também a caracterização da parcela a ser paga a tal título como indenizatória, não gerando, portanto, reflexos em outras verbas trabalhistas.

A pesquisa destaca 3, sendo que cada um deles provém da relatoria de cada um dos 3 ministros da turma.

O primeiro corresponde ao Recurso de Revista 399-72.2020.5.09.0092, da relatoria do ministro Hugo Carlos Scheuermann, que aborda a possibilidade de estabelecimento, através de negociação coletiva, da natureza indenizatória quanto as verbas a serem pagas a título de horas *in itinere*. Nas palavras do relator em seu voto:

O Supremo Tribunal Federal, ao julgamento do ARE 1121633 (Tema 1.046 de Repercussão Geral), fixou a seguinte tese jurídica: “são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”. E, ao exame do caso concreto, concluiu pela validade do acordo coletivo no qual as partes transacionaram acerca do pagamento das horas *in itinere*, por se tratar de “direito disponível, sujeito à autonomia de vontade coletiva expressa mediante acordo e convenção coletiva”.

Diante da decisão proferida pelo Pretório Excelso, avulta a necessidade de serem respeitados os regramentos frutos de negociação coletiva, em observância à autonomia da vontade coletiva e à autocomposição dos conflitos trabalhistas, preceitos consagrados no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal - desde que, no caso concreto, seja resguardado um patamar civilizatório mínimo, de forma que não sejam subtraídos dos trabalhadores direitos diretamente ligados à dignidade da pessoa humana e ao conceito de trabalho decente, tais como o pagamento do salário mínimo, as normas de saúde e segurança do trabalho, a proibição de práticas discriminatórias, a liberdade de associação, entre outros.

Assim, observado o entendimento firmado pelo STF em sede de repercussão geral, forçoso reconhecer a validade da norma coletiva que prevê que as horas *in itinere* devem ser pagas “sobre o salário base do empregado, não integrando os salários para nenhum efeito contratual e legal, nem será considerado como jornada extraordinária”, tendo em vista não se tratar de direito de indisponibilidade absoluta.¹⁰⁹

¹⁰⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 399-72.2020.5.09.0092. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 17 out. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de jan. de 2024

O segundo se trata do Recurso de Revista 10024-20.2013.5.03.0165 de relatoria do ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, que trata da validade de negociação coletiva que afasta ou limita a incidência de horas *in itinere*. Nas palavras do relator:

Portanto, com base no recente julgado do Tema 1.046 da Repercussão Geral pelo E. STF, e considerando que não houve qualquer modulação temporal no que se refere à aplicação da decisão com eficácia erga omnes, deve ser reconhecida a validade da negociação coletiva que afasta ou limita direito às horas "*in itinere*".¹¹⁰

Já o terceiro acórdão destacado corresponde ao Recurso de Revista 10701-15.2015.5.03.0057, de relatoria do ministro Luiz Jose Dezena da Silva, no qual o mesmo reforma acórdão regional de maneira a reconhecer validade de negociação coletiva que suprime o direito as horas *in itinere*, no voto do ministro relator:

O Supremo Tribunal Federal, instado a se pronunciar sobre a validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633-GO, com repercussão geral reconhecida (Tema 1.046), fixou a seguinte tese: "são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis" (acórdão publicado em 28/4/2023).

Como se vê, segundo a tese jurídica vinculante fixada pela Suprema Corte, as cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho, em que previsto o afastamento ou limitação de direitos, devem ser declaradas válidas, exceto quando, segundo a teoria da adequação setorial negociada, violem direitos considerados absolutamente indisponíveis.

Nessa senda, *in casu*, a Corte a quo proferiu decisão contrária ao entendimento firmado pelo STF no julgamento do ARE 1.121.633-GO ao considerar inválida a norma coletiva que suprimiu o pagamento das horas *in itinere*.¹¹¹

4.1.2 Horas *in Itinere* na Segunda Turma

Na segunda turma, ante a pesquisa foram obtidos 77 acórdãos, sendo que todos aqueles que abordaram o mérito das horas *in itinere* previstas em negociação

¹¹⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10024-20.2013.5.03.0165. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 13 nov. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de jan. de 2024

¹¹¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10701-15.2015.5.03.0057. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 18 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de jan. de 2024

coletiva foram no sentido de entender como válidas as cláusulas negociais coletivas que representavam a supressão e diminuição do referido direito.

Novamente, A pesquisa destaca 3, sendo que cada um deles provém da relatoria de cada uma das 3 ministras da turma. No caso particular da segunda turma, é interessante o fato de que as ministras frequentemente expõem divergência pessoal quanto ao mérito julgado, curvando-se ao posicionamento vinculante.

Tal fato ocorre no primeiro acórdão destacado da segunda turma, o Recurso de Revista do Agravo 21933-54.2014.5.04.0405, de relatoria da ministra Margareth Rodrigues Costa, que reconhece como válida norma coletiva que suprime o pagamento de horas *in itinere*, enquanto expõe divergência pessoal ante ao posicionamento vinculante:

9. Muito embora o fundamento da Corte regional para refutar o permissivo negocial para a supressão do pagamento das horas *in itinere* tenha residido na ausência de contrapartidas que permitissem configurar a transação, o que, a meu ver, importaria a invalidade das normas coletivas em comento, considerando que as reduções/supressões de horas *in itinere* estiveram entre as situações-tipo enfrentadas pelo STF no julgamento do Tema de Repercussão Geral 1046, e que a Corte Constitucional expressamente dispensou a aferição de contrapartidas específicas, por disciplina judiciária curvo-me ao posicionamento vinculante da Corte Constitucional, com a ressalva do meu entendimento pessoal.

10. Nesses termos, em face da violação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, o recurso de revista da reclamada merece ser conhecido e provido para excluir da condenação o pagamento de horas *in itinere*, ante a validade da norma coletiva que suprimiu o pagamento de tal parcela, ainda que sem contrapartidas específicas. Recurso de revista conhecido e provido"¹¹²

No segundo acórdão destacado, a ministra relatora Maria Helena Mallmann discorre longamente, em voto referente ao Recurso de Revista com Agravo 305-31.2010.5.03.0064, acerca da prevalência do negociado sobre o legislado, e por fim decide de acordo com o posicionamento vinculante:

Assim, diante da tese que se consagrou no ARE n. 1.121.633 (Tema n. 1.046) e RE 895.759 AgR, não é mais possível recusar validade à norma coletiva que exclui ou relativiza a contagem das horas *in itinere* como tempo à disposição do empregado. Constatada, nesse aspecto, violação do art. 7.º, XXVI, da Constituição Federal. Nesse sentido, dou provimento ao recurso de revista para reconhecer a validade da norma coletiva quanto às horas *in*

¹¹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 21933-54.2014.5.04.0405. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 15 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de jan. de 2024

itinere e afastar a condenação da Reclamada fundada na nulidade da referida norma.¹¹³

Já no terceiro acórdão selecionado, o Recurso de Revista 117-14.2019.5.07.0031 a ministra relatora Liana Chaib expõe claro entendimento quanto a aplicabilidade da tese do Tema 1.046 do STF quanto as horas *in itinere* negociadas em ACT ou CCT:

Dessa forma, do exposto no acórdão do Tema 1046, não resta dúvida de que as horas *in itinere* podem ser alvo da flexibilização com vista à restrição do direito, independente de vantagem compensatória.¹¹⁴

Ainda, importante pontuar que a segunda turma também considera possível alterar a natureza jurídica da parcela correspondente as horas *in itinere* para que seja considerada indenizatória, em função do precedente posto pelo Tema 1.046 do STF, visto, por exemplo, no Recurso de Revista com Agravo 741-66.2015.5.09.0025, de relatoria da ministra Maria Helena Mallmann.

4.1.3 Horas *in Itinere* na Terceira Turma

A pesquisa quanto a terceira turma correspondeu a somente 16 acórdãos, que em sua integralidade representam o entendimento de possibilidade total de disposição das horas *in itinere* por meio de negociação coletiva, autorizando a supressão e diminuição da parcela.

O primeiro acórdão selecionado é o Recurso de Revista com Agravo 10432-98.2016.5.18.0161, de relatoria do ministro Mauricio Godinho Delgado. Que acompanha o entendimento geral do TST quanto as horas *in itinere* com base no Tema 1.046 do STF e, sintetiza na ementa:

Em síntese, pode-se afirmar que a possibilidade de flexibilização das horas *in itinere* foi expressamente autorizada, em certas situações, desde a LC 123/2006, que criou o § 3º do art. 58 da CLT (em texto normativo precedente à Lei 13.467/2017), e, depois disso, foi objeto de decisões reiteradas do STF no exame das potencialidades da negociação coletiva

¹¹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 305-31.2010.5.03.0064. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 11 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de jan. de 2024

¹¹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 117-14.2019.5.07.0031. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 20 out. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de jan. de 2024

trabalhista, vindo a ser firmar o entendimento de que os sujeitos coletivos têm ampla liberdade para transacionarem sobre a parcela, inclusive podendo suprimir o direito. Ressalte-se, por fim, que a Lei da Reforma Trabalhista, desde 11/11/2017, excluiu a referência expressa às horas *in itinere*, ao conferir nova redação ao §2º do art. 58 e revogar, de modo explícito, o §3º desse mesmo art. 58. Em conclusão, no caso concreto, deve ser reconhecida a validade da norma coletiva disciplinou sobre as "horas *in itinere*", uma vez que se trata de parcela de indisponibilidade relativa - de acordo com a tese firmada pelo STF no julgamento do ARE nº 1.121.633.¹¹⁵

O segundo acórdão selecionado é o Recurso de Revista 482-90.2016.5.09.0654 da relatoria do ministro Alberto Bastos Balazeiro, que em seu voto segue no mesmo sentido dos demais ministros:

Impõe-se, dessa forma, o dever de prestigiar a autonomia da vontade coletiva, sob pena de se vulnerar o art. 7º, XXVI, da CF e desrespeitar a tese jurídica fixada pela Suprema Corte nos autos do ARE 1121633 (Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral), de caráter vinculante. Assim, em conformidade com o que ficou decidido pelo E. STF em repercussão geral, reconheço a validade da norma coletiva que suprimiu o pagamento das horas *in itinere*.¹¹⁶

Não foi selecionado um terceiro acórdão em razão de inexistir processo julgado que corresponde à pesquisa realizada de relatoria do ministro José Roberto Freire Pimenta, que compõe a terceira turma do TST.

4.1.4 Horas *in Itinere* na Quarta Turma

30 acórdãos foram obtidos pela busca na quarta turma do TST, novamente, em sua integralidade, o entendimento foi o de cabimento de supressão ou diminuição das horas *in itinere* através de negociação coletiva trabalhista.

O primeiro selecionado é o Recurso de Revista 1767-62.2017.5.12.0020, no qual a ministra relatora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi reconhece a transcendência política e jurídica imposta pelo Tema 1.046:

¹¹⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 10432-98.2016.5.18.0161. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 01 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 15 de jan. de 2024.

¹¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 482-90.2016.5.09.0654. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 07 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 15 de jan. de 2024.

De acordo com a tese firmada pelo E. STF no Tema 1046 de Repercussão geral, "são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis" (destaquei).

2. A remuneração do tempo de deslocamento até o empreendimento do empregador não se define como direito trabalhista indisponível, sendo passível de negociação coletiva.¹¹⁷

O segundo corresponde ao Recurso de Revista 5-71.2015.5.09.0567 de relatoria do ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, que segue no mesmo sentido:

Desse modo, reformando a decisão anteriormente proferida por esta 4ª Turma, reconhecida a contrariedade ao entendimento vinculante do STF no Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral e a violação do art. 7º, XXVI, da CF, impõe-se o provimento do recurso de revista da Reclamada para, reconhecendo a validade da cláusula coletiva, excluir da condenação as horas extras e consectários decorrentes das horas *in itinere*.¹¹⁸

O terceiro acórdão selecionado é o oriundo do Recurso de Revista 10104-89.2015.5.05.0251, da relatoria do ministro Alexandre Luiz Ramos que segue os outros ministros e ainda pontua quanto a modulação dos efeitos do Tema 1.046 do STF:

A bem da verdade, a tese fixada no Tema 1.046 de repercussão geral se trata de precedente vinculante, aplicável à prestação de serviço realizada antes ou após a vigência da Lei n. 13.467/2017, haja vista que a decisão da Suprema Corte se fundamentou na própria norma constitucional (art. 7º, XXVI, da CF). Ademais, o STF não modulou os efeitos do decisum.¹¹⁹

4.1.5 Horas *in Itinere* na Quinta Turma

A pesquisa quanto a quinta turma correspondeu a 39 acórdãos que, seguindo o entendimento consolidado, também reconhecem a possibilidade total de disponibilidade relativa das horas *in itinere* por meio de negociação coletiva.

¹¹⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1767-62.2017.5.12.0020. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 11 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 15 de jan. de 2024.

¹¹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 5-71.2015.5.09.0567. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 24 nov. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 15 de jan. de 2024.

¹¹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10104-89.2015.5.05.0251. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 01 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 15 de jan. de 2024.

O primeiro acórdão selecionado corresponde ao Recurso de Revistas 57-78.2014.5.09.0025 de relatoria do ministro Douglas Alencar Rodrigues que acompanha o entendimento majoritário:

Nesse cenário, a limitação das horas *in itinere*, quando prevista em norma coletiva, é plenamente válida e deve ser respeitada, sob pena de maltrato ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, impondo-se o reconhecimento da validade da cláusula coletiva, por não se tratar de matéria albergada pela vedação imposta na tese firmada pela Suprema Corte. Recurso de revista conhecido e provido.¹²⁰

O segundo acórdão corresponde ao Recurso de Revista com Agravo 10866-26.2015.5.03.0069, de relatoria do ministro Breno Medeiros, o qual confirma o entendimento apresentado na turma:

De acordo com a referida tese, é válida norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista, desde que não assegurados constitucionalmente, ou seja, as cláusulas normativas não podem ferir um patamar civilizatório mínimo. Desse modo, não se tratando as horas *in itinere* de direito indisponível há de ser privilegiada a autonomia das partes, conforme previsto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.¹²¹

O terceiro acórdão selecionado faz referência ao Recurso de Revista 551-72.2015.5.05.0621 de relatoria da ministra Morgana de Almeida Richa, que igualmente segue o entendimento dos outros ministros da turma, referindo em ementa:

1. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633-GO, com repercussão geral reconhecida (Tema 1.046) fixou a seguinte tese: " São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis " . 2. Na hipótese dos autos, a norma coletiva estabeleceu a supressão do pagamento das horas de percurso. 3. Por não se tratar de direito indisponível, prevalece a autonomia da vontade coletiva, nos termos do art. 7º, XXVI, da CF, conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal.¹²²

¹²⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 57-78.2014.5.09.0025. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 15 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 16 de jan de 2024.

¹²¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 10866-26.2015.5.03.0069. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 11 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 16 de jan de 2024.

¹²² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 551-72.2015.5.05.0621. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 24 nov. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 16 de jan de 2024.

4.1.6 Horas *in Itinere* na Sexta Turma

Os resultados da pesquisa quanto a sexta turma apresentaram 120 acórdãos, sendo, portanto, a turma que mais julgou a matéria de horas *in itinere* ajustadas por negociação coletiva.

Um dos acórdãos selecionados corresponde ao Recurso de Revista 2371-81.2016.5.12.0012, da relatoria do ministro Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, que segue o entendimento majoritário e decide pela necessidade de adequação do acórdão regional ao precedente do STF:

Conhecido o recurso de revista por violação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, dou-lhe provimento para, reconhecendo a validade da norma coletiva, adequar a decisão regional à decisão vinculante do STF (Tema nº 1.046) e excluir da condenação o pagamento do adicional de horas extras referente às horas *in itinere*, bem como seus reflexos.¹²³

Outro acórdão selecionado representa o Recurso de Revista 313-34.2013.5.24.0091, da relatoria da ministra Katia Magalhaes Arruda. Na ementa do acórdão a ministra expõe a aceitação do precedente superior:

O Ministro Gilmar Mendes (relator), ao se referir às horas *in itinere*, ressaltou que " de acordo com a jurisprudência do STF, a questão se vincula diretamente ao salário e à jornada de trabalho, temáticas em relação às quais a Constituição autoriza a elaboração de normas coletivas de trabalho (inciso XIII e XIV do artigo 7º da Constituição Federal)".

Alertou, na sequência, que " tendo em vista o reconhecimento da aplicabilidade da teoria do conglobamento por esta Corte, desnecessária a explicitação de vantagens compensatórias que justificassem a redução das horas *in itinere*, haja vista a validade de cláusula coletiva flexibilizadora de direito positivado em lei trabalhista".

Ao final, concluiu que por se tratar de direito de indisponibilidade relativa, ou seja, apto a ser transacionado em norma coletiva, a ordem constitucional consente a sua redução e até mesmo sua supressão.

Fixados esses parâmetros, é de se notar que o acórdão alvo do recurso extraordinário, ao expressar entendimento de que é inválida norma coletiva que reduz as horas *in itinere* a fração inferior ao tempo efetivamente gasto no trajeto, está em desconformidade com a tese vinculante firmada pelo STF,

¹²³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 2371-81.2016.5.12.0012. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 15 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 18 de jan. de 2024.

impondo-se, por isso mesmo, o conhecimento do recurso de revista por violação do artigo 7º, XXVI, da Constituição.¹²⁴

O terceiro acórdão selecionado se refere ao Recurso de Revista com Agravo 2279-98.2012.5.18.0102 da relatoria do ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, que segue o entendimento dos colegas de turma e reconhece a decisão de impossibilidade de supressão ou diminuição das horas *in itinere* como inadequada, em face de violação do art. 7º, XXVI, CF/88:

Conforme já analisado no voto do agravo de instrumento, ficou demonstrada violação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, apta a promover o conhecimento do apelo.¹²⁵

4.1.7 Horas *in Itinere* na Sétima Turma

A pesquisa quanto a terceira turma correspondeu a 75 acórdãos, que representam o entendimento de possibilidade total de disposição das horas *in itinere* por meio de negociação coletiva, autorizando a supressão e diminuição da parcela.

O primeiro acórdão selecionado é o julgamento do Recurso de Revista com Agravo 3121-34.2012.5.12.0009, da relatoria do ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, que segue entendimento presente no resto do TST:

Impõe-se, assim, o dever de prestigiar a autonomia da vontade coletiva, sob pena de se vulnerar o art. 7º, XXVI, da CLT e desrespeitar a tese jurídica fixada pela Suprema Corte, nos autos do ARE 1121633 (Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral).¹²⁶

Outro acórdão destacado foi redigido pelo ministro relator Claudio Mascarenhas Brandao, ao julgar o Recurso de Revista 25421-34.2017.5.24.0056. Nele, o ministro igualmente julga conforme precedente vinculante do STF:

¹²⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 313-34.2013.5.24.0091. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 11 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 18 de jan. de 2024.

¹²⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 2279-98.2012.5.18.0102. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 01 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 18 de jan. de 2024.

¹²⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 3121-34.2012.5.12.0009. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 19 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 18 de jan. de 2024.

O debate acerca da validade das normas coletivas que flexibilizam determinados direitos trabalhistas já não comporta maiores digressões, considerando a jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal Federal, proferida no Recurso Extraordinário nº 1.121.633, com Repercussão Geral, que culminou com a tese do Tema nº 1.046, de observância obrigatória.¹²⁷

Mais um acórdão a ser selecionado é o referente ao julgamento do recurso de revista 1175-02.2011.5.03.0142 da relatoria do ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, que expõe:

a regra geral é da validade das normas coletivas, ainda que pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, com exceção dos direitos absolutamente indisponíveis. Assim, considerando o teor da tese jurídica acima transcrita, verifica-se que o Tribunal de origem, ao invalidar a norma coletiva que limita o pagamento das horas *in itinere*, proferiu acórdão em desconformidade com a decisão vinculante proferida pelo STF no ARE 1121633 (Tema 1046).

4.1.8 Horas *in Itinere* na Oitava Turma

Adentrando os resultados da oitava turma do TST, foram encontrados 71 acórdãos correspondentes às especificações da pesquisa. Destes, novamente se observou o entendimento que permite a flexibilização do direito às horas *in itinere*.

O primeiro acórdão selecionado é de relatoria do ministro Sergio Pinto Martins, que em seu voto, no julgamento do Recurso de Revista 1559-47.2015.5.09.0662 expõe:

Ao julgar o ARE 1121633/GO, no qual se discutia a validade da norma coletiva de trabalho que restringe direito trabalhista não previsto na Constituição da República, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral da matéria e fixou a tese de que “são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis” (Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal).

A Suprema Corte reconheceu, portanto, como regra geral, a prevalência do negociado sobre o legislado, em prestígio ao princípio da autonomia coletiva, consagrado no inciso XXVI do art. 7º da Constituição da República. Assim, afasta-se a validade da norma coletiva apenas e tão somente nas situações

¹²⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 25421-34.2017.5.24.0056. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 07 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 30 de jan. de 2024.

em que a negociação vilipendie direito indisponível do trabalhador, o que não é o caso dos autos.¹²⁸

Outro acórdão selecionado é da relatoria do ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, no julgamento do Recurso de Revista 461-56.2014.5.09.0017, no qual expõe:

Importante realçar que as decisões proferidas pelo excelso Supremo Tribunal Federal em regime de repercussão geral, por força de sua natureza vinculante, mostram-se de observância obrigatória por parte dos demais órgãos do Poder Judiciário, que devem proceder à estrita aplicação de suas teses nos casos submetidos à sua apreciação, até mesmo para a preservação do princípio da segurança jurídica.

Assim, em observância aos termos do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, deve ser privilegiada a autonomia das partes, porquanto o direito ao pagamento das horas *in itinere* não se trata de direito indisponível.¹²⁹

O último acórdão selecionado quanto à temática de horas *in itinere* é da relatoria da ministra Delaide Alves Miranda Arantes, no julgamento da Recurso de Revista 674-31.2013.5.09.0459, aqui a ministra completa a lista de todos os ministros que compõe as 8 turmas do TST, e termina por bem sedimentar o entendimento do TST quanto a referida temática quando expõe:

No caso, trata-se de controvérsia que se vincula diretamente ao salário e à jornada de trabalho, temas sobre os quais, segundo o Supremo Tribunal Federal, a Constituição Federal expressamente autoriza a negociação e a elaboração de normas coletivas de trabalho, conforme previsão dos incisos XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal, tratando-se, portanto, de direito disponível. 4. Assim, o Tribunal Regional, ao declarar a invalidade da norma coletiva, proferiu decisão em dissonância com a tese jurídica fixada pela Suprema Corte.¹³⁰

4.1.9 Análise Comparativa de Entendimento das Turmas

¹²⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1559-47.2015.5.09.0662. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 02 fev. 2024. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 5 de fev. de 2024.

¹²⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 461-56.2014.5.09.0017. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 19 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 5 de fev. de 2024

¹³⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 674-31.2013.5.09.0459. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 04 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 6 de fev de 2024.

Aqui, quanto a temática de horas *in itinere* negociadas através de CCT ou ACT, o entendimento das turmas do TST é solidificado e bem estabelecido, claramente todos os ministros das turmas aplicam a mesma ideia, sendo que a segunda turma parece ser a que mais apresenta opiniões pessoais divergentes, uma vez que as ministras efetivamente comunicam através de seus votos possuírem entendimento pessoal divergente do fixado pelo Tema 1.046 do STF, certamente abdicando de suas convicções pessoais em face da decisão vinculativa superior.

Ademais parece ser um dos temas justralhistas, sobre o qual incide o Tema 1.046 do STF, mais solidificados, praticamente inexistindo aplicação divergente.

4.2 INTERVALO INTRAJORNADA

Nesta subseção o verbete “intervalo intrajornada” foi utilizado na barra “palavras na ementa”. A análise embarcará àqueles artigos que evidentemente julgam o mérito da temática do intervalo intrajornada relativizado por norma negocial coletiva, não sendo selecionáveis, portanto, acórdãos que julgam meramente aspectos processuais de admissibilidade recursal, bem como acórdãos que tratam de intervalo intrajornada não previsto em norma coletiva e também tratam de alguma outra temática justralhista que é impactada pelo Tema 1.046 do STF.

Ainda antes de se expor os resultados da pesquisa importante explicitar que a reforma trabalhista de 2017 adicionou o art. 611-A, que em seu inciso III dispõe que o intervalo intrajornada pode ser reduzido por meio de negociação coletiva, respeitando-se o limite de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas.

4.2.1 Intervalo Intrajornada na Primeira Turma

Aqui a pesquisa encontrou 41 acórdãos, sendo o primeiro selecionado correspondente ao Recurso de Revista 0010253-13.2020.5.15.0096 da relatoria do ministro Hugo Carlos Scheuermann, que expõe:

O Tribunal Regional do Trabalho considerou válidas as normas coletivas que previam, dentre outras cláusulas, a redução do intervalo intrajornada, de uma hora para 30 minutos diários. 2. A decisão regional encontra-se em consonância com a tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal ao

juízo do ARE 1.121.633 (Tema 1.046, da tabela de Repercussão Geral)¹³¹

O segundo acórdão selecionado é da relatoria do ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior no julgamento do Recurso de Revista com Agravo 922-93.2011.5.02.0254, onde o ministro relator expõe:

na hipótese em apreciação, houve limitação do direito aos minutos residuais por norma coletiva. Nos termos do recente julgamento do E. STF acima destacado, não há razão para considerar inválida a pactuação coletiva, por ser o intervalo intrajornada e os minutos residuais um direito disponível, passível de limitação por negociação coletiva.¹³²

Já o terceiro acórdão selecionado é o julgamento do recurso de revista 1001969-34.2018.5.02.0612, de relatoria do ministro Luiz Jose Dezena da Silva, que em seu voto decide:

Nessa senda, in casu, tendo a Corte a quo considerada inválida a norma coletiva que reduziu o intervalo intrajornada para 30 minutos, proferiu decisão contrária ao entendimento firmado pelo STF no julgamento do ARE 1.121.633. Portanto, com base no recente julgado do Tema 1.046 da Repercussão Geral pelo STF, reconhece-se a validade da negociação coletiva que reduziu o intervalo intrajornada para 30 minutos.¹³³

4.2.2 Intervalo Intrajornada na Segunda Turma

Foram identificados 31 acórdãos correspondentes a segunda turma na pesquisa. O primeiro acórdão selecionado é da relatoria da ministra Maria Helena Mallmann, no julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1000069-51.2019.5.02.0492, aqui destaca-se o entendimento da ministra de que quando há a realização de horas extras habituais, a redução do intervalo intrajornada para 30 minutos não é cláusula válida em negociação coletiva, como expõe a relatora:

¹³¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0010253-13.2020.5.15.0096. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 18 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 6 de fev. de 2024.

¹³² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 922-93.2011.5.02.0254. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 11 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 6 de fev. de 2024.

¹³³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1001969-34.2018.5.02.0612. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 17 out. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 6 de fev. de 2024.

Infere-se das rationes decidendi albergadas nos julgamentos do ARE 1.121.633 e da ADI n.º 5.322 que a redução ou fracionamento do intervalo intrajornada pela via da negociação coletiva é, a princípio, lícita. Todavia a cláusula regulamentar deve, no caso concreto, viabilizar o objetivo central do repouso, vale dizer: a preservação da saúde, higiene e segurança do trabalho. No caso em tela, constatada a prestação habitual de horas extras, correta a decisão regional que considerou inválida cláusula de instrumento normativo que reduziu o tempo previsto em lei para os intervalos intrajornada.¹³⁴

O segundo acórdão selecionado corresponde ao Recurso de Revista 1000900-81.2017.5.02.0262 da relatoria da ministra Liana Chaib, que entende como válida a cláusula que diminui o intervalo intrajornada:

Ocorre, no entanto, que a própria legislação trabalhista prevê algumas possibilidades de flexibilização na concessão do intervalo intrajornada, como nos casos de autorização pelo Ministério do Trabalho, ou ainda na hipótese de redução/fracionamento dos intervalos de empregados em serviços de operação de veículos rodoviários. Nesse contexto, conclui-se que o direito ao gozo integral do intervalo intrajornada não pode ser considerado um direito absolutamente indisponível, para efeito da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1.046. Deste modo, mostra-se imperioso observar o entendimento alcançado pela Excelsa Corte no julgamento do Tema 1.046 e, superando o comando consolidado no item II da Súmula/TST n.º 437, considerar válida a norma coletiva que reduz o intervalo intrajornada.¹³⁵

O próximo acórdão selecionado é o julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 470-42.2015.5.03.0181, da relatoria da ministra Margareth Rodrigues Costa, que ao tratar do intervalo intrajornada dispõe:

1. O posicionamento desta Corte, mesmo após o cancelamento da OJ 342 da SDI-1, é o de que apenas será válida a redução ou o fracionamento do intervalo do cobrador ou motorista rodoviário, ajustado mediante negociação coletiva, se não houver prorrogação habitual da jornada.
2. Considerando que o acórdão regional registrou que "a jornada do autor era diariamente prorrogada, com prestação habitual de horas extras, de modo que o intervalo intrajornada a ele concedido era inferior e insuficiente em relação às horas efetivamente trabalhadas", correto o seu entendimento pela invalidade da redução do intervalo intrajornada, não havendo violação dos

¹³⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º 1000069-51.2019.5.02.0492. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 09 fev. 2024. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 11 de fev. de 2024.

¹³⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n.º 1000900-81.2017.5.02.0262. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 09 fev. 2024. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 11 de fev. de 2024.

dispositivos invocados pela reclamada. Óbices da Súmula nº 333 do TST e do artigo 896, §7º, da CLT.¹³⁶

4.2.3 Intervalo Intraornada na Terceira Turma

A busca quanto a terceira turma encontrou 32 acórdãos correspondentes aos termos da pesquisa. O primeiro selecionado entre eles é o de relatoria de Mauricio Godinho Delgado, no julgamento do Recurso de Revista 1001741-89.2016.5.02.0463, aqui denota-se interessante posicionamento do ministro. Godinho entende que o Tema 1.046 por si só não autoriza diminuição do intervalo intraornada, baseando-se em parte do voto do Relator do processo, Gilmar Mendes, nesse sentido entende que a diminuição é somente autorizada pelo advento da Lei da Reforma Trabalhista, portanto, julgando norma coletiva negociada que diminui o intervalo intraornada para 50 ou 55 minutos ilícito, uma vez que se deu antes das novas disposições trazidas pela reforma trabalhista:

Observe-se que o intervalo intraornada foi abordado no acórdão prolatado pelo STF no ARE 1.121.633, ocasião na qual foi ratificada a jurisprudência consolidada desta Corte sobre a invalidade de cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intraornada, conforme a Súmula 437, II/TST, expressamente elencada na "tabela que sintetiza os principais julgados do TST e do STF", mencionada pelo Ministro Gilmar Mendes em seu voto.

Por outro lado, não se olvide que foi suscitado o Incidente de Recurso Repetitivo nº TST-IRR 1384-61.2012.5.04.0512 para o exame do tema "direito ao pagamento do intervalo intraornada – concessão parcial – aplicação analógica do artigo 58, § 1.º, da CLT", tendo o Tribunal Pleno desta Corte, no seu julgamento, fixado a seguinte tese a respeito dos efeitos jurídicos da não fruição de poucos minutos do intervalo intraornada: "A redução eventual e ínfima do intervalo intraornada, assim considerada aquela de até 5 (cinco) minutos no total, somados os do início e término do intervalo, decorrentes de pequenas variações de sua marcação nos controles de ponto, não atrai a incidência do artigo 71, § 4º, da CLT. A extrapolação desse limite acarreta as consequências jurídicas previstas na lei e na jurisprudência".

No caso dos autos, restou incontroverso que, até 19/07/2015, o intervalo intraornada variou entre 50 e 55 minutos, por força de norma coletiva que, em período anterior à Lei da Reforma Trabalhista, transacionou sobre o intervalo intraornada (art. 71 da CLT).

Nesse contexto, considerada a imperatividade da legislação trabalhista a respeito do intervalo intraornada (art. 71, caput, da CLT), a jurisprudência consolidada desta Corte sobre a matéria (Súmula 437, II/TST; TST-IRR 1384-61.2012.5.04.0512), bem como a inexistência de qualquer expresso permissivo jurídico heterônomo a autorizar a incidência da criatividade normativa negocial anteriormente à Lei 13.467/2017, deve ser reformada a

¹³⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 470-42.2015.5.03.0181. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 24 nov. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 11 de fev. de 2024.

decisão regional para condenar a Reclamada ao pagamento das horas extras decorrentes da redução do intervalo intrajornada, nos termos da Súmula nº 437, I, do TST, apenas nos dias em que a redução do referido intervalo ultrapassou cinco minutos no total, somados os do início e os do término do intervalo, conforme se apurar em liquidação – reiterando que, na situação vertente, trata-se de pedido envolvendo o período anterior à vigência da Lei da Reforma Trabalhista.¹³⁷

Ainda sob a relatoria do ministro Mauricio Godinho Delgado, observa-se julgamento do Recurso de Revista 1002320-35.2017.5.02.0614, onde o relator repete entendimento da segunda turma ao considerar inválida a diminuição do intervalo intrajornada de trabalhadores que realizam horas extras habituais:

Isso significa, pois, que é inválido dispositivo de convenção ou acordo coletivo que dispense ou reduza o intervalo intrajornada em lapsos temporais incompatíveis com o cumprimento de seus objetivos centrais (saúde, higiene e segurança laborativas).

Naturalmente que, se houver autorização legal para que a negociação coletiva altere o padrão de intervalos fixado pela própria lei, essa autorização legal há de ser avaliada e pode prevalecer. É o que ocorreu, por exemplo, com os intervalos intrajornadas dos motoristas, cobradores, fiscais de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, por força do novo § 5º do art. 71 da CLT, inserido pela Lei dos Motoristas Profissionais de 2012 (n. 12.619/2012) e, menos de três anos após, alterado pela nova Lei dos Motoristas Profissionais (n. 13.103/2015). Tais leis autorizaram o fracionamento e redução do intervalo intrajornada, em determinadas situações.

Atente-se que a jurisprudência desta Corte vem se orientando no sentido de conferir validade à cláusula normativa que contemple o fracionamento ou a redução do intervalo intrajornada aos empregados de empresas de transporte urbano coletivo, a não atrair, excepcionalmente, a aplicação da Súmula 437, II/TST, mas desde que não seja prorrogada a jornada de trabalho.

No caso concreto, a norma coletiva dispôs sobre o fracionamento do intervalo intrajornada do Reclamante. No entanto, embora exista autorização da legislação heterônoma estatal para o fracionamento e/ou redução do intervalo, ficou incontroversa a prestação habitual de horas extras pelo Obreiro.

Nesse contexto, a discussão ultrapassa os próprios termos das normas coletivas, porque não havia previsão da situação específica que se concretizou na hipótese em análise, ou seja, o fracionamento das pausas intrajornadas para os trabalhadores que se ativassem em jornada extraordinária de forma habitual.

Com efeito, a redução/fracionamento do intervalo intrajornada mínimo, sem a observância dos requisitos necessários para conferir aplicabilidade à norma coletiva, enseja o pagamento do período total do intervalo de uma hora diária, acrescido do adicional de horas extraordinárias, nos termos da Súmula 437, I, TST.¹³⁸

¹³⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1001741-89.2016.5.02.0463. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 27 out. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 11 de fev. de 2024.

¹³⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1002320-35.2017.5.02.0614. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 20 out. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 11 de fev. de 2024.

A pesquisa não encontrou nenhum acórdão de relatoria do ministro Jose Roberto Freire Pimenta e do ministro Alberto Bastos Balazeiro que julgue a validade de cláusula negocial coletiva que atinja intervalo intrajornada, tendo os encontrados se limitado a questões processuais da admissibilidade recursal.

4.2.4 Intervalo Intrajornada na Quarta Turma

A pesquisa quanto a quarta turma encontrou 59 acórdãos nos termos apresentados. O primeiro selecionado é da relatoria do ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, no julgamento do Recurso de Revista com Agravo 1001350-06.2019.5.02.0601, no qual o ministro entende pela possibilidade de diminuição do intervalo intrajornada respeitando os 30 minutos estabelecidos pela reforma trabalhista:

4. Assim, a nortear a possibilidade da redução do intervalo intrajornada, desde que respeitados pelo menos 30 minutos diários para jornadas superiores a 6 horas, temos o art. 611-A, III, da CLT. Ainda que, no presente caso, o período contratual seja anterior à reforma trabalhista, o entendimento do STF fixado no julgamento do Tema 1.046 aplica-se a esse período anterior, enquanto que a norma legal citada aplicar-se-ia a períodos posteriores.

5. No caso dos autos, o objeto das cláusulas do instrumento coletivo refere-se à redução do intervalo intrajornada, que atende aos parâmetros do precedente vinculante do STF, fixados no ARE 1121633, de relatoria do Min. Gilmar Mendes, além dos constitucionais e legais supra referidos, pois se está flexibilizando norma legal atinente a jornada de trabalho em sua dimensão salarial .

6. Nesses termos, reconhecida a transcendência política da causa por contrariedade ao entendimento vinculante do STF no Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral e a violação do art. 7º, XXVI, da CF, impõe-se o provimento do recurso de revista para, reconhecendo a validade das cláusulas dos instrumentos negociais, no que se refere à redução do intervalo intrajornada, excluir a condenação ao pagamento das horas extras daí decorrentes, restabelecendo a sentença, no aspecto.¹³⁹

O segundo acórdão selecionado é da relatoria da ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, quando do julgamento do Recurso de Revista 1002110-40.2017.5.02.0466, no qual a ministra demonstra seu entendimento aplicado em todos os processos de sua relatoria do mesmo tema:

¹³⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 1001350-06.2019.5.02.0601. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 01 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 11 de fev. de 2024.

Na esteira da tese firmada pelo E. STF sobre o Tema nº 1.046 de repercussão geral, é válida a redução do intervalo intrajornada por norma coletiva, por não se tratar de direito trabalhista absolutamente indisponível.¹⁴⁰

No mesmo sentido decide o ministro Alexandre Luiz Ramos no julgamento do Recurso de Revista 11957-69.2015.5.15.0053:

No caso dos autos, o objeto da norma convencional refere-se à redução do intervalo intrajornada mínimo legal, matéria que não se enquadra na vedação à negociação coletiva, nos termos da tese descrita no Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral da Suprema Corte.¹⁴¹

4.2.5 Intervalo Intrajornada na Quinta Turma

A pesquisa encontrou 78 acórdãos referentes a quinta turma, destes o primeiro a ser destacado é da relatoria do ministro Douglas Alencar Rodrigues, no julgamento do Agravo em Recurso de Revista 20824-65.2016.5.04.0233, no qual o referido ministro entende ser possível a redução do intervalo intrajornada, mesmo este se dando anteriormente à Lei da Reforma Trabalhista, como expõe:

Nesse exato sentido, a Lei 13.467/2017 definiu, com clareza, conferindo a necessária segurança jurídica a esses negócios coletivos, quais seriam os direitos transacionáveis (art. 611-A da CLT) e quais estariam blindados ao procedimento negocial coletivo (art. 611-B da CLT). Ao editar a Tese 1.046, a Suprema Corte examinou recurso extraordinário interposto em instante anterior ao advento da nova legislação, fixando, objetivamente, o veto à transação de "direitos absolutamente indisponíveis", entre os quais não se inserem, obviamente, direitos de índole essencialmente patrimonial, inclusive suscetíveis de submissão ao procedimento arbitral (Lei 9.307/96), como na hipótese, em que se questiona a redução do intervalo intrajornada. 3. Nesse cenário, o elástico da jornada, quando previsto em norma coletiva, é plenamente válido e deve ser respeitado, sob pena de maltrato ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal. 4. A decisão agravada, portanto, encontra-se em consonância com a tese firmada pelo STF.¹⁴²

¹⁴⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1002110-40.2017.5.02.0466. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 20 out. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de fev. de 2024.

¹⁴¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 11957-69.2015.5.15.0053. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 24 nov. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de fev. de 2024.

¹⁴² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Recurso de Revista nº 20824-65.2016.5.04.0233. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 24 nov. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de fev. de 2024.

O segundo acórdão a ser destacado é da relatoria do ministro Breno Medeiros, que segue o mesmo entendimento em todos os processos dos quais foi relator encontrados na pesquisa. Especificamente destaca-se o Recurso de Revista 10777-30.2013.5.01.0036, no qual expõe:

De acordo com a referida tese, é válida norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista, desde que não assegurados constitucionalmente, ou seja, as cláusulas normativas não podem ferir um patamar civilizatório mínimo. No caso do intervalo intrajornada, cumpre destacar que houve inclusão do art. 611-A, III, à CLT pela Lei nº 13.467/2017, que estabeleceu que terá prevalência sobre a lei a norma coletiva que dispuser sobre o intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas, sendo certo que não há discussão quanto à constitucionalidade do referido dispositivo. Desse modo, não se tratando o intervalo intrajornada de direito indisponível há de ser privilegiada a autonomia das partes, conforme previsto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.¹⁴³

No mesmo sentido vai o acórdão, de relatoria da ministra Morgana de Almeida Richa, no julgamento do Recurso de Revista 1002186-87.2014.5.02.0363:

1. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633-GO, com repercussão geral reconhecida (Tema 1.046) fixou a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis" (julgamento em 2.6.2022, acórdão pendente de publicação) . 2. Na hipótese dos autos, a norma coletiva estabeleceu a redução do intervalo intrajornada para 30 minutos. 3. Por não se tratar de direito indisponível, prevalece a autonomia da vontade coletiva, nos termos do art. 7º, XXVI, da CF, conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal.¹⁴⁴

4.2.6 Intervalo Intrajornada na Sexta Turma

A busca quanto à sexta turma resultou em 126 acórdãos. O primeiro a ser analisado é da relatoria da ministra Katia Magalhaes Arruda, no julgamento do Agravo de Instrumento no Recurso de Revista 1000889-65.2022.5.02.0492. No referido

¹⁴³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10777-30.2013.5.01.0036. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 13 outubro 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de fev. de 2024.

¹⁴⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1002186-87.2014.5.02.0363. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 11 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de fev. de 2024.

acórdão a ministra decide pela invalidade de norma negocial coletiva que diminui o tempo de intervalo intrajornada anteriormente a reforma trabalhista de 2017:

Ante essas considerações, avulta a convicção sobre o acerto do Tribunal Regional ao considerar inválida norma coletiva que fixa o intervalo intrajornada em 30 minutos, devendo, portanto, ser mantida a condenação ao pagamento das horas intervalares no período compreendido entre 05/08/2013 e 30/06/2015.¹⁴⁵

Selecionando um segundo acórdão se destaca o julgamento do Agravo de Instrumento 161-59.2011.5.02.0255, de relatoria do ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, no qual o ministro expõe seu entendimento de que o STF entenderia o intervalo intrajornada como tema de indisponibilidade absoluta, tal entendimento também é aplicado em outros acórdãos de sua relatoria:

Convém destacar que o caso analisado pela Suprema Corte tratava especificamente de debate sobre a validade de norma coletiva que autorizava supressão ou redução do pagamento das horas de itinerário.

No voto do relator, ficou registrado que os temas que envolvem debate sobre salário e jornada de trabalho já contam com autorização constitucional, podendo ser objeto de ajuste em norma coletiva, nos termos do art. 7º, XIII e XIV, da Constituição Federal, sendo desnecessário demonstrar as vantagens auferidas pela categoria, em atenção à teoria do conglobamento.

O caso concreto debatido neste tema trata de negociação coletiva que reduziu o intervalo intrajornada.

Trata-se, portanto, de direito absolutamente indisponível, citado como exemplo, inclusive, na fundamentação do relator do STF, que mencionou a Súmula n. 437 (redução ou supressão de intervalo intrajornada).¹⁴⁶

O terceiro acórdão selecionado é de relatoria de Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, no julgamento do Agravo Interno em Agravo de Instrumento, no qual se é aplicada o entendimento já demonstrado da turma:

Uma vez que esta 6ª Turma firmou entendimento no sentido de que as alterações inseridas pela Lei nº 13.467/2017 não são aplicáveis aos contratos de trabalho celebrados anteriormente à sua vigência e que o intervalo intrajornada é direito absolutamente indisponível, porque visa a preservação da saúde do trabalhador, conclui-se que a tese jurídica fixada pelo STF no Tema nº 1046 de Repercussão Geral não se aplica ao caso dos autos.

¹⁴⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1000889-65.2022.5.02.0492. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília 11 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de fev. de 2024.

¹⁴⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento nº 161-59.2011.5.02.0255. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 15 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de fev. de 2024.

Como o acórdão do Regional foi proferido em consonância com a mencionada jurisprudência, deve ser confirmada a negativa de seguimento do agravo de instrumento, por fundamento diverso.¹⁴⁷

4.2.7 Intervalo Intraornada na Sétima Turma

A pesquisa identificou 48 acórdãos que se enquadravam nas características pesquisadas, sendo que o primeiro a ser selecionado foi o de relatoria do ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, no julgamento do Recurso de Revista com Agravo 10046-79.2012.5.09.0122. Neste acórdão Alexandre de Souza entende viabilizada a diminuição do intervalo intraornada, respeitando o patamar mínimo civilizatório, que ele traça em 30 minutos combinando o novo artigo da CLT e precedente do STF, conforme sintetiza na ementa:

7. Assim, tem-se que a tese jurídica fixada pela Suprema Corte no Tema 1.046 da Tabela da Repercussão Geral deve ser aplicada levando em consideração a mens legis do dispositivo, sob pena de se afrontar padrão civilizatório mínimo assegurado ao trabalhador.

8. A referida conclusão encontra amparo na decisão firmada pelo STF, nos autos da ADI 5322/DF (DJ 30/08/2023), referente à redução do intervalo intraornada dos motoristas/cobreadores por norma coletiva, onde o Exmo. Ministro Alexandre de Moraes, Relator, ressaltou que, não obstante o art. 71, § 5º, da CLT não seja exposto sobre o limite da redução do intervalo, essa limitação deveria ser buscada na própria CLT, cujo art. 611-A traz expressa disposição a respeito (30 minutos).

9. Assim, utilizando-se da ratio decidendi da ADI 5322/DF, reforma-se a decisão regional para reconhecer a validade da norma coletiva que reduziu o intervalo intraornada para 40 (quarenta) minutos. Recurso de revista conhecido por violação do art. 7º, XXVI, da CR e provido.¹⁴⁸

O segundo acórdão selecionado é de relatoria do ministro Claudio Mascarenhas Brandao, no Agravo em Agravo de Instrumento em recurso de Revista 1237-47.2017.5.05.0022. Aqui o relator utiliza do mesmo precedente do STF citado no acórdão selecionado anteriormente, a ADI 5322 como precedente que estabiliza 30 minutos de descanso intraornada como patamar mínimo civilizatório, portanto julga a norma que reduzia tal intervalo em montante menor que este como ilícita:

¹⁴⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo Interno em Agravo de Instrumento nº 1000088-97.2016.5.02.0254. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 10 nov. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de fev. de 2024.

¹⁴⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 10046-79.2012.5.09.0122. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 19 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

Por outro lado, o próprio STF, no acórdão do Recurso Extraordinário nº 590.415, afeto ao Tema nº 152 de Repercussão Geral, sinalizou o que considera direito indisponível, ao se referir à noção de "patamar civilizatório mínimo", exemplificado pela preservação das normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, salário mínimo, liberdade de trabalho, entre outros. Essa diretriz foi reafirmada no julgamento da ADI 5322, sob a relatoria do Ministro Alexandre de Moraes (acórdão publicado no DJE em 30/08/2023), que, ao analisar a possibilidade de redução do intervalo intrajornada para o motorista e, embora tenha validado a norma que permite o fracionamento, deixou claro que o patamar de descanso mínimo de 30 minutos deve ser respeitado, diante da necessidade de preservação de condições mínimas de garantia à saúde. No presente caso, o registro fático contido no acórdão regional revela que as normas coletivas contemplam a possibilidade de redução do intervalo para de 15 a 20 minutos, o que evidencia o abuso na redução. Nesse contexto, não há como reconhecer a validade da negociação. Agravo interno conhecido e não provido.¹⁴⁹

O terceiro acordo, de relatoria do ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, no Recurso de Revista 1912-50.2011.5.12.0046 considera válida cláusula de negociação coletiva que reduz o intervalo intrajornada para 30 minutos:

Assim, ainda que se reconheça que as normas que regulam o intervalo intrajornada tratam de saúde e segurança do trabalho, não se evidencia o caráter de indisponibilidade absoluta para a redução do período para descanso e alimentação em face da disposição expressa do art. 71, § 3º, da CLT, que admite a possibilidade de redução do referido intervalo mediante autorização do Ministério do Trabalho desde que atendidas as exigências do dispositivo legal. Desse modo, evidenciado o caráter de disponibilidade para a redução do intervalo intrajornada, tal como ocorreu no presente caso, a decisão do Tribunal Regional que considerou válida a negociação neste sentido está em consonância com o precedente firmado pelo e. STF no Tema 1046, não se viabilizando o recurso de revista pela violação do art. 71, § 3º, da CLT, nem por contrariedade à Súmula 437 do TST.¹⁵⁰

4.2.8 Intervalo Intrajornada na Oitava Turma

46 acórdãos foram encontrados de acordo com as especificações da pesquisa para a oitava turma. O primeiro a ser selecionado se trata do julgamento do Recurso de Revista com Agravo 1001700-97.2017.5.02.0363, da relatoria do ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Nele o ministro expõe entendimento de que é

¹⁴⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1237-47.2017.5.05.0022. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 15 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

¹⁵⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1912-50.2011.5.12.0046. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 01 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

possível a diminuição do intervalo intrajornada de acordo com o Tema 1.046, que por não ter tido seus efeitos modulados, se aplica a todos os processos vigentes:

Desse modo, as normas autônomas oriundas de negociação coletiva devem prevalecer, em princípio, sobre o padrão heterônomo justralhista, já que a transação realizada em autocomposição privada é resultado de uma ampla discussão havida em um ambiente paritário, com presunção de comutatividade.

Esse, inclusive, foi o entendimento firmado pelo excelso Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633, em regime de repercussão geral (Tema 1046), com a fixação da seguinte tese jurídica: " São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis ".

Nesse contexto, na presente hipótese, considerando que o egrégio Colegiado Regional, ao determinar o pagamento integral do intervalo intrajornada, deixando de aplicar as disposições previstas nas normas coletivas pactuadas durante a vigência do contrato do reclamante, contrariou a tese vinculante firmada no julgamento do Tema 1046.¹⁵¹

O segundo acórdão selecionado é de relatoria da ministra Delaide Alves Miranda Arantes, no julgamento do Recurso de Revista 11013-45.2015.5.03.0136, aqui a ministra segue o entendimento de seu colega de turma:

Nesse passo, a Suprema Corte , conferindo interpretação de modo a privilegiar a vontade coletiva da categoria, prevendo, inclusive, o afastamento de direitos trabalhistas; e considerando-se, também que no caso não se trata de direito absolutamente indisponível, o art. 7º, XIV, da CF estabeleceu que a negociação coletiva pudesse flexibilizar a jornada de trabalho quanto ao intervalo intrajornada, assim, não há impedimento para que cláusula normativa possa prever o fracionamento e/ou redução do intervalo intrajornada. Julgados desta Corte. 1.4. Some-se a tal entendimento, a tese fixada pelo STF na ADI 5322, que entendeu pelo "Reconhecimento da autonomia das negociações coletivas (art. 7º, XXVI, da CF)" e pela "Constitucionalidade da redução e/ou fracionamento do intervalo intrajornada dos motoristas profissionais, desde que ajustado em acordo ou convenção coletiva de trabalho". 1.5. Dessa feita, estando o acórdão recorrido em oposição ao entendimento do STF, fixado no Tema 1046 e no ADI 5322, o recurso de revista deve ser provido para excluir da condenação o intervalo intrajornada.¹⁵²

¹⁵¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 1001700-97.2017.5.02.0363. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 02 fev. 2024. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

¹⁵² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 11013-45.2015.5.03.0136. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 19 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

O terceiro acórdão selecionado corresponde ao julgamento do Recurso de Revista com Agravo 1000120-94.2015.5.02.0462, da relatoria do ministro Sergio Pinto Martins, que acompanha o entendimento da turma:

O Tribunal Regional, no presente caso, determinou a invalidade da norma coletiva mediante a qual se previu a redução do intervalo intrajornada para trinta minutos. Contudo, entende-se que o intervalo intrajornada não detém características de direito indisponível porque não está assegurado na Constituição da República nem representa garantia ao patamar civilizatório mínimo dos direitos do trabalhador. Portanto, a decisão regional diverge da tese firmada pelo STF em sede de repercussão geral (Tema 1.046) e viola o inciso XXVI do art. 7º da Constituição da República.¹⁵³

4.2.9 Análise Comparativa de Entendimento das Turmas

Neste ponto, em contraste com o que foi observado quanto a validade de norma negocial trabalhista que relativiza as horas *in itinere*, o tema da relativização do intervalo intrajornada por meio de CCT ou ACT é extensamente mais volátil, tendo sua interpretação diferindo em grande monta conforme a turma julgadora do TST.

De forma unânime, as turmas não aceitam a supressão do intervalo intrajornada para jornada de mais de 6 horas, no entanto, existem os mais diversos entendimentos, entre os ministros do TST, quanto a este tema.

A se exemplificar, um entendimento bem significativo é o da possibilidade de diminuição do intervalo intrajornada em jornadas de trabalho de mais de 6 horas até no mínimo, 30 minutos, sendo este tempo o considerado mínimo patamar civilizatório. Tal entendimento é substanciado pelos dispositivos § 5º do art. 71 e art. 611-A, III, ambos da CLT, bem como por precedente estabelecido no julgamento da ADI 5322, de relatoria do ministro Alexandre de Moraes. Praticamente todas as turmas aplicam este entendimento, no entanto se vê que em algumas ele é o único a ser aplicado, aqui se enquadram a primeira, a quarta, a quinta, a sétima e a oitava turmas.

A segunda turma já costuma aplicar outro entendimento diferente, ao frequentemente entender como inválida cláusula negocial coletiva que estipula a diminuição do intervalo intrajornada quando há a ocorrência de horas extras habituais, tal entendimento é vastamente aplicado por esta turma.

¹⁵³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 1000120-94.2015.5.02.0462. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 02 fev. 2024. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

Já a terceira turma novamente difere. Aqui quase todos os acórdãos relativos ao tema de intervalo intrajornada negociado são de relatoria do ministro Mauricio Godinho Delgado que, por sua vez aplica o entendimento acima descrito da segunda turma, mas também diferencia aqueles diplomas negociais que ocorreram antes à Reforma Trabalhista de 2017, por entender que, antes do advento das novas normas o intervalo intrajornada era parcela de indisponibilidade absoluta, somente se alterando com o surgimento do dispositivo previsto no art. 611-A, III da CLT. Tal entendimento faz com que sejam validadas as cláusulas que diminuem o intervalo intrajornada por meio de negociação coletiva após o advento da reforma trabalhista, e os anteriores a este sejam considerados inválidos.

Na sexta turma prevalece o entendimento quanto ao lapso temporal da reforma trabalhista de 2017, utilizado na terceira turma, além de que o ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho aplica entendimento bem divergente, ao ponto em que entende existir precedente do STF, justamente quando do julgamento que cria o Tema 1.046, de que o intervalo intrajornada corresponde à direito trabalhista de indisponibilidade absoluta, não podendo ser negociada sua diminuição.

Por fim, denota-se vasta diferenciação interpretativa quando a aplicação da negociação coletiva trabalhista no que se refere a diminuição do intervalo intrajornada, dependendo completamente da turma em que o recurso é julgado e, em alguns casos, até mesmo do ministro relator do recurso.

4.3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DA SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS – SDC

Neste ponto, o lapso temporal pesquisado é o mesmo do utilizado quanto à pesquisa das turmas, de 01 de outubro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, neste tópico apenas será utilizado os verbetes “1046 ou 1.046” na barra “qualquer das palavras”

A pesquisa resultou em 15 acórdãos, destes, 2 representam embargos, portanto são desconsiderados para esta análise. Ademais serão desconsiderados os acórdãos que tratam exclusivamente da questão de norma negocial coletiva sobre contrato de aprendizagem bem como das que tratem de pessoas com deficiência, assim como as partes de acórdãos que abordem estes temas, entendendo-se a clareza com que os ministros do STF expuseram quanto à exclusão destes pontos perante os efeitos do Tema 1.046 do STF.

O primeiro acórdão corresponde ao julgamento do Recurso Ordinário 230-68.2018.5.08.0000, que em parte aborda cláusula de CCT que limita o direito ao recebimento de férias proporcionais no caso de perda de demissão do empregado. Que é considerada inválida tanto pelo Tribunal Regional como pelo TST, uma vez que corresponde a parcela absolutamente indisponível, nos termos do acórdão:

No presente caso, o egrégio Tribunal Regional entendeu pela invalidade da cláusula ora impugnada, porquanto estabelece tempo de serviço superior a seis meses como condição temporal para o empregado ter direito ao pagamento de férias proporcionais quando solicita demissão. Irretocável, portanto, o v. acórdão regional, no sentido de reconhecer a nulidade da aludida cláusula, pois, na hipótese o empregado se demitir, a qualquer tempo, antes de complementar o período de doze meses, ele receberá o valor correspondente às férias proporcionais.¹⁵⁴

O segundo acórdão selecionado é o Recurso Ordinário Trabalhista 21230-96.2022.5.04.0000 que trata de cláusula que relativiza o descanso semanal remunerado, permitindo ao empregador que o conceda antes ou após o sétimo dia de trabalho consecutivo. Tal recurso cláusula foi declarada inválida tanto pelo tribunal regional como pela SDC do TST, privilegiando o entendimento de que o tal descanso é detentor de disponibilidade absoluta:

Na situação vertente, a cláusula impugnada pelo MPT estabelece que “a concessão do repouso semanal remunerado poderá ocorrer antes ou após o sétimo dia consecutivo, não importando no seu pagamento em dobro”, permitindo que o empregador amplie a periodicidade máxima. Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100586D3785E229FDD. de ocorrência do descanso semanal para além do estabelecido na legislação heterônoma estatal cogente. Ou seja, a norma coletiva afasta a obrigatoriedade de concessão de 24 horas de descanso semanal remunerado dentro de cada módulo semanal de labor cumprido, no caso, 7 dias consecutivos, sem pagamento da dobra. Nesse contexto, a decisão do Tribunal Regional, que declarou a nulidade parcial do caput da referida cláusula, estritamente no ponto que transaciona acerca de direito revestido de indisponibilidade absoluta (concessão da folga após o sétimo dia consecutivo de trabalho), foi proferida em harmonia com a jurisprudência desta SDC. Por fim, nega-se o pedido sucessivo de concessão de efeito ex nunc à sentença normativa. A norma em questão é nula de pleno direito e, portanto, não produziu efeitos no mundo jurídico. Assim, é inaplicável, no caso, o disposto no art. 798 da CLT.¹⁵⁵

¹⁵⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário nº 230-68.2018.5.08.0000. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 01 fev. 2024. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

¹⁵⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista nº 21230-96.2022.5.04.0000. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 01 fev. 2024. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

No mesmo sentido, os Recursos Ordinários Trabalhistas 0023470-58.2022.5.04.0000, 21990-16.2020.5.04.0000, 20047-95.2019.5.04.0000, 20048-80.2019.5.04.0000 e 20175-47.2021.5.04.0000 consideram inválidas as cláusulas negociais coletivas que suprimem o direito ao descanso semanal remunerado.

Partindo para outro acórdão da SDC do TST, adentra-se o Recurso Ordinário Trabalhista 20045-28.2019.5.04.0000, que novamente impõe o entendimento da possibilidade de diminuição e da não possibilidade de supressão do intervalo intrajornada:

Na sessão realizada em 9/10/2023, contudo, esta egrégia SDC entendeu majoritariamente que, conquanto seja possível a estipulação por meio de norma coletiva sobre intervalo intrajornada, é imprescindível que seja assegurado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, mesmo diante da previsão do pagamento indenizatório em caso de supressão parcial ou total do aludido intervalo. O § 9º da cláusula 65ª da CCT, por sua vez, autoriza a adoção de jornadas de trabalho sem o gozo do intervalo intrajornada quando não houver oposição por escrito do trabalhador. Nessa situação, é evidente, como regra, a supressão do intervalo para repouso e alimentação, visto que somente será usufruído pelo empregado diante de sua manifestação escrita. Logo, o referido dispositivo está em dissonância com o artigo 611-A, III, da CLT, razão pela qual deve ser mantido o v. acórdão recorrido, por meio do qual foi declarada sua invalidade.¹⁵⁶

O próximo acórdão corresponde ao Recurso Ordinário 21784-75.2015.5.04.0000, que autoriza cláusula de CCT que adota sistema alternativo de controle de jornada de trabalho:

Ante o exposto, em juízo de retratação (art. 1.030, II, do CPC), dou provimento ao Recurso Ordinário no tópico para restabelecer a “CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO” do acordo coletivo de trabalho 2014/2015¹⁵⁷

¹⁵⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista nº 20045-28.2019.5.04.0000. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 01 fev. 2024. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

¹⁵⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário nº 21784-75.2015.5.04.0000. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 01 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

4.4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DA SUBSEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS I. SDI – I

Neste ponto, o lapso temporal pesquisado é o mesmo do utilizado quanto à pesquisa das turmas, de 01 de outubro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, neste tópico apenas será utilizado os verbetes “1046 ou 1.046” na barra “qualquer das palavras”

A pesquisa resultou em 45 acórdãos, serão pontuados neste estudo apenas aqueles que discutem materialmente alguma matéria trabalhista julgada em razão do Tema 1.046 do STF.

Todos os acórdãos que julgaram algum tema justralhista analisando a aplicabilidade e reflexos do Tema 1.046 foram no sentido de conhecer da validade de norma coletiva trabalhista que diminuiu ou suprimiu o direito as horas *in itinere*. Alguns deles serão pontuados.

O primeiro selecionado corresponde ao Agravo em Recursos de Embargos em Recurso de Revista 1546-80.2012.5.09.0459, que valida norma negociada coletiva que fixa o pagamento de horas *in itinere* em tempo significativamente menor que o tempo realmente despendido.

Ante o exposto, procedo ao juízo de retratação, na forma do artigo 1.030, II, do CPC/2015 (artigo 543-B, § 3º, do CPC/73), para dar provimento ao recurso de embargos para reconhecer a validade da norma coletiva em que prefixado o tempo das horas *in itinere*.

No mesmo sentido os Agravos em Recurso de Embargos em Recurso de Revista 835-85.2012.5.15.0143, 461-65.2011.5.09.0242, 1333-50.2013.5.15.0143, os Embargos de Divergência em Recurso de Revista 10978-84.2013.5.18.0121, 815-18.2013.5.09.0017, 679-53.2013.5.09.0459 e o Recurso de Embargos 911-02.2012.5.09.0459.

4.5 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DA SUBSEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS II. SDI – II

Neste tópico a pesquisa resultou em 28 acórdãos que, representam em sua totalidade ações rescisórias e mandados de segurança, ante à competência de julgar que detém a SDI II do TST.

Portanto, para fins desta pesquisa nenhum julgado foi selecionado para análise específica.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo apontou no sentido de analisar a situação presente de delimitação da negociação coletiva trabalhista. Para isso, observou-se todo o movimento de flexibilização de direitos, garantias e parcelas trabalhistas, vislumbrando as alterações feitas pela Lei n. 13.467/17, que quase que sua totalidade atingem a negociação coletiva trabalhista no sentido de diminuir os direitos absolutamente indisponíveis e aumentar àqueles passíveis de diminuição ou supressão, No mesmo sentido, o Tema 1.046 do STF surge para confirmar o fortalecimento da negociação coletiva trabalhista, de que o negociado se impõe sobre o legislado, impondo ideia já abordada pela reforma trabalhista.

Nesse sentido, observou-se o princípio tão debatido da adequação setorial negociada, que se configura como o responsável pela delimitação do patamar mínimo civilizatório, tal princípio evidentemente comporta divergência tanto doutrinária como de aplicação jurisprudencial, o que torna a matéria de delimitação das possibilidades da negociação coletiva extremamente mais volátil. A partir daí observou-se a imposição superior vinculante do STF que, como visto neste estudo, não é de grande prestígio da doutrina especializada justrabalhista, que por sua vez também entende grande parte da própria reforma trabalhista de 2017 como inconstitucional.

Seguindo quanto a reforma trabalhista, notou se que apesar do impacto da mesma quanto à negociação coletiva trabalhista se resumir a 4 artigos, (611-A, 611-B, 614 e 620, todos ca CLT), esta representou significativa alteração prática de delimitação dos limites que podem ser negociados, bem como alterou, por exemplo, regra que estabelece hierarquia quanto CCT ou ACT, através do artigo 620 da CLT, o qual simplesmente importou no fim do princípio da norma mais benéfica em conflito de hierarquia entre CCT e ACT, o que facilmente demonstra ser medida que representa uma clara relativização dos direitos trabalhistas.

Já adentrando o próprio Tema 1.046 do STF, observou-se, através da análise dos votos, a grande valorização do princípio da igualdade das partes negociais, que

em grande medida serviu de embasamento ante a supremacia do negociado sobre o legislado. Neste ponto, interessante foi, por exemplo, o voto divergente da ex ministra do STF, Rosa Weber, que expõe que a situação real nem sempre se enquadra na ideal, trazendo toda uma reflexão quanto a paridade das partes de uma negociação coletiva trabalhista.

Ainda expandindo quanto ao Tema 1.046 do STF, nitidamente percebeu-se a relação entre as mudanças da reforma trabalhista de 2017 e o referido precedente vinculante. Nesse ponto faz-se necessário entender que os dois acontecimentos não podem ser analisados de forma isolada, mas devem sim ser compreendidos como partes de um movimento jurídico que denota inclusive a prevalência de pensamento liberal, na medida em que claramente se busca, de princípio, fortalecer as condições econômicas brasileiras, incentivando a condição empresarial nacional.

Já adentrando a questão jurisprudencial do TST, ao se deparar com o novo posicionamento vinculante do STF, observou-se em grande parte as distinções interpretativas, tanto entre turmas, como entre ministros do TST. Denota-se que apesar dos esforços do TST em tentar uniformizar entendimento, ainda resta grande área cinza quanto as possibilidade e limites da negociação coletiva trabalhista. Ao exemplo do que se observa quanto ao entendimento da diminuição dos intervalos intrajornada nas turmas do TST, onde existe grande divergência.

Por fim, continua-se no sentido de que o TST, tem sofrido para aplicar de maneira sincronizada o entendimento quanto aos limites da negociação coletiva trabalhista. O surgimento do Tema 1.046 do STF, que tinha entre suas premissas a pacificação de entendimento para a diminuição da insegurança jurídica, acabou por relativizar as possibilidades ao prestigiar a ideia do patamar mínimo civilizatório, o que por si só demonstra ter efetivamente expandido a quantidade de entendimentos divergentes quanto aos mais diversos direitos, garantias e parcelas trabalhistas. Ao passo em que, de certa forma o Tema 1.046 surge de maneira a confirmar muito do que foi trazido pela reforma trabalhista de 2017, ainda não resta claro a linha que delimita não só os direitos que podem ser negociados, mas até que ponto isto pode se dar e em quais sentido se permite esta negociação.

Analisando, os temas trabalhistas individualmente pesquisados, percebeu-se que, ao passo em que o entendimento das horas *in itinere* parece ter sido

satisfatoriamente uniformizado, o que por obvio parece natural uma vez que o processo original que gera o Tema 1.046 trata justamente deste tópico, outras verbas e direitos, como o intervalo intrajornada sofrem de grande discrepância de aplicação jurisprudencial. Neste sentido mostra-se que o atual momento jurídico denota razoável insegurança jurídica no que tange os limites da negociação coletiva trabalhista, e ainda, que todos os caminhos parecem estarem sendo tomados no sentido do empoderamento desta prática, o que não raramente vem acompanhado da relativização e precarização dos direitos, garantias e parcelas justralhistas.

REFERÊNCIAS

BRASIL **DECRETO-LEI Nº 5.452**, DE 1º DE MAIO DE 1943 Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 09 de jan. de 2024.

BRASIL. Constituição Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 09 de jan. de 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário Com Agravo nº 1121633. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>> Acesso em: 10 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1000069-51.2019.5.02.0492. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 09 fev. 2024. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 11 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 470-42.2015.5.03.0181. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 24 nov. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 11 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1000889-65.2022.5.02.0492. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília 11 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento nº 161-59.2011.5.02.0255. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 15 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1237-47.2017.5.05.0022. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 15 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Recurso de Revista nº 20824-65.2016.5.04.0233. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 24 nov. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo Interno em Agravo de Instrumento nº 1000088-97.2016.5.02.0254. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 10 nov. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revisa nº 606-38.2015.5.03.0052**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 09 dez. 2016. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 3 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revisa nº 11445-74.2014.5.03.0144**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 07 out. 2016. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 3 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revisa nº 1474-62.2012.5.01.0024**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 25 nov. 2016. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 3 de jan de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revisa nº 1766-89.2010.5.02.0444**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 25 nov. 2016. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 3 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revisa nº 2489-87.2013.5.23.0131**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 25 nov. 2016. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 3 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revisa nº 287800-37.2008.5.09.0322**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 25 nov. 2016. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 3 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revisa nº 45-64.2013.5.20.0002**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 02 dez. 2016. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 3 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revisa nº 46800-48.2007.5.04.0861**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 06 set. 2013. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 3 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revisa nº 61400-18.2008.5.15.0058**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 14 dez. 2012. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 3 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 21933-54.2014.5.04.0405. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 15 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 305-31.2010.5.03.0064. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 11 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 10432-98.2016.5.18.0161. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 01 dez.

2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 15 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 10866-26.2015.5.03.0069. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 11 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 16 de jan de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 3121-34.2012.5.12.0009. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 19 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 18 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 922-93.2011.5.02.0254. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 11 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 6 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 1001350-06.2019.5.02.0601. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 01 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 11 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 10046-79.2012.5.09.0122. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 19 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 1001700-97.2017.5.02.0363. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 02 fev. 2024. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Com Agravo nº 1000120-94.2015.5.02.0462. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 02 fev. 2024. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0010253-13.2020.5.15.0096. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 18 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 6 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1000900-81.2017.5.02.0262. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 09 fev. 2024. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 11 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1001969-34.2018.5.02.0612. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 17 out.

2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 6 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1001741-89.2016.5.02.0463. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 27 out. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 11 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10024-20.2013.5.03.0165. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 13 nov. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1002320-35.2017.5.02.0614. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 20 out. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 11 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1002110-40.2017.5.02.0466. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 20 out. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1002186-87.2014.5.02.0363. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 11 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10104-89.2015.5.05.0251. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 01 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 15 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10701-15.2015.5.03.0057. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 18 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10777-30.2013.5.01.0036. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 13 outubro 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 11013-45.2015.5.03.0136. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 19 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 117-14.2019.5.07.0031. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 20 out.

2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 11957-69.2015.5.15.0053. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 24 nov. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1559-47.2015.5.09.0662. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 02 fev. 2024. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 5 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1767-62.2017.5.12.0020. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 11 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 15 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1912-50.2011.5.12.0046. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 01 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 2279-98.2012.5.18.0102. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 01 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 18 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 2371-81.2016.5.12.0012. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 15 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 18 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 25421-34.2017.5.24.0056. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 07 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 30 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 313-34.2013.5.24.0091. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 11 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 18 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 399-72.2020.5.09.0092. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 17 out. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 12 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 461-56.2014.5.09.0017. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 19 dez.

2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 5 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 482-90.2016.5.09.0654. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 07 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 16 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 551-72.2015.5.05.0621. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 24 nov. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 16 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 5-71.2015.5.09.0567. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 24 nov. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 15 de jan. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 57-78.2014.5.09.0025. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 15 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 16 de jan de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 674-31.2013.5.09.0459. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 04 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 6 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário nº 21784-75.2015.5.04.0000. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 01 dez. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário nº 230-68.2018.5.08.0000. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 01 fev. 2024. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista nº 21230-96.2022.5.04.0000. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 01 fev. 2024. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista nº 20045-28.2019.5.04.0000. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 01 fev. 2024. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 277. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html. Acesso em: 04 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 364**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html. Acesso em 5 de jan. de 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraivajur, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraviajur, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 154 – Fomento à negociação coletiva**. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 3 de dez. de 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

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

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de Moraes. **Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho**. São Paulo: Almedina, 2023.